

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
“Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”



**VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN  
TRABAJOS NO TRADICIONALES VICEMINISTERIO DE OBRAS  
PÚBLICAS (San Salvador, 2017)**

PRESENTADO POR

SANDRA MARIBEL PORTILLO

YENI CAROLINA RIVERA AVALOS

CARNÉ

PP-08072

RA-12065

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN ELABORADO POR ESTUDIANTES  
EGRESADAS COMO REQUISITO DEL PROCESO DE GRADO PARA OPTAR  
AL TÍTULO DE LICENCIADAS EN TRABAJO SOCIAL

Licenciada Edda Beatriz Lobo  
DOCENTE ASESORA

Licenciado Juan Francisco Serarols Rodas  
COORDINADOR GENERAL DE PROCESOS DE GRADUACIÓN

MIÉRCOLES 13, SEPTIEMBRE DE 2017  
CIUDAD UNIVERSITARIA      SAN SALVADOR,      EL SALVADOR

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

Maestro Roger Armando Arias Alvarado  
RECTOR

Doctor Manuel de Jesús Joya  
VICERRECTOR ACADÉMICO

Ingeniero Nelsón Bernabé Granados  
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

Licenciada Dina Alhely Castellón  
FISCAL GENERAL (interino)

Maestro Cristóbal Ríos  
SECRETARIA GENERAL

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**

Licenciado José Vicente Cuchillas Melara  
DECANO

Maestro Edgar Nicolás Ayala  
VICEDECANO

Maestro Héctor Daniel Carballo  
SECRETARIO

## **AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES**

“Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”

Maestro René Antonio Martínez Pineda  
DIRECTOR

Licenciado Juan Francisco Serarols Rodas  
COORDINADOR GENERAL DE PROCESOS DE GRADUACIÓN

Licenciada Edda Beatriz Lobo  
DOCENTE ASESOR

## **TRIBUNAL CALIFICADOR**

- 1º Licenciada Edda Beatriz Lobo
- 2º Maestro Miguel Ángel Gutiérrez
- 3º Licenciada Rosa Margarita Velásquez Martínez

ÍNDICE	PÁG.
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.....	II
AGRADECIMIENTOS.....	VI
PRESENTACIÓN.....	VIII
INTRODUCCIÓN.....	XI
1. CAPÍTULO N° 1 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN LOS TRABAJOS NO TRADICIONALES EN EL VICEMINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS..	16
1.1. CONTEXTUALIZACIÓN Y ANÁLISIS DEL PROBLEMA.....	18
1.2. ENFOQUES Y PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS.....	24
1.3. INSTITUCIONES QUE ATIENDEN EL PROBLEMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y REFLEXIONES COMO TRABAJADORAS SOCIALES.....	27
1.4. CATEGORÍA Y CONCEPTOS SOBRE LA PROBLEMÁTICA.....	33
2. CAPÍTULO N° 2 NARRACIONES, VIVENCIAS Y ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS Y SIMILITUDES DE LAS INFORMANTES CLAVES SOBRE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN LOS TRABAJOS NO TRADICIONALES EN EL VMOP.....	44
2.1. ESCENARIOS QUE SON PARTE DEL ENTORNO DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
2.2. COMPARACIÓN DE SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE INFORMANTES CLAVES CON BASE A LAS CATEGORÍAS.....	50
2.3. NARRACIONES DE LOS CASOS.....	55
2.4. ANÁLISIS DE LA INTERPRETACIÓN DEL OBJETO DE	

ESTUDIO.....	91
2.5. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN LOS TRABAJOS NO TRADICIONALES.....	95
3. CAPÍTULO N° 3 HALLAZGOS ENCONTRADOS EN LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER.....	99
3.1. METODOLOGÍA APLICADA A LA INVESTIGACIÓN.....	100
3.2. HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	105
3.3. CONSIDERACIONES SEGÚN LA PERSPECTIVA DE LAS INVESTIGADORAS.....	109
3.4 TRIANGULACION DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DURANTE LA INVESTIGACIÓN.....	111
3.5. COMPARACIÓN CON OTRO ESTUDIO.....	116
4. CAPÍTULO N° 4 PROPUESTA DE PERFIL DE PROYECTO DESDE LA PERSPECTIVA DE TRABAJO SOCIAL A IMPLEMENTARSE EN EL MOPTVDU.....	121
PRESENTACIÓN.....	125
4.1. IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL DE LA PROPUESTA.....	126
4.2. DESCRIPCIÓN DE PROYECTO Y COMPONENTES.....	127
4.3. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	134
4.4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.....	136
4.5. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA.....	137
4.6. PRESUPUESTO PARA EJECUTAR EL PROYECTO.....	137
4.7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	140
4.8. RECOMENDACIONES.....	141

PLAN DE TRABAJO PARA LA INVESTIGACIÓN DE PROCESO DE GRADO 2017.....	177
DIAGNÓSTICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	216
PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN.....	249
RESPONSABLES DE LA INVESTIGACIÓN Y JURADO CALIFICADOR..	284

## AGRADECIMIENTOS

### **A Dios**

Infinitamente gracias al ser supremo que día a día tiene muestras de amor y misericordia, nos ha guiado para saber discernir el camino a seguir, así es como hemos llegado a este sublime momento como es la culminación de la carrera universitaria una de las metas propuestas, asimismo agradezco la intercepción de la Virgen María que ha sido la abogada para que este sueño se cumpliera, me fortalece y es la fuerza que me impulsa a servir a la sociedad.

### **A mi madre, hermana y hermanos**

Ha sido la que me ha apoyado en todo el proceso con sus valiosos consejos y aportes que han contribuido a que las cosas salieran muy bien, siempre velando por mi bienestar y confiando en mis capacidades y habilidades. Han sido un constante apoyo en este proceso con su vínculo de amor y fraternidad, por brindarme un gran testimonio con su estilo de vida y haber colaborado en mi crecimiento personal. Agradezco también a toda mi familia que me ha apoyado y animado cuando las fuerzas se agotaban.

### **A mi compañera de investigación, informantes claves y amigas/os**

Por la preocupación continua sobre el proceso de investigación, apoyo incondicional, por ser signo de alegría en mí caminar y su presencia fiel en las circunstancias de la vida. Infinitas gracias a todas las personas que contribuyeron para que esta investigación fuera posible

### **A la docentes asesora y los coordinadores**

Por su entrega y disponibilidad en mi formación intelectual, en la preparación académica, por saber transmitir sus conocimientos a través de los diferentes medios de aprendizaje y por estar pendiente en el desarrollo de este trabajo de investigación.

SANDRA MARIBEL PORTILLO

## AGRADECIMIENTOS

A mi familia por el apoyo incondicional durante toda mi vida, especialmente a mis padres por ser el mejor ejemplo de perseverancia, por todo el tiempo, amor y dedicación que han empeñado en mí educación así como la de mis hermanos Alfredo y Karen que son tan importante pilar en mi vida. También agradecer a todos mis compañeras/os de la carrera principalmente a Sandra Portillo por la comprensión y paciencia necesaria para realizar la investigación.

A todos/as los docentes que se interesan por el aprendizaje real de estudiantes, especialmente a la docente asesora por todas las orientaciones que permitieron mejorar la calidad del trabajo e impulsarnos a ser mejores profesionales.

A todas las personas que de cualquier manera formaron parte de la investigación, principalmente a todas las mujeres que depositaron su confianza en nosotras manifestando sus vivencias personales.

Finalmente a la institución por abrir espacios para que estudiantes puedan continuar con la formación académica.

YENI CAROLINA, RIVERA AVALOS

## PRESENTACIÓN

La Escuela de CIENCIAS SOCIALES “Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”, tiene como VISIÓN formar integralmente profesionales en diferentes áreas y disciplinas, comprometidos con el desarrollo económico y social de El Salvador desde una perspectiva humanística y científica. En su MISIÓN es importante la formación de recurso humano orientado en la investigación que aborde con pertinencia histórica y teórica las problemáticas sobre la realidad salvadoreña y con uno de los pilares básicos para fortalecer la investigación con los Procesos de Grado realizados por estudiantes egresados/as y en ese sentido hemos realizado el estudio VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN TRABAJOS NO TRADICIONALES, VICEMINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS (SAN SALVADOR, 2017).

El objetivo fue mostrar los resultados obtenidos de la investigación para tratar de incidir en las personas tomadoras de decisión del Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano en crear las condiciones adecuadas para identificar las necesidades diferenciadas que tienen las mujeres que laboran en los trabajos no tradicionales y así obtener igualdad de derechos entre los sexos, cumpliendo con uno de los requisitos de la Normativa Universitaria para optar al grado de Licenciadas en Trabajo Social.

El estudio está relacionado con dos ejes: “Violencia e inseguridad”, del seminario de Investigación de Proceso de Grado - 2017; donde se abordan las temáticas como violencia, discriminación, acoso sexual, laboral y el techo de cristal que sufren las mujeres cuando se incorporan a trabajo no tradicionales. La temática abordada por el equipo investigador se ha comparado con la investigación sobre “Actitudes hacia roles de género y percepción de la mujer en trabajos no tradicionales” en donde se realiza comparación de las diferencias y similitudes entre las investigaciones.



Este Informe Final de Investigación da cumplimiento al “Reglamento de la Gestión Académico Administrativa de la Universidad de El Salvador”, en sus tres etapas básicas: I. Planificación, II. Ejecución, III. Exposición y Defensa.

La primera etapa, sobre Planificación donde se elaboró el Plan de trabajo para la investigación; Diagnóstico Situacional para determinar la temática a investigar; Protocolo de Investigación donde se realizó la selección del tema y tipo de investigación inductiva de tipo cualitativa, esta sirvió durante todo el desarrollo del estudio para obtener datos que permitan analizarlos, en una segunda fase, se elaboran los respectivos documentos para la recolección y organización de la información obtenida.

Los tres documentos antes mencionados se incluyen en la segunda parte de este informe, entre los que destaca el Protocolo de Investigación Social, este da la orientación de cómo guiar la investigación, perfilándose los objetivos respecto al problema, así como también planificando la recolección de la información referente al objeto de estudio a través de diversas técnicas y enfoques teóricos.

Todo esto de acuerdo a principios procedimentales del “Método Inductivo de tipo cualitativo”, desarrollando los planteamientos establecidos por José Ignacio Ruiz Olabuénaga, usados para obtener, procesar y analizar los datos con el fin de construir categorías y conceptos con lo obtenido de las informantes claves y se fundamentará con base a teorías propuestas por la y el autor seleccionado que abordan la problemática en estudio.

La segunda etapa, la Ejecución de la planificación consistió principalmente en el trabajo de campo, se recolectó a través de las entrevistas enfocadas a las informantes claves y a las profesionales en el tema, se recabaron datos que contribuyeron para dicho proceso. Con la información obtenida se realizó una comparación con otra investigación donde se encontraron similitudes y

diferencias que ayudaron analizar cómo afecta la violencia y discriminación que reciben las mujeres cuando incursionan en el mercado laboral.

Lo que da por resultado la elaboración de un Informe Final que comprende cuatro capítulos en los que se desarrolla todo el proceso investigativo, cuyo objetivo fue conocer el contexto y entorno en el que se desarrollan las mujeres que trabajan en la obra pública, como ponen en evidencia las actitudes y comportamiento que sufren por parte de sus compañeros de trabajo, cuando ellos se sienten desplazados o invadidos por mujeres porque piensan que les van a quitar sus derechos.

La tercera etapa, Exposición y Defensa de los resultados y propuesta académica como producto de la investigación se socializó ante docentes e invitadas/os y el Tribunal Calificador, en este se contó con el apoyo de estudiantes de la Licenciatura en Trabajo Social, docentes de la escuela de Ciencias Sociales y demás profesionales que forman parte del alma mater.

## INTRODUCCIÓN

El presente documento elaborado por un grupo de dos estudiantes egresadas(os) de la Escuela de CIENCIAS SOCIALES “Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”, en Facultad de Ciencias y Humanidades, da por terminada las etapas del proceso de trabajo que se rige por la normativa que establece condiciones administrativas y académicas como un requisito del resultado de la investigación según el “Reglamento de la Gestión Académico – Administrativa de la Universidad de El Salvador” para optar al grado de Licenciadas en Trabajo Social.

El Informe Final se titula: **VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN TRABAJOS NO TRADICIONALES VICEMINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS (San Salvador, 2017)**, el cual hace referencia a la situación a la que deben enfrentarse las mujeres especialmente en el área laboral, el impacto que esto tiene en su desarrollo social y familiar.

El objetivo es dar a conocer los resultados de la presente investigación realizada, partiendo del Método Inductivo de tipo Cualitativo con empleadas del VMOP que por diversos motivos incursionaron en trabajos tradicionalmente realizados por hombres, asimismo se pretende dejar un aporte desde la perspectiva de Trabajo Social para orientar sobre las condiciones de violencia y desigualdad a la que deben enfrentarse.

La importancia de éste estudio es que a pesar de los altos índices de violencia y desigualdad existen pocos estudios acerca de la problemática, no se tiene conocimiento científico sobre el impacto real de las leyes establecidas en pro de la defensa de los derechos de la mujer.

El contenido de este documento comprende cuatro capítulos que se describen a continuación: El primer capítulo denominado “CONTEXTUALIZACIÓN DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN LOS TRABAJOS NO

TRADICIONALES EN EL VICEMINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS” en el que se realiza un análisis de las causas y consecuencias de la desigualdad hacia las mujeres que incursionan en los trabajos no tradicionales, también se retoman enfoques y planteamientos teóricos de autores del método como Ignacio Ruiz Olabuénaga asimismo se seleccionaron autores para enriquecer la información y contar con una base científica con respecto a la problemática tales como Ignacio Martín Baró y Jennifer A. Cooper, también se hace mención de algunas instituciones que trabajan por la defensa de los derechos de la mujer a nivel nacional y finalmente se establecen categorías y subcategorías de análisis de la información.

En el segundo capítulo denominado “NARRACIONES, VIVENCIAS Y ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS Y SIMILITUDES DE LAS INFORMANTES CLAVES SOBRE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN LOS TRABAJOS NO TRADICIONALES EN EL VMOP” se hace una descripción de los escenarios y entornos específicos de la población que forma parte del estudio, así como la situación actual de la problemática, además se desarrollan las narraciones de las entrevistas realizadas a las diez informantes claves con base a tres categorías seleccionadas, continuando se presenta una comparación de similitudes y diferencias encontradas entre las informantes, posteriormente se establece un análisis de la interpretación del objeto de estudio y de la problemática.

Como parte del tercer capítulo denominado “HALLAZGOS ENCONTRADOS EN LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER” se desarrolla a través de cinco apartados, el primero se hace una descripción detallada de la metodología utilizada en toda la investigación, la utilización de técnicas como la entrevista enfocada y la observación, la selección de las informantes claves con base a ciertos criterios, entre otros, asimismo se exponen los hallazgos encontrados en la investigación, también se

presentan una serie de consideraciones según la perspectiva de las investigadoras con enfoque hacia la labor de Trabajo Social . Como cuarto apartado se realiza la triangulación de la información obtenida durante la investigación para ello se retoman tres elementos los cuales con los aportes de las informantes claves, la teoría y los aportes de una profesional en el tema y como último apartado se presenta una comparación con otra investigación realizada en la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (UCA).

Finalmente en el capítulo cuatro se presenta una “PROPUESTA DE PERFIL DE PROYECTO DESDE LA PERSPECTIVA DE TRABAJO SOCIAL A IMPLEMENTARSE EN EL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS, TRANSPORTE, VIVIENDA Y DESARROLLO URBANO (MOPTVDU)” el cual está compuesto por cuatro componentes importantes: Fortalecimiento de capacidades y habilidades para el personal del MOPTVDU, Atención psicosocial y trabajo con víctimas y victimarios, Formación técnica y capacitación en trabajos no tradicionales y Gestión y articulación con otros actores sociales lo que se plantea sería ejecutado en coordinación con otras instituciones tales como la Universidad de El Salvador y MasPAZ.

La metodología utilizada estuvo fundamentada en el Método Inductivo de tipo Cualitativo propuesto por el autor Ruiz Ignacio Olabuénaga. Inicialmente el establecimiento de un plan de trabajo y protocolo en los cuales se establecieron las líneas a seguir durante todo el proceso investigativo, asimismo se estableció un protocolo con los objetivos que se pretendían alcanzar, se detallan las técnicas utilizadas tales como la entrevista enfocada y la observación, los criterios para la selección de las informantes, posteriormente se realiza el trabajo de campo en diferentes espacios en los que laboran las mujeres seleccionadas tales como: la Plaza “La Reconciliación”, Plantel La Lechuza del Ministerio de Obras Públicas y el Parque “El Principito” el que se encuentra en construcción.

Cabe mencionar que para la realización del presente estudio se retomó aportes de autores antes mencionados, así como el aporte de una profesional conocedora de la situación de violencia y desigualdad de género en el Viceministerio de Obras Públicas y la Máster Johana Peña. También es necesario señalar que se contó con la orientación de la docente asesora y coordinador del proceso de graduación, siguiendo los lineamientos y normativa Universitaria.

PRIMERA PARTE  
INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN

**VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN  
TRABAJOS NO TRADICIONALES  
VICEMINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS  
(San Salvador, 2017)**



**Fuente:** Fotografía retomada para investigación sobre Violencia y discriminación hacia la mujer en trabajos no tradicionales, Viceministerio de Obras Públicas (San Salvador, 2017) de la página web. <https://www.google.com/search?q=fotografia+de+las+instalaciones+mop>. 20/06/2017.

## **CAPÍTULO N° 1**

### **CONTEXTUALIZACIÓN DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN LOS TRABAJOS NO TRADICIONALES EN EL VICEMINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS**

- 1.5. CONTEXTUALIZACIÓN Y ANÁLISIS DEL PROBLEMA
- 1.6. ENFOQUES Y PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS
- 1.7. INSTITUCIONES QUE ATIENDEN EL PROBLEMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y REFLEXIONES COMO TRABAJADORAS SOCIALES
- 1.8. CATEGORÍA Y CONCEPTOS SOBRE LA PROBLEMÁTICA



## 1.

# **CONTEXTUALIZACIÓN DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN LOS TRABAJOS NO TRADICIONALES EN EL VICEMINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS**

En el presente capítulo se establecerá un marco referencial con la finalidad de describir y analizar la situación de las desigualdades de género en los trabajos no tradicionales y cómo estas afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres en el ámbito laboral, en donde las primeras se ven mayormente afectadas porque se les vulnera sus derechos por el simple hecho de incursionar en los puestos que tradicionalmente se consideran masculinizados, llevando a identificar unas marcadas brechas de desigualdad tanto en el trato como en las actividades que desarrollan, pues se da una segregación laboral en donde se excluye a las mujeres por no considerarlas capaces de desarrollar los trabajos.

Este capítulo se encuentra desglosado en cuatro apartados, el primero trata sobre la contextualización y análisis del problema en el que se analizará las causas así como las consecuencias que enfrentan las mujeres que son víctimas de violencia y discriminación por razón de sexo en los lugares de trabajo, además de cómo afecta esta situación a la sociedad salvadoreña, en el segundo se describe el enfoque y planteamientos teóricos que se han tomado de base, porque describen la situación que se está investigando.

En el tercer apartado se reflejan las institucionales públicas, privadas y organizaciones que velan por el cumplimiento de los derechos de las mujeres en materia de igualdad y equidad de género en El Salvador. Finalmente en el cuarto se presentan las categorías y conceptos que han servido de guía para el análisis de la información recopilada.

### 1.1. CONTEXTUALIZACIÓN Y ANÁLISIS DEL PROBLEMA

La violencia y la discriminación hacia la mujer se ha dado desde hace cientos de años, hoy en día no es la excepción, se sigue vulnerando los derechos de las mujeres en el ámbito privado que pueden ser la familia asimismo en el ámbito público que es escuela, iglesia, la comunidad, el lugar de trabajo y todo grupo en el que se desarrollen las personas; aunque se han hecho diferentes esfuerzos por alcanzar la igualdad de género, hace falta mucho para lograrlo; ello requiere el involucramiento de la sociedad civil, del estado y la familia puesto que la violencia contra la mujer constituye una violación a los derechos humanos que afecta la integridad de las mismas, pues no permite un desarrollo integral sino todo lo contrario hay una afectación psicológica-emocional, física y sexual la cual afecta y vulnera la salud de las mismas.

Al estudiar sobre la problemática encontramos diferentes comportamientos que adoptan las mujeres que realizan trabajos no tradicionales en el VMOP para no ser víctimas de violencia, entre ellos están: el aislamiento, evitar en la medida de lo posible estar en medio de todos los hombres, adquirir rasgos masculinos en su comportamiento, mostrar un carácter fuerte para evitar daños psicológicos, hacerse amigas de los hombres para encontrar una protección en ellos, entablar una relación amorosa con compañeros de trabajo, entre otras.

Se tiene la concepción de dos tipos generalizados de mujeres unas a las que se debe cuidar y proteger porque son buenas y honestas, las otras a las que hay que acosar y hostigar porque son mujeres de “la calle” que andan buscando “maridos” motivo por el que se debe de realizar un sabotaje sutil para que se desespere provocando que se aleje del trabajo; ello es considerado como una fuerza de disuasión que utilizan los hombres para que las mujeres no incursionen en los trabajos no tradicionales porque creen que se les está robando los derechos que poseen, para evitar el hostigamiento y acoso sexual

las mujeres deciden solicitar el traslado de unidad o de cuadrilla o simplemente renuncian a sus oportunidades laborales.

Esto más que una amenaza económica es una reproducción de un sistema machista y patriarcal que ha limitado a las mujeres al ámbito privado y a los hombres al ámbito público, es allí donde no se puede desligar la segregación ocupacional porque es sostenida por las relaciones sociales que día a día nos encargamos de ir construyendo a través de la socialización y la asignación de roles y estereotipos para cada sexo.

La sexualidad en el trabajo juega un rol determinante porque dependiendo del sexo con el que se nace, así se definen el papel que se juega en la sociedad, que cabe señalar que el predominante es el falo-centrismo en donde se valora a los hombres por tener un pene y se van reproduciendo masculinidades hegemónicas que contribuyen a que se sostenga el machismo y lo hacen a través de mandatos, prohibiciones, vigilantes y aprendizaje social que por medio de modelaje y refuerzos positivos se instaure en la sociedad.

Asimismo se suelen dar comportamientos en las mujeres víctimas de acoso u hostigamiento sexual, que lleva a una afectación psicológica y ausentismo laboral, causando efectos negativos como el estrés, desmotivación, frustración, pérdida de autoestima, inestabilidad emocional, lo que hace un ambiente hostil y daña la imagen de la institución porque decrece en sus niveles de trabajo o producción.

Al analizar la realidad de las informantes claves se puede observar diferentes fenómenos en sus relaciones interpersonales que han marcado las vidas y la forma de relacionarse con las compañeras/os de trabajo, pues la violencia y discriminación crea un entorno de intimidación y humillación para las personas que lo sufren, por ejemplo las mujeres que realizan trabajos operativos se

sienten “menos” porque manifiestan que son vistas como “sucias” a las que no hay que acercarse porque huelen mal por su mismo trabajo.

En algunas ocasiones se les vulneran los derechos como a un trato igualitario porque no se les quiere atender o se les deja de último porque se tiene un trato preferencial con las personas que laboran en las unidades corporativas o que realizan trabajos técnicos, siendo estas víctimas de múltiples discriminaciones, porque las vulneran sus compañeros de trabajo, los empleados/as cuando realizan trámites institucionales, los jefes, las personas que transitan en las carreteras y que no son tolerantes cuando se realizan trabajos de reconstrucción, bacheo o recarpeteo, sufren violencia social, las vulneran en sus hogares y en los entornos donde se desenvuelven.

Todo esto repercute en la forma de relacionarse en el micro-sistema (en la familia), en lo que cabe señalar que en la presente investigación al preguntárseles si habían sufrido violencia y discriminaciones el 100% de las entrevistadas manifestaron que sí, y entre los tipos de violencia más comunes están: la sexual que por lo general ha sido ejercida por los esposos o compañero de vida porque las mujeres no han tenido o querido tener relaciones sexo-coitales; la física que se caracteriza por golpes, patadas, pellizcos, moretes, jalones de cabellos y otras acciones que dañan físicamente a las mujeres.

Otra de las formas de violencia que han sufrido es la psicológica, esta daña emocionalmente, y esto repercute en una baja autoestima, daños al auto-concepto, autoimagen así como en la valoración de las mujeres de sí misma. La violencia simbólica no se queda atrás puesto que muchas mujeres detectan esos mensajes, valores, iconos o signos que transmiten y reproducen las relaciones de dominación en las relaciones que se establecen entre los compañeros tanto en el área laboral como en la familia. La violencia económica

y la patrimonial es de las pocas identificadas por las mujeres, lo que hace reflexionar que ellas no la perciben en sí, como tipo de violencia; esto se debe a que hay un desconocimiento de qué es la violencia patrimonial y económica.

Es importante mencionar que la dependencia económica juega un papel fundamental para la reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres porque las primeras en muchas ocasiones soportan diferentes tipos de violencia por no tener una solvencia económica por ello deciden seguir aguantando maltratos de sus compañero de trabajo porque tienen un hogar que mantener.

Cabe señalar que muchas de las entrevistadas manifestaron que no importa el nivel educativo o posición social de las mujeres porque la violencia viene dada de una dependencia tanto emocional como económicamente, pero otras en cambio declararon que sí es importante el nivel educativo porque se sabe cómo afrontar las situaciones, así como a que instancias acudir en caso de ser víctimas de violencia o discriminación.

En la que ambos grupos coinciden es que las hijas e hijos se ven claramente afectados y que eso marca en toda su vida porque dependiendo como fue la infancia así se desarrollará en la vida adulta por ello es importante que la niñez y adolescencia vivan en un ambiente libre de violencia.

#### 1.1.1. EL TRABAJO COMO DERECHO FUNDAMENTAL

En El Salvador existe un marco normativo bastante amplio que ampara el cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores pero al escudriñar el cumplimiento del cuerpo jurídico relativo a los derechos de las mujeres nos podemos dar cuenta que existen leyes de hecho no de derecho, porque no se cumplen diferentes artículos consagrados desde la Constitución hasta las leyes secundarias lo que contribuye a que se siga

fomentando la discriminación al género femenino, aun cuando toda persona tiene derecho al trabajo en equitativas condiciones, sin discriminación alguna.

Este derecho se encuentra consagrado en la Constitución de la República de El Salvador, el Código de Trabajo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y otros instrumentos nacionales e internacionales. El trabajo es fundamental en la vida cotidiana porque permite el desarrollo de las personas en la sociedad pues al obtener los medios materiales o económicos se cubren las necesidades básicas o se alcanza la realización profesional.

Por esto es de suma importancia trabajar en la erradicación de las brechas de género en el mercado laboral para ello se requiere de diferentes estrategias o medidas novedosas para darle un impulso al trabajo donde se puedan propiciar ambientes libres de violencia para que las mujeres se interesen en los trabajos no tradicionales. Una de los elementos fundamentales de las condiciones laborales es la igualdad salarial lo que implica que tanto hombres y mujeres que realicen igual trabajo en las mismas condiciones o idénticas circunstancias deben de recibir igual remuneración.

En la investigación se encontró que las mujeres reciben una igualdad en la asignación de tareas a la hora de realizar sus labores. Según las entrevistadas, los hombres argumentan que ellas querían la igualdad de género así que ellas tienen que realizar las mismas actividades que los hombres; lo que deja al descubierto que el término se ha interpretado de forma errónea porque lo que se busca es una igualdad de derechos no la igualdad en la fuerza puesto que biológicamente se está constituido diferente.

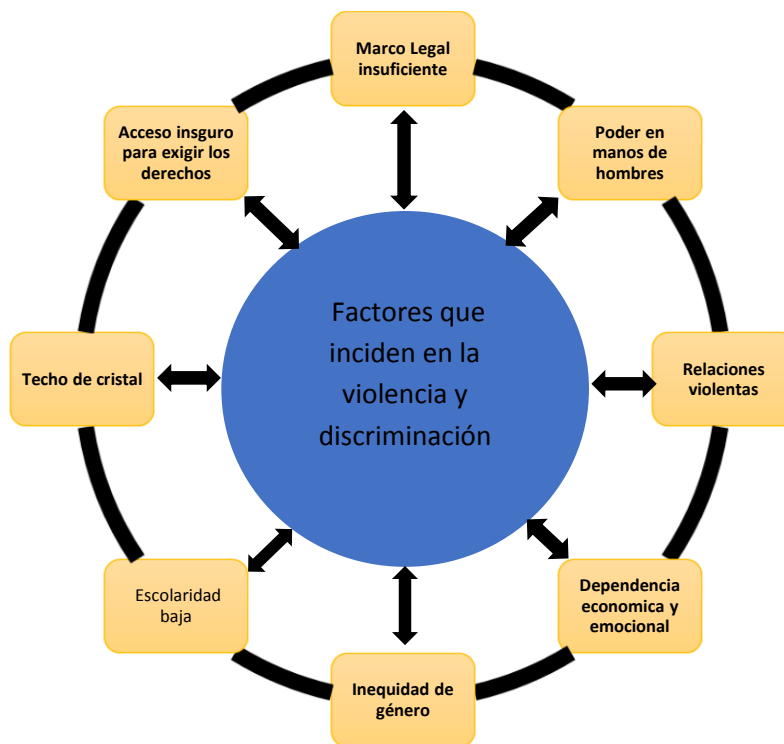
Para evitar esto se debe de hacer una discriminación positiva o acción afirmativa que consiste en crear políticas públicas encaminadas a eliminar las

brechas entre las poblaciones históricamente desfavorecidas a causas de injusticias sociales, con esto se busca un trato diferenciado para que las personas que se le han violentado sus derechos alcancen la igualdad real con el fin de mejorar la calidad de vida proporcionándoles la oportunidad efectiva de equiparar su situación de mayor desventaja social.

Aplicando la discriminación positiva a las mujeres que trabajan en el MOPTVDU se lograría un trato diferenciado en la asignación de tareas puesto que las entrevistadas manifiestan que a la hora de realizar el trabajo ellas lo hacen igual que los hombres porque si no ellos comienzan a “criticar y levantar chambres” con las jefaturas inmediatas, con el objetivo de hacerlas quedar mal.

### ESQUEMA N° 1.

#### FACTORES QUE INCIDEN EN LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER



**Fuente:** Elaboración propia de estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador. 2017, Ciclo I, II

## 1.2 PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS SOBRE LA PROBLEMÁTICA.

A continuación se describen los fundamentos teóricos de la temática en estudio, tomando aportes significativos de autores reconocidos, que permiten abonar a la interpretación de la situación que viven las mujeres en trabajos no tradicionales.

### 1.2.1. PSICOLOGÍA SOCIAL DE IGNACIO MARTÍN BARÓ

Para la comprensión de los problemas a los que las mujeres se enfrentan en el área laboral es necesario tener una perspectiva integral del contexto en el que se desenvuelven, es por ello que se hace necesario retomar algunos de los diversos análisis que presenta este autor desde una dimensión histórica sobre la realidad salvadoreña, haciendo una crítica a las desigualdades entre la clase dominante y la clase oprimida. La raíz de todas las desigualdades es el sistema imperante, a quienes lo único que le interesa es tener mayor producción y con ello mayor ganancia para perpetuarse en el poder económico.

El autor propone que la diferenciación discriminatoria surge cuando las características diferenciadoras sirven para justificar o dar base a una situación de desventaja, es decir, cuando la alteridad funda la subordinación, la dependencia y aún la opresión, es por ello que se hace necesario profundizar en los orígenes de esta diferenciación, siendo un elemento importante de ello la socialización sexual, en el que se puede distinguir toda una mitología sexual que la mujer está obligada socialmente a cumplir.

Según Martín Baro “El Mito de la Esposa Amante” es una de las bases de la discriminación laboral de la mujer, puesto que el proyecto de vida de esta así como su realización personal está restringido al proyecto del hombre. La subordinación de la mujer se encuentra en relación al hecho de que debe ser la figura masculina la que desempeñe el rol de proveedor desarrollando o



ejecutando alguna tarea de carácter económico, mientras que la mujer es relegada a las actividades domésticas y erotismo satisfactorio del hombre, las cuales son invisibilizadas. Un elemento importante de este mito es la instrumentalización de la mujer, bloqueándola de lograr un desarrollo personal en otros ámbitos tales como el educativo y laboral.

Otro de los mitos es el de “madre” que consiste en creer que la condición biológica de la mujer la obliga o la convierte automáticamente en “ponedora de hijos”<sup>1</sup>, dejándola en una posición de cuidadora debiendo cumplir con atributos o cualidades de belleza, abnegación, fidelidad, entre otras, además de ser la encargada de enseñar a los hijos con los mismos valores, es decir, los valores del sistema. Cabe mencionar que aunque la mujer trabaje fuera del hogar debe desempeñar múltiples tareas al llegar nuevamente al hogar.

Finalmente se tiene el mito del “Eterno Femenino”<sup>2</sup> el cual supone el ideal de la mujer perfecta en cuyo fondo está la instrumentalización del cuerpo femenino mediante la creencia que se debe cumplir con estándares de belleza, conservar la virginidad como un bien valioso, el uso del cuerpo femenino como mercancía mediante la comercialización del erotismo, es decir, que la mujer es valorada no por su capacidad intelectual y habilidades para desempeñar una buena labor fuera del hogar sino con la belleza de su cuerpo que favorezca a lograr un buen matrimonio y con ello la maternidad asimismo para lograr un trabajo y mantenerlo aunque sea con un bajo salario o elevarlo únicamente con estos atributos. Todos los mitos completan el perpetuo rol que debe desempeñar la mujer, sin que ésta pueda salir de las normas sociales configuradas para mantener el control y sumisión.

---

<sup>1</sup> Castilla del Pino (1971, Pág. 70) citado por el autor Ignacio Martín Baró.

<sup>2</sup> Ignacio Marín Baró, Acción e Ideología, “Mitosis de la Femenidad”, UCA Ediciones, 1983.

### 1.2.2. EL PAPEL DE LA MUJER EN EL ÁREA LABORAL POR JENNIFER A. COOPER.

La desigualdad de la mujer en el área laboral es un tema del que se ha estudiado muy poco a nivel nacional puesto que siempre ha estado invisibilizado, sin embargo existen aportes significativos para comprender la situación a la que se enfrenta, al incursionar en el área laboral desde una base científica, tal es el caso de la autora Jennifer A. Cooper quien afirma que en la actualidad la población femenina en esta área ya sea en el sector formal o informal ha incrementado en toda América Latina.

A pesar de los muchos esfuerzos la ocupación de la mujer solo es vista como un complemento a la del hombre, es decir que aunque trabaje y sea capaz de generar ingresos para la familia sigue bajo el control de la figura masculina, además es necesario recalcar que aunque la mujer tenga un mismo horario que el del hombre, sigue siendo ella la encargada de realizar las tareas domésticas, debiendo realizar múltiple jornada como empleada, madre y esposa.

Propone el concepto de segregación laboral como una de las formas de discriminación hacia la mujer en el mundo laboral, este hace referencia a tres dimensiones: la primera hace referencia al limitado acceso a trabajo exclusivamente “femeninos” los que suelen ser de cuidado, maquilas o labores domésticos estos por lo general tienen deplorables condiciones sin acceso a servicios básicos como seguro médico, en la segunda dimensión es la segregación como causa de diferencias salariales por prejuicios culturales sobre las ocupaciones y productividad femenina.

Finalmente los límites en los censos conocido como “techo de cristal” generando que las mujeres ocupen puestos de coordinación, mayor jerarquía y responsabilidad, es decir al competir un hombre y una mujer a pesar de que sea ella quien este mejor preparada académicamente quien tiene mayor

posibilidades es el hombre y se está al pendiente de los fallos que ella pueda cometer por ser mujer.



### 1.3 INSTITUCIONES QUE TRABAJAN POR LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LA MUJER.

A continuación se presenta una serie de instituciones gubernamentales y no gubernamentales que velan por la defensa y empoderamiento de la mujer a nivel nacional, con base a investigaciones electrónicas y documentales relacionadas con la investigación.

También se presenta un análisis del trabajo realizado por estas para el cumplimiento de objetivos y metas con relación a la defensa de los derechos de las mujeres.


TABLA N° 1

## INSTITUCIONES QUE TRABAJAN POR LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LA MUJER 2017

N°	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	MISIÓN Y VISIÓN	OBJETIVO Y PRINCIPIOS	PROYECTOS PROGRAMAS O PLANES
1	 <p>Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)</p>	<p><b>MISIÓN</b> Somos la Institución Rectora de Políticas públicas para la Igualdad Sustantiva.</p> <p><b>VISIÓN</b> Las Mujeres ejercen sus derechos con la garantía y protección del Estado para el logro de la Igualdad Sustantiva.<sup>3</sup></p>	<p><b>OBJETIVO</b> Diseñar, dirigir, ejecutar, asesorar y velar por el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer; promoviendo en tal sentido el desarrollo integral de la mujer salvadoreña.</p>	<p><b>Programa de Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres:</b> El programa de atención de género tiene como línea de trabajo central darle atención y seguimiento a todas las mujeres que demanden de la intervención del ISDEMU por actos de agresión como los que han sido tipificados como violencia de Género</p>
2	 <p>Secretaría de Inclusión Social.</p>	<p><b>MISIÓN</b> Incidir en la generación de condiciones que permitan la protección social, el desarrollo, el ejercicio pleno de los derechos y la inclusión social de las personas, desde un enfoque de derechos humanos y género.</p> <p><b>VISIÓN</b> Ser la institución gubernamental reconocida por impulsar y promover el respeto de los derechos de las personas en condiciones de vulnerabilidad y exclusión, propiciando un enfoque de derechos humanos en todas las políticas públicas, con el fin de lograr la inclusión social, la erradicación de todas las formas de discriminación y el desarrollo de las capacidades ciudadanas<sup>4</sup></p>	<p><b>OBJETIVO</b> Formular políticas públicas con enfoque de derechos humanos que aseguren la realización, el respeto y la garantía de los derechos humanos de los sectores tradicionalmente excluidos en El Salvador, como son las mujeres, las personas adultas mayores, las personas con discapacidad, las diversidades sexuales, y la niñez en condición de calle.</p>	<p><b>Ciudad Mujer:</b> es un programa que busca garantizar la realización de una vida digna para las mujeres, con pleno respeto de sus derechos, de una manera integral. Es, de esta manera, un modo seguro de cumplimiento de nuestros compromisos como país frente a las mujeres salvadoreñas.</p> <p><b>Ciudad Mujer Joven:</b> consiste en la integración de un conjunto de servicios de los diferentes módulos de atención del programa, adecuados para las adolescentes y jóvenes, tomando en cuenta la condición diferenciada con el resto de usuarias y, a la vez, promoviendo el empoderamiento y conocimiento de sus derechos.</p>
3	<p>Organización de Mujeres salvadoreñas por la Paz (ORMUSA)</p>	<p><b>MISIÓN</b> Promover la igualdad, la equidad de género y el empoderamiento económico, social y político de</p>	<p><b>OBJETIVOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuir al desarrollo local sostenible, desde el enfoque de</li> </ul>	<p><b>Atención a la violencia, salud y derechos sexuales y reproductivos.</b> Contribuimos a la sensibilización por una</p>

<sup>3</sup>Página Oficial, <http://www.pgr.gob.sv/#gsc.tab=0>



<sup>4</sup> Página Oficial, <http://www.inclusion-social.gob.sv/>

	 <p><b>ORMUSA</b></p>	<p>las mujeres, y para esto lleva a cabo acciones de incidencia política, facilitando el acceso a la justicia y el desarrollo local y nacional, desde un enfoque de derechos humanos.</p> <p><b>VISIÓN</b> Ser mujeres empoderadas, participando en los procesos de desarrollo local y nacional, viviendo en una sociedad cada vez más justa, equitativa, respetuosa de los derechos y libertades de las mujeres y de la población en general.<sup>5</sup></p>	<p>género y derechos humanos, que facilite la construcción de condiciones de apoderamiento y equidad entre mujeres y hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayudar al respeto y ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, incluido el derecho a vivir una vida libre de violencia.</li> <li>• Potenciar a las mujeres en el respeto y ejercicio ciudadano de sus derechos humanos, laborales y el acceso a la justicia.</li> <li>• Incrementar sus capacidades y desarrollo institucional.</li> </ul>	<p>sociedad sin violencia por medio de la atención a mujeres víctimas de abuso físico, sexual y psicológico y promovemos una sociedad de respeto para los derechos sexuales y reproductivos.</p> <p>Algunas de las actividades que realizamos son: Organización y seguimiento de grupos de autoayuda, Fortalecimiento de los Sistemas locales de Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar y de Género, Monitoreo de medios sobre la violencia intrafamiliar y de género, Información y consejería en temas de salud sexual y reproductiva, Capacitación a comités comunitarios organizados, Desarrollo de cursos básicos para mujeres, Talleres de prevención y atención con prestadores de servicios locales (unidades de salud, delegaciones de policía, entre otros). Sesiones educativas y de sensibilización en centros escolares, Observatorio de la violencia de género contra la mujer.</p>
<p>4</p>	<p><b>Instituto de Estudios de la Mujer “Norma Virginia Guirola de Herrera” (CEMUJER).</b></p>  <p><b>CEMUJER</b></p>	<p><b>MISIÓN</b> Contribuir al cambio de mentalidades, actitudes y comportamientos que coadyuve a la construcción de una nueva cultura de los derechos humanos, sin disparidades de género.<sup>6</sup></p> <p><b>VISIÓN.</b> Ser una institución reconocida por su práctica solidaria, democrática y transparente, por sus aportes a la calidad de vida de las mujeres y a los valores que afirmen el respeto a la dignidad humana</p>	<p>CEMUJER es una institución feminista con reconocimiento nacional e internacional que contribuye al fortalecimiento de los derechos humanos de la mujer, niñez y adolescencia a través de ejecución de programas incidencia, promoción defensa pública, prevención de la violencia de género, sensibilización y formación e empoderamiento.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Investigación para la Acción Femenina,</li> <li>2. Educación para la Igualdad,</li> <li>3. Uso Alternativo del Derecho,</li> <li>4. Por el Derecho a una Vida Sin Violencia (Clínica de Atención Integral a Mujeres, Niños y Niñas Violentadas, Mesa Permanente de Trabajo, Consultorio Jurídico Popular, Círculos de Reflexión, Representación Legal, Línea Telefónica en Confianza),</li> <li>5. Promoción y Defensa Pública (Comunicación Alternativa “Tania Valentina Parada”).<sup>7</sup></li> </ol>
<p>5</p>	<p><b>Fiscalía General de la República (FGR)</b></p>	<p><b>MISIÓN.</b> Defender, representar y tutelar los intereses de la Sociedad y del Estado Salvadoreño, actuando con seriedad, eficiencia y responsabilidad; conforme los principios de legalidad, justicia, seguridad e imparcialidad.</p>	<p><b>OBJETIVOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestionar el Fortalecimiento Financiero Institucional.</li> <li>2. Fortalecer el Apoyo Logístico y Tecnológico para la Gestión Fiscal.</li> <li>3. Mejorar la Infraestructura Física de</li> </ol>	<p><b>Unidad de Atención Especializada para la Mujer y Unidad de Delitos relativos a la Niñez, Adolescencia y la Mujer en su relación Familiar:</b> Se brinda intervención psicoterapéutica a las víctimas directas o indirectas de los casos que se incorporan a la</p>

<sup>5</sup> Página Oficial, <http://www.ormusa.org/>

<sup>6</sup> Página Oficial <https://cemujer.wordpress.com/>

<sup>7</sup> Página Oficial <https://cemujer.wordpress.com/institucion/>

		<p><b>VISIÓN.</b> Ser una institución moderna, reconocida y distinguida a nivel nacional, por su capacidad en la persecución del delito y otras infracciones a la ley; con personal competente y comprometido en la búsqueda de la justicia.<sup>8</sup></p>	<p>las Oficinas Fiscales. 4. Implementar la Política de Persecución Penal. 5. Fortalecer la Mediación Jurídica. 6. Promover las acciones y reformas legales necesarias para mejorar la gestión económica y patrimonial del Estado.</p>	<p>unidad, atención en crisis para los usuarios de la Unidad de Recepción de Denuncias y de algunos casos referidos por otras unidades fiscales. Algunas de estas intervenciones se realizan en coordinación con el Fiscal del Caso, a través de citatorios enviados por correspondencia o por llamada telefónicas. Atención Médica de forma inmediata a las víctimas de violencia de género; además, realiza derivaciones a otras instituciones médicas, según la necesidad del paciente, da seguimiento médico y consejería en los casos que lo ameriten.</p>
6	<p>Procuraduría General de la República (PGR)</p> 	<p><b>VISIÓN</b> Ser una institución pública de prestigio, flexible para adaptarse a las necesidades de los clientes, dentro de un orden legal cambiante; reconocida como líder en servicios de Mediación, Legales y Preventivo Psicosocial de la sociedad salvadoreña.</p> <p><b>MISIÓN</b> Promover y atender con equidad de Género la defensa de la familia, de las personas e intereses de los menores, incapaces y adultos mayores; conceder asistencia legal, atención psicosocial de carácter preventivo y servicios de mediación y conciliación; representar judicial y extrajudicialmente a las personas, especialmente de escasos recursos económicos en defensa de la libertad individual, de los derechos laborales, de familia y derechos reales y personales.<sup>9</sup></p>	<p><b>OBJETIVO</b> Velar por la defensa de la familia, de las personas e intereses de los menores, incapaces y adultos mayores; conceder asistencia legal y atención psicosocial de carácter preventivo; representar judicial y extrajudicialmente a las personas en defensa de la libertad individual y de los derechos laborales; representar judicial y extrajudicialmente a las personas, especialmente de escasos recursos económicos, en materias de Familia y de derechos reales y personales, velar por el cumplimiento y la eficaz aplicación de la Ley, el acceso a la justicia en igualdad de condiciones para todos los ciudadanos y la protección y defensa de los derechos de las personas adultas, menores, indigentes e incapaces; asimismo facilitar el acceso a una pronta y cumplida justicia en materia de resolución de conflictos menores, a través de la Mediación y Conciliación, contribuyendo de esta forma a la PAZ SOCIAL.</p>	<p><b>Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador:</b> Proveer asistencia legal en materia laboral a los trabajadores y asociaciones conformados por éstos, que lo soliciten en forma verbal o escrita. <b>Unidad Especializada para las Mujeres:</b> deberá brindar asistencia legal y psicosocial a todas las mujeres que se encuentren en una situación de violencia o discriminación en forma directa o indirecta. <b>La Unidad de Derechos Reales y Personales:</b> tiene como función general proveer asistencia legal, a personas de escasos recursos económicos que lo soliciten, en materia de propiedad, posesión, tenencia de bienes raíces o muebles y servicios notariales, de conformidad a los recursos de la Procuraduría. <b>Unidad Preventiva Psicosocial:</b> Proporcionar atención psicológica y social en beneficio de las personas y grupos familiares que lo soliciten; la educación en familia y la proyección social que contribuyan a resolver la problemática familiar y la violencia social.<sup>10</sup></p>

<sup>8</sup> Página Oficial, <http://www.fiscalia.gob.sv/>

<sup>9</sup> Página Oficial, <http://www.pgr.gob.sv/#gsc.tab=0>

<sup>10</sup> Página Oficial, <http://www.informacionpublicapgr.gob.sv/index.php/es/m-serviciospgr/m-psi>

<p><b>Asociación Mujeres por la Dignidad y la Vida (DIGNAS)</b></p>  <p><b>LAS DIGNAS</b></p>	<p><b>MISIÓN</b> Somos una organización feminista autónoma, transgresora, creativa y diversa, que como parte del movimiento feminista impulsamos la propuesta filosófica, ideológica, ética y crítica, desde la cual buscamos la erradicación del orden patriarcal, capitalista y heterosexista, mediante transformaciones sociales, políticas, culturales, ambientales y económicas, que eliminen la subordinación y opresión de las mujeres y garanticen el respeto y goce de los derechos sexuales y reproductivos. Promovemos la autonomía y el empoderamiento de las mujeres urbanas y rurales, de diferentes clases e identidades, y les animamos a hacer rupturas individuales y colectivas, desafiando la división sexual del trabajo, la violencia contra las mujeres y los procesos de socialización sexista, para que luchen por el derecho al placer, a ser felices y libres de discriminación.</p> <p><b>VISIÓN</b> Las Dignas continuaremos siendo una organización política feminista integrada por socias y trabajadoras comprometidas con la erradicación del orden patriarcal y heterosexista, en la lucha contra la impunidad y otras formas de opresión e injusticias como el racismo, la discriminación por edad a lo largo del ciclo de vida de las mujeres, el capitalismo y el etnocentrismo. Construiremos alianzas entre feministas de diversas corrientes y generaciones; aspiramos a procesos de concienciación feminista individuales y colectivos de las mujeres, que fundamenten procesos organizativos y la acción reivindicativa de sus derechos, de la alegría, de la autodeterminación de sus propios cuerpos y de una sociedad económica y ambientalmente justa y democrática, de su propia historia y de la historia de todas las mujeres.<sup>11</sup></p>	<p><b>OBJETIVO:</b> Hacer contraloría sobre el discurso público y las políticas públicas hacia las mujeres por parte del Instituciones del Estado lo cual proporcionara una herramienta útil para la informar a la población salvadoreña sobre los hechos violaciones a los derechos de la mujer.</p>	<p><b>1. Programa de Educación para la Equidad de Género.</b> “Educame con equidad” Este programa busca reducir la discriminación en diferentes espacios educativos y de formación.</p> <p><b>2. Programa de Justicia Económica para Las Mujeres.</b> “El derecho a los servicios básicos y los derechos laborales, condiciones de la justicia económica para las mujeres”</p> <p><b>2. Programa Participación Política y Desarrollo Local.</b> “Las mujeres integramos...y transformamos la política”</p> <p><b>1. Programa de Derechos Sexuales, Reproductivos, y una Vida Libre de Violencia.</b> “Nada justifica la violencia contra la mujer...”</p>
--	--	---	---

**Fuente:** Elaboración propia de estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador. 2017, Ciclo I, II

<sup>11</sup> Página oficial <http://www.lasdignas.org.sv/>.

### 1.3.1 Análisis de las instituciones

A nivel nacional son muchas las instituciones que laboran por la defensa de los derechos humanos tales como las mencionadas anteriormente, sin embargo muchas de las acciones que se llevan a cabo son meramente para tratar los efectos de la violencia y la discriminación sufrida pero se deja de lado el área de prevención de modo que los índices de violencia siguen en aumento tomando en cuenta, aún son muchos los casos que no interponen denuncia ya sea por miedo a represalias por parte del agresor, temor a perder el único ingreso económico para la familia, entre otros.

En el caso de las instituciones gubernamentales tales como la PGR y FGR en algunas ocasiones caen en la revictimización de las personas que acuden a denunciar hechos de violencia puesto que la víctima tiene que relatar las experiencias traumáticas para que cada uno de las y los profesionales que conforman el equipo multidisciplinario tenga conocimiento de los hechos, en lugar de coordinar esfuerzos de forma que se evite este tipo inconvenientes. Otro de los factores que inciden en la deficiente atención es la demanda existente para el poco personal a razón de que por ejemplo a nivel nacional únicamente existen 16 oficinas de la PGR, lo que implica que muchas de las víctimas tengan que recorrer grandes distancias para poder hacer uso de los servicios, también inciden es que en muchas ocasiones los procesos son burocráticos y sistemáticos razón por la cual en algunas ocasiones las víctimas desisten de seguir en el proceso de denuncia por la ineficiencia e ineficacia de algunos funcionarios públicos.

En el caso de las organizaciones no gubernamentales están orientadas en su mayoría a la atención de las víctimas sin tomar en cuenta a la parte agresora, por lo que es necesario trabajar el área de la construcción de nuevas masculinidades pues son pocas las organizaciones que trabajan este factor tan importante y necesario para generar cambios reales en la vida de las personas.



## 1.4 CONSTRUCCIÓN DE CATEGORÍAS

Las categorías se recolectaron a través de las entrevistas enfocadas que se les administraron a 10 informantes claves que son mujeres que laboran en el Viceministerio de Obras Públicas, con ellas se estableció contacto para obtener la información que será utilizada en la investigación. El tener un contacto directo con las informantes claves facilitó la construcción de las categorías porque se pudo conocer las experiencias vividas por las mismas; dicha información se logró a través de la realización de dos instrumentos que se acoplaron a las informantes puesto que son dos grupos que comparten similitudes pero también diferencias lo que hace que se obtenga una riqueza en conocimiento.

A continuación se presentan las categorías seleccionadas para enriquecer la investigación presentando un concepto construido a partir de la opinión de las informantes claves:

**Trabajo no tradicional** se comprende como aquella labor históricamente realizada por una figura masculina, socialmente estereotipada y construida para ser ejecutada por hombres, por lo que la incursión femenina es totalmente rechazada por romper con esquemas culturales tradicionales.

**Violencia** entendida para los efectos de la presente investigación como toda acción, palabra u omisión que implica la vulneración e irrespeto a los derechos humanos en cualquiera de sus formas ya sean física, psicológica, sexual, emocional, económica, simbólica y patrimonial que generando daños a la autoestima, auto-concepto, entre otros. Al referirnos al área laboral es más evidente en forma de acoso sexual y laboral.

**Discriminación de género** implica el no reconocimiento de habilidades y capacidades a razón del sexo, la marginación, exclusión e impedir el acceso en condiciones de igualdad a los derechos humanos así como a las oportunidades

de desarrollarse especialmente en el área laboral. A este concepto se acuñan los de desigualdad de género y techo de cristal.

**Equidad de género** implica el reconocimiento de que existen necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres, por lo que es importante generar condiciones que mejoren la calidad de vida de las personas así como la ejecución de acciones por la búsqueda de la igualdad de derechos.

De igual manera se establecen como subcategorías: Acoso laboral, acoso sexual, desigualdad de género, techo de cristal y estereotipos de género; estos servirán en la construcción de la información sobre el tema en estudio. De esta manera se aplica una de las etapas del método inductivo de tipo cualitativo con el fin de obtener información de forma ordenada para su posterior sistematización.

La realización de las técnicas permitió conocer sobre el contexto familiar, social y laboral en el que se desenvuelven cotidianamente, así como experiencias de violencia y discriminación de las que han sido víctimas; además las graves repercusiones que estas situaciones han tenido física, emocional y psicológica en cada una de ellas.

Posteriormente se presenta un cuadro con las categorías y subcategorías con definiciones teóricas, también se desarrolla el significado para las informantes claves y las reflexiones de las investigadoras.

TABLA N° 2

## CATEGORÍAS Y CONCEPTOS: SIGNIFICADOS Y TEORÍAS SELECCIONADAS PARA LA CODIFICACIÓN DEL LENGUAJE

CATEGORÍA Y DEFINICIONES TEÓRICAS	SUBCATEGORÍAS Y DEFINICIONES TEÓRICAS	SIGNIFICADO PARA LAS INFORMANTES CLAVES	REFLEXIÓN DE LAS INVESTIGADORAS
<p><b>Trabajo no Tradicional</b></p> <p>Son aquellos trabajos que culturalmente son asignados a una figura masculina.</p>		<p>Caso 1: “Los no tradicionales son los que por lo general lo han realizado los hombres, más que todo en el trabajo profesional en mi caso en el campo de la ingeniería”.</p> <p>“...nadie se imaginaba que las mujeres pudieran entrar al mundo de la construcción en distintos niveles no sólo como ingenieras sino como técnica, arquitecta o incluso trabajadora de campo o que una mujer pueda manejar retroexcavadora, mini-cargador esos trabajos no son los tradicionales para nosotras las mujeres eran vistos exclusivamente para los hombres”.</p> <p>Caso 2: “Son los trabajos técnicos que lleven una especialidad más, pero no sé, es algo nuevo”.</p> <p>Caso 3 “Las carreras o tareas que la gente cree que solamente las puede tener un hombre, lo cual creo que es negativo, sino que tiene que ser igual porque todos tenemos las mismas capacidades de desarrollar cualquier trabajo que sea”</p> <p>Caso 4: “El que se ha visto que solamente lo ejecutan las mujeres, les voy a dar un ejemplo cuando vamos a campo y vemos que están trabajando las maquinarias del Ministerio es raro ver a una mujer manejando una pala, un rodo o una retro-excavadora porque solamente se ha visto que solo los hombres lo pueden hacer; más sin embargo desde que las mujeres tenemos el conocimiento la inteligencia, tenemos ojos tenemos manos también podemos ejecutar ese trabajo no precisamente tiene que ser para los hombres”</p> <p>Caso 5: “El trabajo que hacemos nosotras de pala y piocha, levantar una bolsa de cemento para mí eso no es tradicional para una mujer”</p> <p>Caso 6: “Serían aquellos trabajos que históricamente las mujeres no han realizado”</p>	<p>Se puede notar que hay un conocimiento de esta categoría según lo manifestado por las informantes claves, puesto que todas destacan esa loable labor que realizan día a día pero también deja al descubierto que hacen falta mayor incorporación por parte de las mujeres porque según algunas de ellas, no debería de haber una división en el ámbito laboral porque consideran que las mujeres son igual de capaz para desarrollar cualquier actividad pero que la sociedad y la cultura juega un papel importante en la asignación de roles y estereotipos haciendo una segregación laboral.</p> <p>Es menester señalar que cuando las mujeres incursionan en los puestos que se consideran masculinizados se recibe mucha discriminación y violencia porque son ambientes masculinizados en el cual en muchas ocasiones no aceptan que las mujeres realicen el mismo trabajo que los hombres y se les van cerrando las puertas y creado ambientes hostil para desesperarlas.</p>

		<p>Caso 7: "Para mí no hay ninguno, para mí todo es trabajo es trabajo y no sé porque les llaman trabajos no tradicionales quizás porque la gente comúnmente no lo hace pero eso no debería de ser, porque si no yo le dijera a mi trabajo es no tradicional, mentira porque yo me siento cómoda con lo que hago es lo que hago y aquí estoy y me siento feliz haciéndolo..."</p> <p>Caso 8: "A es de uno, uno de mujer hace el trabajo de los hombres... antes solo lo hacían los hombres pero ahora ya no..."</p> <p>Caso 9: "Sería como, creo que el trabajo que comenzamos a hacer nosotras aquí verdad que como empezar a jalar bolsas de cemento, cosas que ya se sabe que lo han realizado los hombres y nosotras hacer como un trabajo similar al de ellos, para nosotras es como no tradicional"</p> <p>Caso 10: "Ese trabajo que anteriormente ocupaban los hombres vea, con más fuerza."</p>	
<p><b>Violencia</b></p> <p>Es cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado.<sup>12</sup></p>		<p>Caso 1: "Es la alteración de la paz no sólo física sino que psicológicamente uno puede estar en paz espiritual y psicológica pero si de repente hay una afectación o una alteración de esa paz puede desatarse violencia"</p> <p>Caso 2: "Es un irrespeto a la persona, es como vulnerar los derechos que tenemos todas las personas a ser tomadas por igual, en el caso de la violencia siento que su autoestima anda bien baja, la falta de educación y hasta cierto punto los principios religiosos tienen mucho que ver"</p> <p>Caso 3: "Todo tipo de agresión en la que se pueda sentir ofendida ya sea verbal, psicológica es violencia es todo aquello que a usted le da le produce sentirse mal le pueden dañar yo puedo decirle una palabra"</p> <p>"...violencia se le puede llamar hasta a un compañero que me dé una orden y no es correcta en la forma en que me va hablar"</p> <p>Caso 4: "Es violentarle los derechos al ser humano hay diferentes tipos de violencia"</p> <p>Caso 5: "El maltrato hacia la persona, los golpes y abusar sexualmente de uno"</p> <p>Caso 6: "La violencia sería cualquier tipo de acto, palabra o omisión, mediante el</p>	<p>Las informantes claves identifican diferentes tipos y modalidades de violencia, manifiestan que por el ambiente que ellas se manejan están vulnerables a sufrir cualquier expresión de la violencia ya sea por parte de sus compañeros de trabajo, jefaturas, transeúntes e incluso por las mismas mujeres.</p> <p>Esta categoría deja al descubierto que la violencia es un problema de derechos humanos que va evolucionando de acuerdo a la sociedad en la que estamos inmersos y como tal se debe educar a la sociedad para crear ambientes libres de violencia para las personas.</p> <p>Esto repercutirá en la población con efectos positivos pues en la medida que se erradique la violencia se tendrá una sociedad más inclusiva e igualitaria.</p>

<sup>12</sup>Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, El Salvador, pág. 5 Año 2010

		<p>cual se vulneren nuestros derechos de diversos tipos de derechos o diversos tipos de violencia verdad no solo la física o sexual”</p> <p>Caso 7: “...La violencia para mí es algo que no debería de existir... es algo que creo que es el problema o la parte principal de todo el problema que existe en esta cada familia y en todo el país...”</p> <p>Caso 8: “La violencia, la violencia es que verbalmente es una violencia, también verdad que lo traten mal, que lo traten de menos todo eso es verbal para el verdad y psicológica, psicológica es, no, no, no, no, no, pero me creo que me confundí verbal es que le digan malas palabras a uno verdad, cómo es, sí verdad psicológica es que lo tengan de menos algo así...”</p> <p>Caso 9: “...cuando usted discrimina a alguien cuando no lo ve, lo daña no sé diferente formas de violencia puede ser con una mirada puede usted violentar a una persona”</p> <p>Caso 10: “...es un acto en el cual existe una agresión ya sea física verbal o psicológica ante la mujer o el hombre a veces verdad o sea eso es en general”</p>	
	<p><b>Acoso laboral</b></p> <p>Es la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus</p>	<p>Caso 1: “Bueno, viene desde las miradas hasta las palabras y las acciones y del abuso de poder, un jefe puede comenzar con una mirada, luego con una frase, un cortejo y al final hasta con un acoso es el producto de que el hombre haga ciertas acciones que afectan física moral y psicológicamente a una persona o una mujer”</p> <p>Caso 2: “Es estar presionando por cualquier situación, el acoso puede ser no sólo sexual sino también aceptar la situación, sobornos, presionar por lograr algo en las formas varias que hay”</p> <p>Caso: 3 “Inicia cuando un jefe quiere sentir importante y verte de alguna manera a uno que él es superior a mí, dar órdenes que no estén plasmadas en lo laboral”</p> <p>“... es llegar a una desesperación, crear un ambiente hostil hasta que la persona pueda decir ya no soporto, he visto caso que las personas han llegado hasta la renuncia porque los jefes acosan mucho a los empleados”</p> <p>Caso: 4 “...cuando el jefe le pide un favor a unos, y si no lo logra hacer esa persona toma represaría”</p> <p>...” se llenan de molestias y lo quieren recargar del trabajo que a uno le han asignado y todo por cobrar una cierta venganza porque no se le llevo a cabo el favor que el pedía”</p>	<p>En el acoso laboral convergen diferentes tipos de acciones las cuales socaban la integridad física y psicológica de las mujeres que se ven involucradas</p> <p>Cabe señalar que las entrevistadas manifestaron que en muchas ocasiones se sufre de acoso laboral por no aceptar alguna propuesta sexual y que los hombres toman ese mecanismo como represaría para que ellas se desesperen y se alejen de estos trabajos no tradicionales.</p> <p>Entre las diferentes acciones que destacaron que lleva implícita el acoso laboral se encuentran las palabras, miradas, abuso de poder, cortejo, gritos afectaciones físicas, morales psicológicas, favores y que si las mujeres no acceden las ponen a realizar los trabajos más pesados como una forma de mostrar el poder y que las mujeres accedan ante sus propuestas sexuales.</p>

	<p>labores.<sup>13</sup></p>	<p>Caso 5: “Que los jefes o los compañeros vengan y nos estén acosando porque les gustamos y no les hacemos caso o porque no les hicimos caso nos mandan a hacer trabajos más pesados, unos por allá y otros por aquí o nos manda a trabajar solos”</p> <p>Caso 6: “El acoso laboral como hostigamiento, discriminación o maltrato en el lugar de trabajo, y que no tenga que ver con condiciones laborales si no con personales”</p> <p>Caso 7: “...Acoso laboral es cuando, permítame que, a veces estar como desesperando a alguien para que esto, no lo puede hacer que esto no es así para ver que uno se sienta incómodo, que uno no se sienta capaz después pueden haber propuestas indecentes...”</p> <p>Caso 8: “...cuando a uno le cargan todas las cosas verdad, las tareas de, de la, del trabajo...que le gritan... a veces lo recargan de trabajo”</p> <p>: “... que no le tomen en cuenta a uno, a uno de mujer...”</p> <p>Caso 9: “...cuando uno siente que, cae, a veces no cae bien a las personas verdad, ahí y en ese caso, nosotros aquí con los jefes, a veces, o a veces los jefes vienen de malas o simplemente como que a veces la sangre no, no, no congenia y empiezan a dar, a dar así, siempre uno es al que más molestan, siempre uno es al que más mandan, al que va para acá, viene para allá”</p> <p>Caso 10: “Laboral es cuando una persona desde arriba de una trata de usar su autoridad para acceder sexualmente de una mujer”</p>	<p>Este tipo de acoso tiene afectaciones que repercuten en las víctimas como también en su desempeño laboral porque por que se crean ambientes hostiles para las partes involucradas lo que afecta la imagen la institución así como también la producción de la misma.</p> <p>Cabe mencionar que algunas de las características del acoso laboral es que tienen que ser de forma recurrente y a una población determinada es decir que debe de haber víctimas concretas en donde se infunde el miedo, terror, desprecio o desánimo para que éstas renuncien o sean despedidas.</p> <p>Un elemento que destacan las informantes claves es que el acoso se da por una figura que tiene poder y que lo utiliza a su favor para aprovecharse de la condición de subordinación que puedan tener las mujeres en el ámbito laboral, pero cabe aclarar que el acoso laboral también se puede dar de forma vertical y horizontal.</p>
	<p><b>Acoso sexual</b></p> <p>Situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su</p>	<p>Caso 1: “...Es cualquier acción, iniciativa seña que hace un género a otro género con malicia y sin la permisibilidad del otro porque hay acoso masculino y femenino también, el más común es el de hombres hacia mujeres...”</p> <p>Caso 3: “Cuando alguien le hace una propuesta indecente, esas situaciones se dan con jefaturas porque él sabe que yo estoy bajo el dominio de él empieza a hacerme invitaciones o comentarios como que si estoy linda, que a él le encantaría que un día saliéramos, ese es un acoso sexual”</p> <p>“... se puede vivir un ambiente desagradable cuando las personas tomamos la opción y la negativa de decir: no”</p>	<p>Según la opinión de las entrevistadas el acoso sexual es cuando alguien realiza una propuesta indecente sin el consentimiento de la mujer y que a raíz de eso se puede venir un hostigamiento si decide decir que no, se puede vivir un ambiente bien hostil hasta se puede llegar a la amenaza por conseguir un favor sexual. Es un fenómeno de múltiples dimensiones que afecta a muchas mujeres en el ámbito laboral lo que trae</p>

<sup>13</sup> Ley de Igualdad Equidad y Erradicación de la Discriminación contra Las Mujeres, El Salvador

	<p>dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.<sup>14</sup></p>	<p>Caso 4: "...cuando alguien le ayuda a conseguir un trabajo a cambio de eso quiere que la mujer se acueste con él y por eso quiere acosarla sexualmente y sino hasta la amenaza"</p> <p>Caso 5: "Paso, jajajaja"</p> <p>Caso 6: "es hostigamiento o insistencia para tener algún tipo de contacto físico o sexual con una persona o con la que una no desea o no está interesada en hacerlo aun después que uno les ha indicado que no quiere hacerlo y ellos continúan insistiendo"</p> <p>Caso 8: "... eso es cuando a uno un jefe o algo lo enamora o le dice cosas obscenas, cosas así va"</p> <p>Caso 9: "cuando nos tratan este, peor quizás ya sea un hombre o una mujer en este caso"</p> <p>Caso 10: "... es como la diferencia que existe, hablando no desde, capacidades físicas, si no que desde capacidades intelectuales, verdad, este es la desigualdad que existe, en el género masculino hacia la mujer verdad."</p>	<p>consigo graves consecuencias en las empleadas como ausentismo laboral, aislamiento, problemas de estrés, baja autoestima, dificultada para relacionarse con otras personas, entre otras causas.</p> <p>El acoso sexual incluye diferentes conductas entre las que están: piropos chistes, conversaciones sexuales, miradas insinuantes o lascivas, gestos, invitaciones, manoseo, chantajes, exhibir fotos o material con contenido sexual hasta tocar o querer tomar a la fuerza a una persona.</p>
<p><b>Discriminación</b></p> <p>a) Directa: Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro.</p> <p>b) Indirecta: Cuando por razón de sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produzca desventajas para</p>		<p>Caso 1: "Bueno cerrarle las puertas en cualquier ámbito a cualquier persona, en el caso de nosotros las mujeres"</p> <p>"...la discriminación es eso no acceder en condiciones de igualdad a todos los derechos que tenemos".</p> <p>Caso 2: "Es no reconocer las capacidades de las personas, el pensar que tienen un concepto que la mujer es la persona débil, que no tiene capacidad y que no va a lograr las cosas".</p> <p>Caso 3: "Es cuando una persona no le da espacio hacer usted a desarrollarse como persona y laboralmente la limita y le dice no mire pero usted es mujer"</p> <p>Caso 4: "...la discriminación que tienen las personas de alto rango para las personas que vamos del campo que vamos a trabajar le a ellos mismos a uno la isla, la marginal para ellos una fuera como una como un animal porque si nos tomaron como un ser humano"</p>	<p>En cuanto a la categoría de la discriminación se destaca que es coartarles el espacio a las mujeres para que no se puedan superar tanto a nivel profesional como personal poniendo diferentes barreras que le impiden la superación.</p> <p>Esa discriminación conlleva a mirar por debajo a las mujeres, porque se cree que no tienen las capacidades y habilidades que un hombre, lo que lleva a una exclusión y marginación hacia el género femenino, esto permite aumentar las brechas entre los sexos y no alcanzar la igualdad real.</p> <p>Hay diferentes tipos de discriminación que</p>

14ISDEMU, BoletínN°39,2009. "Acoso Sexual y Laboral" file:///C:/Users/user/Downloads/acoso%20sexual.pdf

<p>las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa.<sup>15</sup></p>		<p>Caso 5: “Que lo vean de menos por lo que hacemos o, ¡no sé por qué andas sucial que no discriminen porque somos mujeres o por el trabajo que estamos haciendo”</p> <p>Caso 6: “Es marginar o excluir a alguien por alguna razón particular ya sea sexo, género, edad, raza, condición social, grado académico”</p> <p>Caso 7: “La discriminación es cuando no hay una oportunidad de superarse, no le dan el espacio en el cual usted se quiere desarrollar como persona y no importa en qué espacio... se quiera desarrollar, la discriminación es aquella que, que lo limita a que usted o que uno pueda he hacer lo que uno puede, quiere hacer, claro dentro de, siempre dentro del standar de no salirse de los límites verdad, pero sí este, eso no debería, tampoco, son cosas que al final van dañando, en los trabajos en la vida personal, la vida familiar en todos las situaciones.”</p> <p>Caso 8: “...la discriminación es cuando se ve de menos a la mujer...”</p> <p>Caso 9: “...crear incapaz a las personas de hacer cualquier cosa”.</p> <p>Caso 10: “La discriminación viene en función de género verdad, siempre se discrimina a la mujer por ser débil por pensar menos, por hacer trabajos menos calificados que el hombre o simplemente porque la mujer debe ganar menos que el hombre”</p>	<p>sufren las mujeres entre ellas están la discriminación salarial, en el empleo con relación a las funciones que desarrollan y discriminación en la adquisición de capital humano puesto que son pocas las mujeres laborando en los trabajos no tradicionales.</p> <p>Se puede dar en dos vías una discriminación directa y otra indirecta pero que ambas afectan el desarrollo de las mujeres en gran medida e imposibilita las oportunidades.</p>
	<p><b>Desigualdad de género</b></p> <p>Representa la idea de falta de equilibrio entre dos o más partes que toman lugar en el hecho. Normalmente, el término se relaciona con cuestiones sociales y de acceso al mismo estilo de vida, fenómenos que tienen que ver</p>	<p>Caso 1: “...Cuando por ser de un género, en este caso la mujer, se descalifica a la mujer para cualquier actividad, y aunque este capacitada pero solo por el hecho de ser mujer se le descalifica, igual en materia de derechos y necesidades básicas fundamentales, como el derecho al ocio porque llegamos a la casa a seguir trabajando eso es desigualdad con el género masculino porque ellos llegan a descansar ...”</p> <p>Caso 3: “Donde no nos dan la oportunidad de crecer como personas, cuando creen que por ser mujer yo no soy igual que mi compañero que no tengo las mismas capacidades que el ”</p> <p>Caso 4: “Allí si no mucho sé, no estoy clara de esa pregunta”</p> <p>Caso 5: “Que nos tengan iguales a todos y solo porque aquella es más bonita la ponemos donde el sol no te dé o porque este sabe más lo vamos o poner aquí y</p>	<p>Desde la perspectiva de las informantes la desigualdad de género parte de las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a las habilidades y capacidades sean estas de carácter físico, emocional o intelectual, en las que la mujer siempre es desvalorizada, disminuida y vulnerada ante la figura masculina, en diferentes aspectos de la vida cotidiana tales como a la hora de acceder a una mejor oportunidad de empleo.</p>

15 Ídem



-	<p>con la sociedad y que representan el establecimiento de jerarquías sociales, diferencias y distinciones entre diversas clases o grupos sociales.<sup>16</sup></p>	<p>porque el otro sabe menos lo vamos a mandar para allá y no nos ven a todos por igual”                  Caso 6: “... un desequilibrio en cuanto al acceso de oportunidades que se da por el hecho de e por ser del género femenino o masculino “                  Caso 8: “... que no le tomen en cuenta a uno, a uno de mujer...”                  Caso 9: “cuando nos tratan este, peor quizás ya sea un hombre o una mujer en este caso”                  Caso 10: “... es como la diferencia que existe, hablando no desde, capacidades físicas, si no que desde capacidades intelectuales, verdad, este es la desigualdad que existe, en el género masculino hacia la mujer verdad.”</p>	
-	<p><b>Techo de cristal</b></p> <p>Conjunto de mecanismos discriminatorios, invisibles aparentemente, que marcan un límite difícil de sobrepasar en el ascenso profesional de las mujeres.<sup>17</sup></p>	<p>Caso 1: “...Es cuando nos agenciamos trabajos por humanidad, compromisos o por lo que sea y tenemos nuestros hijos e hijas y dios guarde cuando se la deja al esposo, nos queremos ir del trabajo a ver y por eso perdemos oportunidades...”                  Caso 3: “Es algo que no nos deja prosperar como persona o profesional y siempre existen barreras que por A o B motivos están impidiendo que la persona pueda superarse o pueda llegar a una meta más arriba, le están poniendo obstáculos”                  Caso 4: “...me imagino que ha de ser el estancamiento laboral, como cuando una persona tiene muchos años de laborar y no se le da oportunidad de seguir avanzando, como cuando le dice al jefe deme la oportunidad de estudiar y él le dice: hey estás loca como vas a creer el trabajo es lo primero...”                  Caso 5: “No sé”                  Caso 6: “... en el acceso de oportunidades o en el momento en el que la mujer quiere crecer o superarse hay un este, lo logra hacer hasta un cierto punto pero hay un momento en el que ya no logra pasar de ahí por el simple hecho de ser mujer y no es algo, o sea no es algo obvio sino que es algo...”                  “... es algo abstracto que ya no se refleja en leyes o de ninguna otra manera pero que no deja a las personas por el hecho de ser mujeres pasar de ahí”                  Caso 8: “... es cuando uno quiere que le den otro trabajo...”                  Caso 9: “...el ascenso, del que hablaban, acá nosotros consideramos, nosotras como mujeres que la belleza cuenta en las mujeres porque hemos tenido casos compañeras que tienen un tercer grado, pero como son bonitas, bonito cuerpo,</p>	<p>Es concebido como la barreta que impide a las mujeres acceder a un mejor empleo ya sea por la formación académica o empírica de la labor o por el simple hecho de ser mujer, en el que mejoren la calidad de vida para sí mismas y para las personas que dependen de ellas, especialmente considerando que la mayoría de las informantes claves son madres solteras.</p>

<sup>16</sup> Definición ABC “Definición de desigualdad” <https://www.definicionabc.com/social/desigualdad.php>, 04/07/2017

<sup>17</sup> Ana Gonzáles Martínez “Techo de cristal” [http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/33742/3/TFM\\_GonzalezMartinez%2C%20Ana.pdf](http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/33742/3/TFM_GonzalezMartinez%2C%20Ana.pdf).

		<p>bonita cara, con tercer grado usted llega a una oficina... habiendo bachilleres, habiendo otras personas que siguen estudiando...”</p> <p>Caso 10: “Tampoco, no se”</p>	
<p><b>Equidad de género</b></p> <p>Son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual las instituciones deben de hacer uso de las acciones positivas, como instrumento de justicia social y como mecanismo de corrección que eliminen las discriminaciones de hecho entre mujeres y hombres.<sup>18</sup></p>		<p>Caso 1: “...Es que tanto las leyes como instituciones, la sociedad y todo en general nuestro hábitat sea igual para un hombre que para una mujeres, con iguales oportunidades, salarios. Es un deseo que tenemos todas las mujeres, alcanzar ese trato de igualdad de condiciones ganar en los puestos el mismo salario que los hombres llegar a nuestra casa y si hay tarea compartirlas...”</p> <p>Caso 2: “...Es la igualdad entre hombres y mujeres a la hora de hacer cualquier función, si siento que hay una diferencia y siempre va a existir a la hora de la fuerza del hombre esa jamás nosotros la vamos a igualar. Cada quien tiene su rol y especialidad y su capacidad...”</p> <p>Caso 3: “Crear un ambiente laboral de igualdad para todos no distinguiendo que él puede, ella no, él es más fuerte ella es más débil. Creo que todos tenemos las mismas capacidades de desarrollarnos”</p> <p>Caso 4: “...ayudar para que todos podamos ver desde una misma perspectiva ”</p> <p>Caso 5: “Que nos vean a todos por igual, no uno más y otro menos”</p> <p>Caso 6: “La equidad de géneros sería un mecanismo para alcanzar la igualdad de género entre hombres y mujeres para logra equiparar las oportunidades tanto como para hombres como para mujeres”</p> <p>Caso 7: “La equidad de género es realizar las mismas actividades de igual manera, tanto hombres como mujeres por una compensación de la misma manera, es decir tener las mismas oportunidades pero también los mismos derechos y las mismas obligaciones...”</p> <p>Caso 8: “Hay eso ya no me acuerdo”</p> <p>Caso 9: “no, no, me bloqueé ahí”</p> <p>Caso 10: “Pues para mí la equidad de género no existe para mí, yo soy una persona que considera que las mujeres y los hombres no somos iguales que consideró que la mujer es mucho más fuerte que el hombre, no somos el sexo</p>	<p>La equidad de género es vista como el ideal en el que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de ejercer libremente sus derechos y deberes. Sin embargo en nuestro país las mujeres se enfrentan la barrera del machismo, en la que siempre llevan desventaja frente al hombre.</p> <p>Según la opinión de algunas informantes claves es innegable la existencia de diferencias entre ambos sexos, razón por la que las mujeres no pueden igualarse a los hombres ni viceversa, para realizar algunas actividades, no obstante se pueden buscar mecanismos que faciliten la realización de estas actividades, tomando en cuenta las necesidades diferenciadas.</p>

<sup>18</sup> Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, Art. 6, N° 2, Pág. 14. 04/07/2017

		<p>débil, somos el sexo fuerte, pero definitivamente, toda la vida vamos a estar en desventaja aunque sea machista mi forma de pensar podría verlo así ustedes, pero no somos iguales no podemos ser iguales...”</p>	
	<p><b>Estereotipos de género</b></p> <p>Conjunto de ideas preconcebidas utilizadas para explicar el comportamiento de hombres y mujeres, generadas en torno a la idea sobre cómo deben comportarse y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, la familia, el espacio público además de cómo deben relacionarse entre sí.<sup>19</sup></p>	<p>Caso 1: “...Allí tenemos el famoso meme que le hicieron a muestra compañera Sandrita del Ministerio de Medio Ambiente que se ha hecho viral hasta en Latinoamérica, sacan la chica de EE.UU, México y la de China, todas con unos vestiditos cortitos, 90-60-90 y la chica del clima aunque no sepa nada del clima y no tenga una base científica ni propiedad para hablar de algo tan importante y el 4 rostro es de la Sra. Del MARN claro que la mujer esta estereotipada, y aunque la señora del MARN sea la más preparada, se descalifica también porque no cumple con los estándares de las televisoras ...” “...es cuando comercialmente se lanza el símbolo de la mujer para vender cualquier artículo...”</p> <p>Caso 3: “Que la fuerza de que un compañero tenga, no exclusivamente él tiene que hacer el trabajo pesado y que porque yo soy mujer tengo que tener la mayor contemplación, porque yo quizá no pueda realizarlo completamente pero si aportar mi ayuda y ser parte del equipo y eso me va a servir de experiencia, que tal vez como mujer no lo he hecho y eso me va a servir cada día más”</p> <p>Caso: 4 “Tampoco se nada”</p> <p>Caso 5: “No sé”</p> <p>Caso 6: “...son roles asignados tradicionalmente, o sea en distintas culturas y en distintas tiempos por el hecho de ser mujer o de ser hombres...”</p> <p>Caso 8: “...no, no sé...”</p> <p>Caso 9: “no”</p> <p>Caso 10: “Eso si no sé, no tengo ni idea”</p>	<p>Es evidente el desconocimiento del concepto de estereotipos de género independientemente del área en la que laboren, sin embargo durante las entrevistas manifestaban que si se les asignan roles en función del género, especialmente en su familia y sus compañeros al hacer comentarios discriminatorios al momento en el que incursionaron en los trabajos.</p>

**Fuente:** Elaboración propia de estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador. Ciclo I, II 2017

<sup>19</sup> Luz Martínez Ten y Rosa Escapa. «La discriminación de las mujeres: qué es y cómo se construye». *eap.gobex.es*. Escuela de Administración Pública de Extremadura. 04/07/2017



**Fuente:** Fotografía proporcionada por la informante clave Rosa Serrano para la investigación sobre Violencia y discriminación hacia la mujer en los trabajos no tradicionales, 04/07/2017

## **CAPÍTULO N° 2**

### **NARRACIONES, VIVENCIAS Y ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS Y SIMILITUDES DE LAS INFORMANTES CLAVES SOBRE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN LOS TRABAJOS NO TRADICIONALES EN EL VMOP.**

- 2.1. ESCENARIOS QUE SON PARTE DEL ENTORNO DE LA INVESTIGACIÓN
- 2.2. NARRACIONES DE LOS CASOS
- 2.3. COMPARACIÓN DE SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE INFORMANTES CLAVES CON BASE A LAS CATEGORÍAS
- 2.4. ANÁLISIS DE LA INTERPRETACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO
- 2.5. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN LOS TRABAJOS NO TRADICIONALES

## 2.

### **NARRACIONES, VIVENCIAS Y ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS Y SIMILITUDES DE LAS INFORMANTES CLAVES SOBRE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN LOS TRABAJOS NO TRADICIONALES EN EL VMOP.**

En el presente capítulo se hace una descripción de los escenarios y entornos en los que las informantes del área operativa y técnica se desarrollan especialmente en el área laboral detallando los servicios a los que tienen acceso, también se detallan las narraciones de cada uno de los casos partiendo de las categorías seleccionadas, además se hace referencia a las diferencias y similitudes encontradas entre las entrevistadas, entre otros.

#### 2.1. ESCENARIOS Y ENTORNO DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LAS MUJERES

2.1.1. Ubicación, población, servicios, proyectos y estadísticas del Ministerio de Obras Públicas: está ubicado en el Plantel la Lechuza, Alameda Manuel Enrique Araujo, Carretera a Santa Tecla, Km. 5 ½, San Salvador, El Salvador. Según un diagnóstico institucional de género realizado en el 2013, con datos de la Gerencia del Talento Humano y Cultura Institucional, la planta laboral de la institución consistía en 1772 personas de las cuales el 24% son mujeres y el 76% hombres, habiendo una relación de 8 hombres por cada 2 mujeres.

### Mapa de la ubicación de las instalaciones del Ministerio de Obras Públicas



Fuente: Mapa retomado de la página web del Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano. <http://www.mop.gob.sv/>. 13/07/2017.

El MOPTVDU cuenta con los servicios del Banco de proveedores que es una herramienta que utiliza la plataforma de internet para mantener un canal de comunicaciones con las empresas y personas que prestan bienes, servicios y obras. Entre los objetivos de la aplicación podemos mencionar: la administración eficiente y actualizada de información general, carga de archivos en formato electrónico de la documentación necesaria en los procesos de compra y la oferta de bienes, servicios y obras de cada uno de los proveedores<sup>20</sup>.

La casa de la transparencia, es la unidad facultada para recolectar, administrar y publicar, a través del portal de transparencia, la información pública de carácter oficiosa, a la que se refiere el artículo 10 de la Ley de Acceso a la Información, también es la ventanilla para la orientación, recepción, trámite,

<sup>20</sup> Tomado de la página web del Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano. <http://www.mop.gob.sv/>. 13/07/2017.

control y seguimiento de todas las solicitudes de información que presente la ciudadanía u organizaciones de la sociedad civil<sup>21</sup>.

Otro de los servicios son el registro de lotificaciones, reporte de casos y gobierno abierto. Estos son los servicios generales con los que cuenta la institución pero cabe señalar que está dividida en tres viceministerio los cuales son: el Viceministerio de Obras Públicas (VMOP), el Viceministerio de Transporte (VMT), el Viceministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano (VMVDU) cada uno cuenta con sus programas y proyectos según la naturaleza del viceministerio, con el objeto de acercarse más a la población salvadoreña a los diferentes servicios o gestiones que realizan en el Ministerio.

#### 2.1.2. Políticas del Ministerio Obras Públicas.

Seguidamente se mencionan las políticas que el MOPTVDU ha planteado como institución pública para mejorar el ámbito de trabajo para las y los empleados y brindar una excelente intervención para la ciudadanía salvadoreña:

Generación de empleo.

Asocios público privados.

Equidad de género e inclusión.

Articulación intergubernamental.

Desconcentración y territorialización.

Participación, transparencia y rendición de cuentas.

Adaptación al cambio climático y gestión del riesgo.

Aseguramiento de la calidad de la obra pública, el transporte, la vivienda y el desarrollo territorial.

#### 2.1.3. Ubicación y contexto de las informantes claves

El MOP tiene cobertura a nivel nacional interviniendo en los 14 departamentos del país, en donde se desarrollan diferentes obras de infraestructura como la

---

<sup>21</sup> Ídem

construcción de carreteras, caminos, puentes, trabajos sobre cárcavas, carpeteo y bacheo entre otros, es a estos lugares donde las mujeres que trabajan en la obra pública que se tienen que trasladar para desempeñar sus labores, en donde cabe destacar que algunos son lugares considerados de alta peligrosidad por la presencia de grupos delictivos, exponiendo la integridad física. Entre algunas colonias están la Campanera en Soyapango, El Proyecto en Santa Teresa San Martín, la Colonia 10 de Octubre en San Marcos, Mejicanos, Apopa entre otras dentro y fuera de San Salvador.

Descripción de los entornos en que se encuentran inmersas las informantes claves en los diferentes proyectos o unidades en la que laboran:

### **Trabajo técnico**

De la muestra seleccionada 5 mujeres trabajan en una oficina con aire acondicionado, mobiliario adecuado como un escritorio, sillas cómodas, acceso a servicios sanitarios, condiciones higiénicas, acceso a oasis o una taza con café lo que puede crear las condiciones para que desempeñen las labores en una forma óptima pero que no es condicionante para que las mujeres se sientan del todo bien porque pueden gozar de buenas condiciones físicas, pero cabe señalar que estas no determinan que el ambiente laboral sea el adecuado para desarrollar las actividades, puesto que en ocasiones los ambientes son tensos con las relaciones interpersonales hostiles y llenas de conflictos entre las y los compañeros de trabajo.

Otro de los aspectos a destacar es que las ingenieras o arquitectas se tienen que trasladar a los lugares donde se realizan las obras, en estas las inclemencias del clima están a la orden del día así como las situaciones de violencia social porque trabajan con personas en riesgo social de maras y pandillas en comunidades estigmatizadas por sus condiciones como la Campanera, lo que hace que se ponga en riesgo la seguridad e integridad física



de las personas que ingresan a los territorios asediados por los grupos delictivos. Cabe señalar que en dicha Colonia se está trabajando con jóvenes pertenecientes a estos grupos.

### **Trabajo Operativo**

Las mujeres que laboran en estas áreas tienen condiciones limitadas en cuanto a infraestructura y espacios físicos que sean cómodos o que cuenten con los requisitos básicos para desarrollar las asignaciones que les corresponden, porque ellas trabajan en bacheo, recarpeteo, seguridad patrimonial, conductoras de maquinaria pesada o en los proyectos que las envían; 2 de las 5 entrevistadas que realizan trabajo operativo están en el proyectos del parque “El Principito” como auxiliares de carga y una en la plaza “La Reconciliación” que actualmente funge en el áreas de jardinería y guía turística pero ella está contratada como auxiliar de albañilería.

Al analizar los contextos en donde se sumergen las informantes claves se puede notar que son espacios propicios para el cometimiento de hechos de violencia o discriminación por las características específicas que presentan, como por ejemplo lugares solitarios o con poca afluencia de personas, rodeada de hombres construidos en su mayoría con patrones culturales machistas y misóginos que ven a las mujeres como un objeto sexual o erótico porque así se les enseñó desde su niñez, estos llevo a que naturalizaran estas conductas como normales y en su vida adulta solo las reproducen a través de la violencia de género.

Además de lo mencionado, hay una mínima incursión de mujeres en esta área para ser específicas, 1 mujer por cada 9 hombres lo que es un caldo de cultivo para que se le pueda ganar la moral a una mujer y hacer bajar su autonomía y autoestima porque requiere de los demás en el trabajo para realizar sus funciones. La paridad representa uno de los mayores desafíos que tiene el

Viceministerio de Obras Públicas en relación a los otros viceministerios de dicha institución.

## 2.2. COMPARACIÓN DE SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE INFORMANTES CLAVES CON BASE A CATEGORÍAS DE ANÁLISIS.

Para la elaboración de la presente comparación, plasmada en la tabla n° 3, se han tomado elementos aportados por las 10 informantes claves durante la realización de las entrevistas, relacionados a las categorías seleccionadas del trabajo de investigación las cuales son: Trabajo No Tradicional, Violencia, Discriminación y Equidad de Género, además se incluyen algunas subcategorías significativas tales como Acoso Laboral, Acoso Sexual y Techo de Cristal, de las que las informantes claves han aportado las vivencias o conocimientos.

Se parte de las generalidades de las entrevistadas tales como nombre, edad, nivel educativo y se especifica el área en la que desempeña labores, estas pueden ser: operativa desarrollando tareas como bacheo, recarpeteo, seguridad patrimonial, mantenimiento y conductoras de maquinaria pesado, así como el área técnica en la que se encuentran arquitectas e ingenieras, todas son mujeres que tienen más de tres años de laborar en el Viceministerio de Obras Públicas.

TABLA N° 3

CUADRO DE COMPARACIÓN DE SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE INFORMANTES CLAVES CON BASE A CATEGORÍAS SELECCIONADAS.

CATEGORÍAS	SIMILITUDES	DIFERENCIAS		
	10 CASOS	CASOS 1,2,6,7 y 10	CASOS 3, 4, 5, 8 y 9	
GENERALIDADES	Educación media o superior.	Educación Superior.	Educación Media.	
	Área en la que labora en el Viceministerio de Obras Públicas (VMOP).	Área Técnica	Área Operativa	
	Todas tienen más de tres años de laborar en el VMOP	<b>CASOS 1, 2, 3, 5, 6, 7 y 10</b> Tienen de 3 a 5 años de laborar en el VMOP	<b>CASOS 4, 8 y 9</b> Tienen de 6 a 10 años de laborar en el VMOP	
	Estado Familiar	<b>CASOS 1, 3, 4 y 5</b> Casadas	<b>CASOS 8 y 10</b> Madres Solteras	<b>CASOS 6 y 7</b> Solteras
TRABAJO NO TRADICIONAL	<b>CASOS 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9 y 10</b> Para la mayoría de las informantes claves los trabajos no tradicionales son aquellos que hay poca incursión de las mujeres por considerarlos masculinos.	<b>CASO 3</b> Comenta que su trabajo no debe ser considerado como no tradicional, porque en la educación que recibió de sus padres no había división sexual de las labores.	<b>CASO 7</b> Expresó que la labor que realiza no es no tradicional, pues ella se siente bien realizándolo tal como se sentiría cualquier hombre porque comenta que las mujeres tiene las mismas capacidades y habilidades	
	VIOLENCIA	<b>CASOS 1, 3, 5, 8, 9 y 10</b> Estas informantes opinan que la violencia puede expresarse de diferentes formas siendo las más comunes para ellas la física, psicológica y sexual, pero que todas dañan la integridad de las mujeres.	<b>CASOS 2, 4 y 6</b> Consideran que la violencia es todo acto en el que se vulneran los derechos a las personas.	<b>CASO 7</b> Expresó que para ella la violencia es el problema principal que existe en cada familia a nivel nacional.
<b>CASOS 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9 y 10</b> Ellas manifestaron que fueron víctimas de violencia intrafamiliar de parte de familiares cercanos como madre, padre, abuelos/as y hermanos/as encargadas de su crianza o de un cónyuge. Cabe mencionar que esta violencia generó efectos		<b>CASOS 1, 5</b> Expresaron que tuvieron una infancia feliz al lado de su madre y padre.		

	negativos en las hijas e hijos de las informantes.				
	<b>ACOSO SEXUAL</b>				
	<b>CASOS 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9</b>	<b>CASO 1, 7 Y 10</b>			
	Ellas refirieron que habían sido acosadas sexualmente por parte las jefaturas o de los compañeros de trabajo a través de insinuaciones, propuestas sexuales a cambio de retribución económica y piropos.	Durante la realización de las entrevistas expusieron que no han recibido propuestas sexuales o insinuaciones, debido a que poseen cargos de decisión o porque tienen un carácter fuerte, en donde establecen los límites.			
	<b>ACOSO LABORAL</b>				
	<b>CASOS 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9 y 10</b>	<b>CASO 1</b>		<b>CASO 4</b>	
	La mayoría de mujeres entrevistadas describieron situaciones en las que fueron acosadas laboralmente por parte de las jefaturas, en algunas ocasiones producto de un acoso sexual.	En el caso de la Ingeniera, refirió que no ha sido víctima de acoso laboral en el VMOP debido a que ocupa un cargo de jefatura, pero en trabajos previos sí.		En este caso la informante aclaró que se ha dado en un bajo nivel, expresado a través de quejas agregado que ha sido constantemente puesta a prueba.	
	<b>CASOS 2, 3, 5, 7, 8 y 9</b>	<b>CASO 1</b>	<b>CASO 4</b>	<b>CASO 6</b>	<b>CASO 10</b>
<b>DISCRIMINACIÓN</b>	<p>Las informantes exteriorizaron su incomodidad con algunas situaciones de discriminación que han experimentado por el simple hecho de ser mujeres, entre lo más frecuente es que no han sido tomadas en cuenta para formar parte de algunos procesos de formación y capacitación.</p> <p>Además todas las informantes en algún momento han desvalorado su labor y escuchado frases como “las mujeres no sirven para un trabajo como este” refiriéndose a los trabajos no tradicionales. Es necesario mencionar que las 10 informantes claves han sido víctimas de discriminación por parte de otras mujeres, por lo que aseguran que no hay sororidad entre ellas.</p>	En este caso particular, expresó que en trabajos anteriores si sufrió de discriminación, sin embargo conforme fue desarrollando un trabajo de calidad fue disminuyendo, también mencionó que en algún momento, personas relacionadas a su trabajo	Expresó que en determinadas unidades del Ministerio solicitaban que fueran únicamente hombres, a razón de no considerarla con la capacidad de brindar protección necesaria.	Refirió que desde que denunció un caso de acoso sexual del que se derivó un acoso laboral ha sido excluida en numerosas oportunidades de continuar con la formación profesional en el exterior por ser necesaria para realizar labores de suma	Ella manifestó que había sido excluida a razón de su sexo para ocupar un cargo de coordinación, que le permitiría mejorar las condiciones para la familia.

		negaban información necesaria, para limitar su labor.		importancia, situación que ella considera una excusa.	
<b>TECHO DE CRISTAL</b>					
	<b>CASOS 3, 4, 6, 8 y 9</b>	<b>CASOS 1, 2, 5, 7 Y 10</b>			
	<p>Manifestaron conocer sobre el techo de cristal, además mencionaron que se han dado situaciones de favoritismo por algunas de las compañeras que han considerado menos capacitadas para realizar trabajos pero a razón de que las jefaturas las encontraron atractivas físicamente han ascendido en el trabajo, de lo contrario se ponen barreras que obstaculizan para poder obtener un mejor cargo dentro del Ministerio y en experiencias previas.</p> <p>Las 10 informantes claves mencionaron que conocen a alguna persona que ha ingresado al MOP por medio de los compadrazgos. Asimismo manifestaron que la labor femenina es invisibilizada mientras que la de los hombres es elogiado frente a los/as compañeros.</p>	<p>Las informantes refirieron no conocer este concepto, sin embargo al comunicarles su significado, expresaron que de alguna manera también han limitado sus oportunidades de crecer laboralmente, ya sea dentro del Ministerio o en otras oportunidades.</p> <p>Comentan que unas ya llevan varios años en los mismo puestos de trabajo y que nunca las han ascendido o mejorado los salarios, sino todo lo contrario a unas las han cambiado de puestos en donde están en peores condiciones y realizando trabajos más pesados.</p>			
	<b>10 CASOS</b>	<b>CASO 8</b>			
<b>EQUIDAD DE GÉNERO</b>	<p>En el caso de esta categoría todas las informantes claves han considerado que se tiene la idea de que la lucha femenina por la igualdad de derechos implica también que tanto hombres y mujeres deben realizar los mismos trabajos, especialmente en el área operativa de forma que las necesidades diferenciadas no son vistas como una limitante sino como un complemento.</p>	<p>Ella manifestó que cuando incursionó en los trabajos no tradicionales, las mujeres eran enviadas a realizar actividades que no correspondían para lo que habían sido contratadas, tales como cocinar. También mencionó que eran cuestionadas por dejar sus hogares y descuidar a “sus maridos”.</p>			

FUENTE: Cuadro elaborado por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador, 2017.

### 2.2.1 Análisis por categorías seleccionadas

Para la elaboración de la comparación se utilizó el enfoque fenomenológico el cual se realizó un análisis descriptivo con base a las experiencias compartidas por las informantes claves lo que permitió conocer la situación de las mujeres que realizan trabajos no tradicionales en el Ministerio, la metodología que se implementó fue la realización de las entrevistas enfocadas en la cual se procedió a la transcripción fidedigna de las mismas para ser organizadas, analizadas e interpretadas, para ello el equipo investigador se abocó a los lugares de trabajo de cada una de las informantes permitiendo constatar a través de la observación no participante el ambiente y relaciones laborales en los que se desenvuelven, enriqueciendo la investigación.

Con respecto a la categoría de **trabajo no tradicional** es necesario rescatar el hecho de que las mujeres que realizan este tipo de labor se sienten orgullosas de sí mismas por romper con los esquemas tradicionales, sin embargo se enfrentan a la negativa de los compañeros de trabajo que tanto en el área operativa como en el área técnica son constantemente puestas a prueba con la finalidad de medir las capacidades, situación que las afecta emocionalmente pues en algún momento no se sienten parte de un equipo de trabajo. Otro punto a mencionar es en cuanto a los espacios en los que trabajan las mujeres que laboran en el área técnica tienen mejor acceso a los servicios básicos como un servicio sanitario, aire acondicionado, oficinas, entre otros por lo contrario las mujeres del área operativa deben trabajar al aire libre vulnerables a las inclemencias del tiempo.

Al referirnos a la **violencia** tal como lo establecido en la tabla n° 3 la mayoría de las informantes independientemente del área han sido víctimas de violencia intrafamiliar en cualquiera de las formas, con situaciones de gravedad que las afecta incluso años después para su desarrollo pleno, incluso al formar el propio

núcleo familiar, también es menester señalar que únicamente dos de las informantes manifestaron que tuvieron una infancia feliz junto a padre y madre lo que las marcó de manera positiva para realizar la labor que realizan en la actualidad.

Con respecto a los trabajos todas expresaron que en determinados momentos fueron víctimas de acoso sexual situación que las incomodó pero debido al temor de perder el único ingreso económico no denunciaron, al enfrentarse a quienes se valían del cargo para poder acosarlas sexualmente, el acoso pasó a ser laboral y en algunos casos la única solución que veían las víctimas era el traslado de unidad o equipo, dejando de manifiesto las relaciones de poder dentro del Ministerio.

Otro de los problemas es la **discriminación** especialmente al presentarse la oportunidad de enriquecer los conocimientos profesionales especialmente en el área técnica lo que permitiría incrementar las capacidades para ocupar un cargo de decisión generando además un estancamiento laboral femenino, únicamente por el hecho de ser mujer, también rescataron el hecho de que la labor es invisibilizada frente a la que realizan los hombres.

Lo anterior nos lleva a señalar que existe poca **equidad de género** en la institución pues existen marcadas diferencias entre hombres y mujeres no importando su nivel educativo, lo que implica que la lucha femenina por la igualdad en derechos continúa.

### 2.3. NARRACIONES DE LOS CASOS

En el presente apartado se describen las vivencias y narraciones más significativas de las 10 informantes claves, de ellas 5 realizan trabajos operativos y 5 en trabajos técnicos, se seleccionaron a través de ciertos criterios propuestos como equipo investigador, con el objetivo de darle fiabilidad

y validez al estudio. La información recopilada se organizó y sistematizó como lo expresaron las informantes para captar la esencia de lo relatado y así evitar subjetividad por parte de las investigadoras.

En dichas narraciones se destacan las categorías y subcategorías, a cada caso se le asignó una viñeta de las frases relacionadas con las categorías y con la vivencia de la informante clave, que expresaran elementos característicos de cada una de ellas que han marcado sus vidas. Cabe mencionar que por razones de seguridad hay casos que van con nombres ficticios, porque así lo solicitaron las personas entrevistadas y respetando el principio de confidencialidad se les colocó un seudónimo para identificarla, pero es menester señalar que sus relatos están intactos.

### **CASO N° 1: “LA VENTAJA DE TENER UN NIVEL JERÁRQUICO DE RESPETO”**

#### **GENERALIDADES DE LA INFORMANTE CLAVE**

**Nombre** : Cecilia Viscarra  
**Género** : Femenino  
**Edad** : 51  
**Nivel educativo** : Ingra. Civil con maestría en desarrollo local  
**Ocupación** : Consultora de BID en el MOPTVU  
**Estado familiar** : Casada  
**Composición familiar** :

N°	Parentesco	Edad	Ocupación	Nivel educativo
1	Esposo	53	Ing. Electricista	Superior
2	Hija	30	Médico	Superior
3	Hija	28	Economista	Superior
4	Hija	23	Estudiante	Superior
5	Hija	20	Estudiante	Superior

**Fuente:** Cuadro elaborado por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador. 2017

Cecilia Viscarra es ingeniera civil y empresaria desde hace 15 años, tiene un máster en desarrollo local, estudios en Colombia sobre el manejo de conflictos, en España sobre gobernabilidad y desarrollo institucional, ha estudiado en Montevideo, Bolivia y en Colombia temas de hidrología hidráulica; la han



becado alrededor de 20 veces, en la actualidad está estudiando un máster en medio ambiente y eficiencia energética.

## CATEGORÍAS DE ANÁLISIS Y FRASES TEXTUALES

### **Trabajo no tradicional**

Según lo manifestado por la informante clave ingresó a una carrera que tenía el paradigma que solo era para hombres, puesto que estudió hace unos 20 años, cuando las mujeres no tenían mucha incidencia en los trabajos no tradicionales comenta que la ingeniería civil es considerado un trabajo para hombres. Para ella los trabajos no tradicionales son aquellos en donde no hay mucha participación de las mujeres porque se consideran trabajos masculinizados y que la gente se sorprende al ver a mujeres incursionar en estas áreas, porque no es común verlas con una pala en la mano o que puedan manejar una retroexcavadora o un mini cargador.

En cuanto a las oportunidades de empleo menciona que hoy en día se discrimina a las mujeres por diferentes motivos como no tener una carrera profesional, ser del campo o vivir en un lugar considerado de alta peligrosidad, señala que muchas jóvenes al no encontrar un trabajo digno que les ayude a llevar el sustento al hogar toman caminos de perdición, señala que el ser empresaria le ha abierto muchas puertas tiene un trato muy cercano con los empleados esto la ha hecho prosperar en diferentes ámbitos. Como lo expresa a continuación.

1. "... yo me metí a un mundo profesional que era para hombres..."
2. "...la ingeniería civil no se veía hace 20 años como una carrera en la que todas y todos podíamos acceder..."
3. "...había una exclusividad para el género masculino..."
4. "...yo creo que la ingeniera no va a poder con ese puesto..."
5. "...cuando ya llegué al campo profesional sufrí..."
6. "...Los no tradicionales son los que por lo general lo han realizado los hombres..."
7. "...el hecho de ver a una mujer con la pala en la mano..."
8. "...porque nadie se imaginaba que las mujeres pudieran entrar al mundo de la construcción en distintos niveles..."

9. "...que una mujer pueda manejar retroexcavadora, mini-cargador esos trabajos no son los tradicionales
10. "...hay que pensar en nuestra constitución física..."
11. para sobrevivir tiene varias opciones 1 prostituirse 2 vender drogas 3 hacerse pandillera 4 irse para el extranjero"
12. "...he sido una jefa que he compartido con ellos..."
13. "...los trabajadores cuando tienen una convivencia familiar hasta ayudan de mejor manera..."

## Violencia

Según expresa la Ingra. Viscarra el no sufrir violencia en la niñez acentúa los primeros años de vida, ha vivido en un ambiente libre de violencia tanto en su niñez como en su adolescencia, manifiesta que en el lugar que vive es una residencia privada en la cual no ha escuchado discusiones o pleitos pero manifiesta que su hija fue víctima de violencia social cuando intentaba sacar su vehículo la quisieron asaltar.

Para la informante la violencia es cualquier alteración de la paz no solo física sino también psicológica que le pueden hacer a una persona; menciona que hoy en día las mujeres caen en un sistema violento porque se les vulneran los derechos fundamentales en diferentes ámbitos. Señala que el género femenino tienen que estar constantemente probando su capacidad para ser aceptadas porque si no los hombres no las toman en cuenta y que ella se presiona para salir con todo el trabajo propuesto para no dar de qué hablar y sacar sus proyectos adelante.

Cabe señalar que la violencia es uno de los problemas mayormente identificado por las informantes como un obstáculo para que las mujeres avancen en la equidad e igualdad de género.

1. "...no sufrí violencia en mi niñez ni en mi adolescencia..."
2. "...eso le acentúa para el resto de la vida, los primeros años a las personas verdad..."
3. "...no se escucha violencia en el sentido familiar..."
4. "...la violencia callejera sí se ha dado..."
5. "...Sí definitivamente que sí, la gente que diga que no creo que miente..."
6. "...alteración de la paz no sólo física sino que psicológicamente..."
7. "...hay una afectación o una alteración de esa paz puede desatarse violencia..."
8. "...caen en la garras de un sistema violento..."
9. "...yo misma soy la que me presiono..."

## **Discriminación**

Respecto a esta categoría la informante cuando se le preguntó si había recibido discriminación mencionó que “la gente que diga que no creo que miente” porque al incorporarse en trabajos masculinizados se sufre discriminación en diferentes aspectos, relata que ella en el primer empleo no le tenían la confianza necesaria para desarrollar los trabajos porque era una jovencita que quería incorporarse en un campo de hombres, por ello los proyectos se los adjudicaban a los ingenieros puesto que no creían que fuera capaz de sacarlos adelante, lo que conlleva a que las mujeres sufran porque no hay una aceptación, discriminándolas por diferentes causas en el caso mencionado porque joven, ingeniera y sin experiencia.

En ocasiones las mismas mujeres son las que ponen obstáculos para que la otra no se superen, ello se puede deber a la cultura de competencia en la que se socializa a las del género femenino con el fin de que haya una rivalidad entre las mismas, esto se aplica al ejemplo que puso la informante clave cuando menciona que otra mujer le dijo que la veía joven y que no podría ser capaz de sacar adelante el proyecto, ella se sintió fultradísima por como la trataron.

Cuando las mujeres se incorporan a los trabajos no tradicionales se percibe cierta discriminación que puede ser por parte de las mismas compañeras de trabajo o por parte de los hombres lo que se puede hacer para evitar esto según, la informante clave es tener un espíritu contra esas cosas y no darles importancia o denunciar a las instancias pertinentes. La informante reflexiona que en el Ministerio se percibe cierta discriminación por parte de algunas unidades que quieren ver su trabajo opacado, negando alguna información que vayan a necesitar pero como tienen un excelente equipo de trabajo ellos la crean.

Para ella el cerrarle las puertas a las personas es un acto de discriminación porque no permite la superación y el desarrollo, obligando a las personas a

permanecer en las mismas condiciones sin oportunidad de superación; menciona que la violencia está estrechamente relacionada con la discriminación, que en los empleos se les ponen diferentes restricciones a las mujeres como por ejemplo cómo vestirse, que se debe de maquillar.

Esto lleva una connotación mayor porque se sexualiza la figura de la mujer y se ve como un objeto, comenta que fue víctima de acoso en su primer empleo por parte del jefe inmediato porque se entrometía en su vida personal, que cuando salió embarazada de su segunda hija, le dijo que por qué no abortaba lo que le causó una afectación psicológica, porque ella no accedía a sus propuestas la dejó a cargo de un departamento sola y estando embarazada, lo cual se destacó por sus habilidades y porque saco adelante el trabajo pero después de tanto maltrato ella renunció a su empleo.

En muchos empleos los jefes lo que ven es el aspecto físico de las mujeres y dependiendo de eso hay tratos diferenciados, ejemplo de esto la Ingra. Viscarra señala que un jefe puede tratar súper bien a la persona más ineficiente e incompetente solo porque tiene un cuerpo bonito o esbelto pero que al contrario si una mujer no es muy agraciada la puede tratar súper mal. Estos son ejemplos señalados por la informante en donde también se pueden ver hechos discriminación a determinados grupos de mujeres y refiere que estos se pueden deber a que hay una división entre la forma de ser mujer o ser hombre.

1. "...la gente que diga que no, creo que miente..."
2. "...la veo tan jovencita que no le veo talle, por eso es que decidimos dársela a otro ingeniero..."
3. "...discriminación que las misma mujeres hacemos con otras mujeres esa es muy grave..."
4. "...me sentí frustradísima en ese momento..."
5. "...se percibe cierta discriminación..."
6. "...hay jefas que abusan de sus empleados para humillar hasta sus propios compañeras..."
7. "...lo importante es que uno tenga un espíritu de derrota contra esas cosas y no darles importancia..."
8. "...la mujer campesina humilde es más vulnerable cuando ni siquiera conoce de sus derechos..."
9. "...cerrarle las puertas en cualquier ámbito a cualquier persona..."
10. "...es eso no accesar en condiciones de igualdad a todos los derechos que tenemos"

11. "...no puede venir de pantalones venga de falda me dieron una faldas bien cortitas y bien pegadas ..."
12. "...acostándome que me invitaba a salir que me invitaba a otras cosas que por último renuncia..."
13. "...cuando salí embarazada el gerente de la empresa me dijo mire y usted que no tiene ya una bebé ..."
14. "...porque no aborta yo me quedé en shock ..."
15. "...la voy a acosar hasta doblegarla y me ponía más trabajo..."
16. "...Esa es una afectación psicológica yo odie ese empleo, odie el lugar y odie a ese hombre ..."
17. "...muchas veces un jefe interesado en el género femenino puede tratar súper bien a la persona más ineficiente e incompetente sólo porque tiene un cuerpo bonito ..."
18. "...una persona eficiente qué es gordita chiquita no tiene personalidad la trate súper mal..."
19. "...ese paradigma que nosotras tenemos que estar en la cocina y los hombres haciendo otra cosa ..."

## CASO N° 2 “YO GANABA, ERA PROFESIONAL YO NO NECESITABA DE ÉL”

### GENERALIDADES DE LA INFORMANTE CLAVES

**Nombre** : María Auxiliadora Moreira  
**Género** : Femenino  
**Edad** : 57 años  
**Nivel educativo** : Arquitecta  
**Ocupación** : Especialista en Derecho de Vía  
**Estado familiar** : Divorciada  
**Composición familiar:**

N°	parentesco	Edad	Ocupación	Nivel educativo
	Hijo	30	Ingeniero	Superior
	Hijo	28	Abogado	Superior

**Fuente:** Elaborado por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador, 2017

La arquitecta María Auxiliadora realizó sus estudios de educación inicial hasta educación media en un Colegio de monjas y luego se vino para San Salvador a estudiar la educación superior, tiene 4 hermanos por parte de madre y 12 en total por parte del padre, su padre tenía una tejera y un palenque de gallo. Estuvo casada por 30 años con un hombre empresario de buses.

## CATEGORÍAS DE ANÁLISIS Y FRASES TEXTUALES

### **Trabajo no tradicional**

Respecto a esta categoría la informante clave señala que tradicionalmente a las mujeres se les asignan el trabajo doméstico y que desde la niñez se hace división en la cual no se deben de incorporar en estos trabajos al género femenino, menciona que cuando ella le dijo a su padre que quería estudiar arquitectura él y sus hermanos se burlaron de ella porque creyeron que no sería capaz de desarrollar su profesión con el paso de los años la fueron aceptando pero que ha sido un proceso, porque se tiene la apreciación que el trabajo que realizan los hombres es el mejor.

Las mujeres tienen que estar demostrando que si pueden y que si hacen bien su trabajo obtienen un respeto por parte de sus compañeros; pero por otra parte está el hostigamiento que viven por parte de sus esposos para que dejen de trabajar porque las mujeres se deben de dedicar al cuidado de hijas e hijos, menciona que su esposo le decía que dejara de estudiar y trabajar porque él económicamente andaba muy bien y la podía mantener, llegaron al acuerdo que ella solo estudiaría para dedicarse a sus hijos; culminó sus estudios y en su primer empleo el jefe inmediato la coartaba de las nuevas ideas que podían implementar en las carpetas técnicas expresándole que las cosas estaban mal y que no se hacían así.

Se le cierran diferentes puertas a las mujeres y no hay respeto para las mismas porque consideran que no son competentes dejándolas en un segundo plano que no permite que tengan un desarrollo integral por ello señala que es importante que las mujeres se estén capacitando para obtener mayores oportunidades de empleo.

Para la arquitecta los trabajos no tradicionales son aquellos trabajos técnicos que llevan una especialidad. Menciona que también se debe de tener en cuenta que fisiológicamente estamos constituidos de diferentes forma tanto hombres como mujeres, que los primeros tienen más fuerza que las mujeres pero que eso no es gran limitante porque hay trabajo que es más intelectual pero que cada quien tiene su rol y sus capacidades

1. "...se queda apoyando cuestiones de cocina..."
2. "...consideran que es mejor un hombre..."
3. "...cambio si yo cumplo me ganó el respeto en el medio donde me desarrollo."
4. "...quería que yo me quedara en la casa, él económicamente andaba muy ..."
5. "...llegamos al acuerdo de que yo sólo iba a estudiar ..."
6. "...a esta persona no le pareció y empezó a decirme: esto está mal..."
7. "...a veces siento que no le dan la oportunidad ni ese respeto..."
8. "...a veces siento que no le dan la oportunidad ni ese respeto."
9. "...la ponen como segundo plano ya no se desarrolla como debe de ser..."
10. "...debemos prepararnos y participar porque tenemos capacidad..."
11. "...Son los trabajos técnicos que lleven una especialidad más ..."
12. "...si siento que hay una diferencia y siempre va a existir a la hora de la fuerza..."

## **Violencia**

Según expresa la informante clave el padre y la madre no tenían una relación muy grata porque la hermana mayor los escuchaba discutir fuertemente por diferentes motivos entre ellos porque el señor tenía diferentes compañeras de vida y se las ponía enfrente a la esposa hasta el punto que llevaba a los hijos para que ella los cuidara y criara, menciona que en la relación hubo diversos tipos de violencia entre ellas la física, en donde se daba un irrespeto a su madre.

Expresa que la madre aguantaba todo tipo de violencia porque tenía la esperanza que se iba a casar con su padre, cosa que nunca sucedió, cuando nació ella la señora decidió operarse para ya no tener más hijas e hijos y que ese mismo día el padre las abandonó. Según la opinión de la informante clave la educación juega un papel muy importante así como los valores y principios religiosos porque señala que si una mujer se da su puesto la van a respetar más pero las actitudes dejan mucho que desear y por eso se discrimina porque no hablan o apoyan alguna situación.

Para la arquitecta la violencia es un irrespeto y vulneración que se les hace a las personas donde no se valora autoestima, por ello que las mujeres soportan diferentes agresiones porque al final esperan que los hombres van a cambiar pero que muy difícilmente se logra, la socialización tienen mucho que ver en cómo han construido a una persona y que en ocasiones esta violencia se vuelve un ciclo generacional.

Comenta que el padre de sus hijos era violento porque en su familia así lo habían criado, tenía diferentes vicios y que cuando llegaba alcoholizado discutían con más frecuencia, que en los 30 años que estuvieron casados se separaron dos veces cada año por discusiones muy fuertes pero que siempre él se arrepentía, los iba a buscar para que regresaran, cuando no lo querían hacer la amenazaba poniéndose una arma en la cabeza. Relata que hay personas que son profesionales y que cuando peleaban lo que hacen es cerrar la puerta y después salir como que no ha pasado nada todo por mantener el matrimonio o un hogar y que la gente no diga que fracaso en su vida.

Pero quienes mayormente salen afectados son los niños/as porque en el caso de ella cuando su hijo los veía pelear quería intervenir y el otro se iba a una esquina temblando de miedo. Comenta que cuando sus hijos fueron creciendo y mirando los hechos de violencia una vez uno de ellos, denunció ante la PNC a su papá para que se lo llevaran detenido pero que la demanda no procedió hasta los dos años porque él tenía poder e influencia de sugestión.

1. "...mi papá con mi mamá no tenían una relación muy grata ..."
2. "...había violencia, enojos, golpes más que habían más mujeres ..."
3. "...entonces los reclamos eran un pleito, más que a ella le toco crear otros hijos ..."
4. "...mi mamá deseaba casarse y aceptaba un montón de condiciones pensando que iba a llegar a eso..."
5. "...cuando me tuvo a mí y que se operó por no tener más hijos, ese día la dejó..."
6. "...aunque sean profesionales hay una dependencia de mantener un matrimonio o mantener un hogar ..."
7. "...él tomaba y fumaba mucho ..."
8. "...cierran la puerta después la abre y como que no ha pasado nada..."
9. "...se ponía el arma que se iba a matar ..."
10. "...si son 30 años de matrimonio pensemos qué cada año me habría separado unas dos veces ..."



11. "...es como vulnerar los derechos que tenemos todas las personas a ser tomadas por igual ..."
12. "...el caso de la violencia siento que su autoestima anda bien baja ..."
13. "...la falta de educación y hasta cierto punto los principios religiosos tienen mucho que ver ..."
14. "...cuando usted como mujer no se da supuesto, sus actitudes deja mucho que desear a la hora de actuar de hablar de apoyar un situación..."
15. "...se ve el reflejo en los hijos a la hora de su desenvolvimiento se ven tristes o con complejos..."
16. "...tenía uno que se pone a temblar en una esquina ..."
17. "...uno de mis hijos lo demandó fue el testigo ..."
18. "...la demanda llegó 2 años después..."

## **Discriminación**

Al realizar trabajos no tradicionales se recibe diferentes tipos de discriminación hacia las mujeres en especial por considerar que son débiles y que por tal motivo no pueden hacer trabajos de hombres, según lo compartido por la informante claves la discriminación parte de no reconocer las capacidades y habilidades de las personas y en especial de las mujeres.

Señala que en ocasiones se discrimina al género femenino porque se les niega el acceso a las capacitaciones porque en la medida que una mujer se capacite tiene mayores oportunidades de ascenso y se va superando, a este contexto se le agrega que en las insinuaciones de los hombres detienen las oportunidades de superación ya sea en el ámbito laboral como en el personal, destacando a las mujeres por años a los mismos puestos, a estos se le conoce como techo de cristal y es un fenómeno común en diferentes instituciones y el Viceministerio de Obras Públicas no es la excepción.

Las mujeres tienen desarrolladas diferentes habilidades que le permiten mayor competencia en los diferentes ámbitos y que en ocasiones no son suficientes para ganar la aceptación de sus pares puesto que ellos están buscando como opacar el trabajo y hacer ver a las mujeres como innecesarias, la informante comenta que en ocasiones a ella no la tomaban en cuenta en la toma de decisiones o que andan buscando el mínimo error para hacerla quedar mal o no le aceptaban algunas ideas novedosas que ella proponía.

Refiere la informante que en el trabajo anterior estuvo en un puesto de jefatura y que los empleados no aceptaban su toma de decisión, la discriminaban solo por el hecho de ser mujer en un puesto de poder, porque según ella los hombres eran adultos mayores con poca educación y machistas pero que cuando vieron que ella tenía ideas nuevas y que realizó cambios que nadie se atrevía la comenzaron a respetar, estando consciente que el conocimiento técnico le ayudo para saber cómo llevar las situaciones.

1. "...Es no reconocer las capacidades de las personas..."
2. "...no tiene capacidad y que no va a lograr las cosas..."
3. "...la hace sentir mal, se incomoda..."
4. "...por ser mujer me discriminan..."
5. "...cuando son las capacitaciones casi nunca me toman en cuenta ..."
6. "...porque el nivel académico de uno va superando..."
7. "...las insinuaciones de los hombres pueden parar una oportunidad tanto de capacitaciones cómo de las plazas ..."
8. "...las mujeres tenemos una mayor capacidad de análisis y de trato con las personas ..."
9. "...ellos casi siempre tratan de tomar las decisiones entre ellos y uno como un comentario..."
10. "...observando una, coma, algo para que no sea realmente bueno como el de un hombre ..."
11. "...trabaje en una jefatura..."

### CASO N° 3: "LLEGAMOS A LOS GOLPES"

#### GENERALIDADES DE LA INFORMANTE CLAVES

**Nombre** : Dora Alicia Zamora de Telule  
**Género** : Femenino  
**Edad** : 40 años  
**Nivel educativo** : Noveno Grado  
**Ocupación** : Agente de Seguridad  
**Estado familiar** : Casada  
**Composición familiar** :

N°	Parentesco	Edad	Ocupación	Nivel educativo
1	Hija	19	Estudiante y empleada	2 año de E. Superior
2	Hijo	17	Estudiante	Educación media
3	Hijo	15	Estudiante	Educación básica
4	Hija	14	Estudiante	Educación básica
5	Hijo	06	Estudiante	Educación básica

**Fuente:** Elaborado por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador. 2017

Dora Telule vivió con la madre y el padre quien no hizo una división sexual del trabajo solo porque ella era mujer sino que todo lo contrario realizaba tareas que son consideradas de hombres, comenta que tuvo una infancia muy

hermosa y que eso ha intentado reproducir en su hogar, ha trabajado como agente de seguridad desde hace 14 años tanto en empresa privada como en instituciones públicas.

## CATEGORÍAS DE ANÁLISIS Y FRASES TEXTUALES

### **Trabajo no tradicional**

La forma de crianza juega un papel muy importante en el desarrollo de la personalidad y en especial cuando se refuerza la infancia a través de acciones positivas, según la informante clave el vivir una niñez libre de violencia y sin estereotipos de géneros le incidió para que ella desempeñara trabajos que se conocen como no tradicionales en el cual considera que tiene las capacidades de desarrollarlos porque si no fuera así no hubiese incursionado en estas áreas, que el padre los viera como iguales contribuyó a su formación y visión de la vida.

La señora Dora destaca que en ocasiones los hombres creen que hacen un bien dividiendo los trabajos en femeninos y masculinos pero esto lo que ocasiona es que algunas mujeres se sientan mal porque las consideren incompetentes, menciona que si una mujer se incorpora en estos trabajos es porque tienen las capacidades y habilidades; si requieren de fuerza también se puede aportar y trabajar en equipo sin necesidad de hacerlas a un lado, porque en la medida que las incluyan van ganando experiencia y eso les ayuda en su formación.

Esto puede ser de forma consciente e inconsciente y que dependerá de la mujer en como lo puede tomar pero a ella le gusta que la traten como un elemento más, que puede hacer cualquier asignación porque por eso la han contratado. El trabajar solo con hombres le ha permitido establecer unas relaciones de respeto y dejar establecidos los límites para que no se den malos

entendidos porque menciona que hay hombres que toman las cosas de diferente forma, que quieren sacar una ventaja de eso y que si uno se propasa puede reaccionar de formas en las cuales deja establecidos los límites.

La informante señala que tiene una relación de respeto con sus compañeros y que trabajan de una forma muy correcta porque no hacen una división sexual del trabajo, se dividen las tareas sin importar si es mujer u hombre sino que esas vienen dadas de algunas jefaturas que no consideran que las mujeres sean capaces de desarrollar sus actividades, menciona que en ocasiones son las mismas mujeres las que se oponen al trabajo realizado.

1. "...la etapa que más puede marcar al ser humano es su infancia no es su adolescencia..."
2. "...Mi papá siempre nos vio iguales ..."
3. "...él me inculcó que mi trabajo lo más normal ..."
4. "...inclusive nos podía a hacer actividades de varones ..."
5. "...desde el momento que yo elijo ser agente de seguridad siento que estoy capaz..."
6. "...ese es el trabajo que yo elegí por lo tanto tengo que cumplir ..."
7. "...a veces lo ocasionan ellos sin darse cuenta ..."
8. "...solo trabajas con hombres..."
9. "...el trabajo que realizan ellos también igual nosotras ..."
10. "...lo que un compañero va ser yo también lo puedo realizar ..."
11. "...eso da un espacio a que el hombre entre con su morbosidad ..."
12. "...le desgrano los dientes en la mano ..."
13. "...Influyen en ser agente de seguridad, Policía Nacional Civil o las carreras técnicas que se cree que solo las puede realizar un hombre"

## **Violencia**

Hablar de violencia es tocar muchas fibras que afectan a diferentes mujeres en el MOPTVDU porque esto no es solo un problema institucional o de país sino que trasciende frontera, a diarios mujeres en todas partes son víctimas de un sistema misógino que daña física y psicológicamente a la población mayoritaria en el mundo a través de acciones u omisiones de hechos de violencia.

Según refiere la Sra. Dora fue víctima de violencia intrafamiliar en la que tuvieron unas discusiones que llegaron hasta los golpes motivo por el cual ella denunció a su compañero de vida ante la PNC y fue procesado en donde la jueza dictamino medidas cautelares, ella refiere que ninguna mujer merece ser violentada y que por ello se debe de denunciar para detener estas violaciones a

los derechos humanos, menciona que en estas situaciones no se deben de dejar pasar porque si no después se hace un ciclo en el cual difícilmente se puede salir y aunque se intente sugestionar no se debe de permitir.

Menciona que una mujer no se debe de dejar manipular o chantajear cuando un hombre le dice que sigan viviendo juntos porque tienen hijos porque considera que eso no es justificación para seguir aguantando actos de violencia. Señala que la única persona que puede parar la violencia es la propia víctima porque si no está convencida aunque haya diferentes organizaciones o instituciones que velen por los derechos de las mujeres la podrán ayudar.

Para ella la violencia es todo aquello que produce sentirse mal, le pueden dañar hasta con una palabra pero que también depende de cómo la otra persona la reciba, el extremo de la violencia es cuando se llega a los golpes es decir la violencia física y que esta existe donde quiera motivo por el cual se debe de poner mucha atención a las señales de alerta. Expresa haber sido víctima de acoso sexual, producto de ello acoso laboral por parte de una jefatura que la hostigaba y porque ella no cedió, pasó de ser el mejor elemento a ser el peor, la que no cumplía con sus tareas lo que la llevó a tener problemas en la cual necesitaba ayuda psicológica.

Comenta que no está alejada de la situación de violencia social porque reside en un lugar donde hay grupos delictivos en los cuales hubo un tiempo que asesinaban con frecuencia a mucha gente lo que le da temor por su empleo porque si los jóvenes se dan cuenta en lo que ella trabaja y que porta una arma de fuego puede estar en riesgo su vida y la de sus familiares; por ello es que evita socializar con sus vecinos/as

1. "...me violento por circunstancias o situaciones que no amerita un maltrato..."
2. "...siempre he creído que no tengo derecho a ser maltratada..."
3. "...llegamos a los golpes..."
4. "...fui a la policía e interpuse la demanda..."
5. "...El perdón no existe con estas situaciones..."

6. "...pero mira tenemos el niño..."
7. "...por un hijo no voy aguantar maltratos..."
8. "...pienso que la violencia tiene que pararla la misma víctima..."
9. "...cuando yo soy maltratada yo decido si continuó ..."
10. "...ya es el extremó de las violencias..."
11. "...la violencia existe donde quiera..."
12. "...he vivido violencia de la otra laboral acá ..."
13. "...todas las mujeres depende en el hábito que se esté realizando una violencia todos tenemos que hablar..."
14. "...fue un problema de acoso sexual..."
15. "...él me invitó a salir con él a comer algo a tomarnos algo..."
16. "...inclusive llegue a enfermarme yo sentía que hasta con el psicólogo necesitaba..."
17. "...evito mucho no socializar me mucho en el ambiente dónde vivo por mi trabajo..."
18. "...no puedo darme el lujo que la gente sepa de qué trabajo ..."
19. "...mataban seguido por cinco por tres ..."
20. "...mi desafío más grande ha sido mantener oculto mi trabajo siempre ando armada..."

## **Discriminación**

Hablar de discriminación es hablar de personas que limitan en diferentes áreas para que una mujer no se pueda desarrollar de forma integral lo que le perjudica en su entorno puesto que la coartan, esto es uno de los grandes retos que enfrentan las mujeres en el Ministerio de Obras Públicas porque se ha caracterizado por ser una institución cultural y tradicionalmente que ejerce trabajos masculinizados en donde la incorporación de mujeres en los trabajos no tradicionales es poco, esto no ha permitido que tengan un trato diferenciado en las asignaciones de tareas.

Según manifiesta la informante clave ha sido una de las mujeres que ha luchado para que se dé una igualdad de trato entre sus compañeros y que cuando hay espacios en los que puede dar sus valoraciones lo hace porque le gusta participar mucho, pero hablar de igualdad de género es un tema que toca asperezas en algunas unidades que piden que no se les envíe mujeres que trabajan de seguridad patrimonial porque no saben desempeñar su trabajo como los hombres.

Menciona que a ella le gusta que la traten como a otro elemento más porque tienen las mismas capacidades señala que las Unidades que no piden mujeres agentes de seguridad son las que tienen jefaturas que son mujeres es decir que

entre el mismo género se discrimina. La discriminación que ha recibido le ha hecho cuestionarse que sobre si ella realmente es un buen elemento o será que ella se cree algo que no es, lo que le lleva a autoevaluarse y esto puede poner en duda sus capacidades porque en muchas ocasiones a las mujeres se les está probando para que demuestren sus habilidades cosa que se ve poco con el sexo opuesto.

Refiere que si una mujer siente que está siendo víctima de violencia o discriminación o cualquier cosa debe de denunciar y abocarse a las instancias pertinentes para que le ayuden con su problema y no permitir que se le vulneren sus derechos.

1. "...no le da espacio para que usted se desarrollarse como persona y laboralmente la limita..."
  2. "...a mí me encanta me fascina que me incluyan que me den participación..."
  3. "...siempre nos van dejando acá en la unidad..."
  4. "...me gusta que me traté como a cualquier compañero ..."
  5. "...yo no me he quedado callada he hablado ..."
  6. "...en algunos momentos yo he pensado que será que no doy el ancho..."
  7. "...o no tengo el perfil o me consideran incapaz..."
  8. "...me siento una verdadera agente para poder atender cualquier persona ..."
  9. "...seré que yo ando volando muy alto ..."
  10. "...hay formas hay leyes y lugares donde puedan ayudar ..."
  11. "...tenemos una jefatura acá también que es femenina y nos discrimina ..."
  12. "...duele cuándo un jefe está de parte del lado de la persona que está haciendo el daño..."
- "...o sea que aquí la víctima se vuelve victimaría..."

#### CASO N° 4: "LOS MISMO TRABAJOS QUE REALIZA ELLOS, LOS REALIZO YO"

##### GENERALIDADES DE LA INFORMANTE CLAVES

**Nombre** : Rosa Imelda Serrano  
**Género** : Femenino  
**Edad** : 40 años  
**Nivel educativo** : Bachillerato  
**Ocupación** : Motorista  
**Estado familiar** : Separada  
**Composición familiar** :

N°	Parentesco	Edad	Ocupación	Nivel educativo
1	hija	22	Empleada	Educación media
2	hija	19	Desempleada	Educación media
3	hija	16	Estudiante	2 año de Educación Media
4	hija	13	Estudiante	Básica

**Fuente:** Elaborado por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador. 2017

Rosa Serrano es originaria del Departamento de la Libertad, tiene tres hermanos, una hermana y cuatro hijas, inicio su vida laboral desde muy joven en el trabajo doméstico, después se fue un tiempo para Estados Unidos de América en donde aprendió a hablar inglés y a conducir, cuando regreso a El Salvador se empleó como motorista y es la única mujer conductora de maquinaria pesada del Ministerio de Obras Públicas.

## CATEGORÍAS DE ANÁLISIS Y FRASES TEXTUALES

### **Trabajo no tradicional**

La informante clave relata que desde que estaba muy pequeña le gustaba ir al campo a subirse en los tractores y que un señor la subía para que ella manejara, eso le fascinaba por ello cuando ingreso al MOP estaba muy feliz de realizar un trabajo no tradicional, pero que la incorporación a este fue muy fácil porque la gente tenía puesto los ojos sobre el trabajo que ella realizaba, estaban pendientes hasta el más mínimo error que pudiera cometer y precisamente, eso hacía que ella no se sintiera segura de sí misma y en algunas ocasiones cometiera errores porque no podía del todo pero con el paso del tiempo fue teniendo la aceptación y la experiencia.

Hasta el punto que los ingenieros le dicen que lleve el requer a la gasolinera lo que para ella implica un voto de confianza en el trabajo desempeñado, comenta que la gente murmura que el Ministerio existe una mujer motorista, que se sorprenden porque no es como en otros países que se ve normal que las mujeres manejen tacuacines o cualquier maquinaria pesada, según ella esto se puede deber al grado de cultura que se tiene en el país o a otros elementos.

Señala que al incorporarse en estas áreas hombres quieren estar aprobando todo el trabajo que realizan las del género femenino pero que eso no sucede a la inversa, en ocasiones a ellas se les sugestionan para que hagan las mismas



asignaciones sin mirar las diferencias físicas porque los hombres argumentan que han preferido estar en un trabajo de hombres, por ello deben de realizar las mismas actividades que el género opuesto.

1. "...el ingeniero me dice lleve el requer a la gasolinera..."
2. "...ya existe una mujer motorista aquí..."
3. "...no te sentís incómodo andar en este gran camión..."
4. "...en otros países hay mujeres que manejan tacuacines..."
5. "...Ellos dicen y que no te anda buscando un trabajo de hombre pues..."
6. "...tiene que levantar lo mismo que un hombre..."

## **Violencia**

La informante clave no se encuentra libre de sufrir violencia pues manifiesta que desde que estaba en su niñez fue violentada por sus hermanos y su madre por ello decidió salirse de su hogar y se fue a trabajar como empleada doméstica en donde también la jefa la maltrataba y violentaba sus derechos; pero como la violencia es un ciclo que se encuentra estructurado en la sociedad que invade diferentes sistemas cuando formo su hogar siguió el esposo la violentaba y abusaba de ella dañando su autoestima ejerciendo diferentes tipos de violencias entre ella la psicológica en la cual relata que hubiese preferido un golpe físico y no está.

Comenta que si hubiese seguido con su esposo podría ser víctima hasta de feminicidio porque él era un hombre bien violento y que ello repercutió en la familia especialmente en sus hijas. Refiere que en el ámbito laboral tampoco es la excepción porque ha sufrido violencia por parte de sus compañeros de trabajo desde frases hirientes o comentario sexados sobre la figura de las mujeres hasta ponerla en mal con las jefaturas inmediatas.

Ella no se considere que es una persona violenta sino que deja puesto los límites porque si no forma su carácter los compañeros se sobrepasan porque es un ambiente masculinizado en donde solo ella es la única mujer que trabaja como motorista; por ello deja establecido las formas de relacionarse porque ya no quiere que nadie le siga vulnerando.

1. "...mi mamá me violento, mis hermanos me violentaron, mis patrones me violentaron, mi esposo me violento, mis compañeros de trabajo me violentan, yo me pregunto quién más me violentará..."
2. "...yo tenía violencia con mi esposo moralmente y psicológicamente..."
3. "...me dieron asesoría legal, me dieron psicología..."
4. "...yo si sentí que allí si se me violentaron mis derechos..."
5. "...he sido víctima de violencia por mi esposo también..."
6. "...era un tipo machista ..."
7. "...me violento de una manera total me hubiese gustado que me hubiese violentado físicamente porque los golpes ya se me hubiesen ido..."
8. "...cuando lo hacen psicológicamente queda marcado para toda tu vida y aunque se recibe las terapias psicológicas es por gusto..."
9. "...decía que las mujeres nunca íbamos a superar a los hombres ..."
10. "...tuve que alejarme de ese hombre porque si no ese hombre me iba a matar..."
11. "...siempre los hombres vienen a violentar a las mujeres..."
12. "...dicen hay viene esa vieja motoristas ..."
13. "...la vieja esa es una discriminación y va asociada con la violencia..."
14. "...nos tratan como monstruosos como algo ordinario y así no seguirán tratando..."
15. "...no me considero una mujer agresiva tal vez tengo mi carácter porque tengo que tenerlo por la misma situación del trabajo..."
16. "...porque sólo soy yo de mujer ya me hubiesen hecho chaqueta ya me hubiesen hecho leña..."
17. "...quién más hace falta que me violente, quiero saber..."

## **Discriminación**

Son diferentes las frases de discriminación que reciben las mujeres con el fin de hacerles sentir mal para que ellas no se incorporen a estos trabajos o para que se desanimen y soliciten el traslado de Unidad, comenta la informante que los hombres han mal interpretado el concepto de igualdad y por eso, justifican la discriminación que realizan y esto lleva a que se incrementen las brechas de desigualdades entre los género.

Se discrimina a una persona porque es del campo, porque no es estudiada, por incorporarse en áreas masculinizadas, por la religión que profesa, por el cargo que ostenta o por el simple hecho de ser mujer pero siempre se está buscando un motivo para dañar a las del género femenino. Según la informante se deben de tomar cartas en el asunto para parar estas manifestaciones de violencia y discriminación porque si no los hombres hacen pascón a las mujeres, en parte porque así han sido educados por un sistema machista y patriarcal.

Aclaro la informante que hay hombres que si tienen consideraciones hacia las mujeres y por ello no las envían a proyectos muy lejos porque saben que tiene

cuatro hijas y que viven solas, no cuentan con la ayuda a alguien más que les ayude. O que cuando están trabajando bajo el sol algunos compañeros visualizan las necesidades diferenciadas.

1. "...algunos ellos piensan que las mujeres les venimos a quitar los trabajos..."
2. "...no tiene la suficientemente información sobre la igualdad..."
3. "...cuando se dio cuenta que yo era motorista de camión pesado se río de mí..."
4. "...Sí yo no soy estudiada va a valer más la que estudia..."
5. "...la gente decía vamos a ver qué capacidad tiene..."
6. "...si una es analfabeto lo quieren tener a uno como pascón..."
7. "...porque sólo señalan a la mujer y porque no a los hombres..."
8. "...todo el mundo tenía puesto la mirada en mí en especial los hombres porque veían a una mujer en el camión..."
9. "...los nervios del qué dirán ..."
10. "...ya no le llama a una hermosa o rellenita sino que la vieja gorda..."
11. "...Yo le doy permiso a ella que se lleve el bus porque ella es capaz le dijo el ingeniero y los demás motoristas..."
12. "...a los hombres no le gusta ver que una va superándose..."
13. "...Hoy si me incluyen ya no me dan el nombramiento de la motorista..."
14. "...somos iguales que los hombres tal vez no en la fuerza física, lo que es capacidad no hay unos más que otros..."
15. "...dicen que a mí me consideran porque soy mujer en no mandarme a proyecto largos..."
16. "...recibía múltiples discriminaciones..."

## CASO N° 5: "POR QUÉ LO VEN DE MENOS A UNO, SI ES UN TRABAJO"

### GENERALIDADES DE LA INFORMANTE CLAVES

**Nombre** : Antonia Mercedes de León (Seudónimo)  
**Género** : Femenino  
**Edad** : 28 años  
**Nivel educativo** : Bachillerato  
**Ocupación** : Auxiliar de carga.  
**Estado familiar** : Soltera (Acompañada)  
**Composición familiar** :

N°	Parentesco	Edad	Ocupación	Nivel educativo
1	Hija	9	Estudiante	Básico
2	Hijo	4	Estudiante	Básico

**Fuente:** Elaborado por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador. 2017

Antonia vive con su esposa, tienen una hija y un hijo trabaja en el Ministerio de Obras Públicas hace 5 años de los cuales en los inicios trabajo como colaboradora de un ingeniero en una oficina, luego la trasladaron para mantenimiento en donde actualmente funge como auxiliar de carga destacada en el parque "El Principito".

## CATEGORÍAS DE ANÁLISIS Y FRASES TEXTUALES

### **Trabajo no tradicional**

Según la informante clave cuando ingreso al MOP inicio trabajando en una oficina con un ingeniero pero que después que estudiantes ingresaran a realizar las prácticas o servicio social a ella la sacaron de la oficina y la enviaron a realizar trabajo no tradicional en diferentes proyectos comenta que al inicio no podía agarrar ni una pala pero con el tiempo aprendió, manifiesta que en este tipo de trabajo no se visibiliza a las mujeres y que en las toma de decisiones no se les incluye.

Comenta que a muchas se les recarga el trabajo cuando no acceden a determinadas propuestas o cuando tienen roces con sus compañeros de trabajos los cuales hablan con los caporales para que las ponen a trabajar solas en determinadas actividades para hacerlas ver que ellas no pueden desarrollar algunas funciones con el objetivo de aislarlas; si ellas deciden hacer las cosas como creen que son convenientes las tratan de rebeldes y que no les gusta seguir órdenes.

Señala que las personas se admiran al ver el trabajo que ejecutan puesto que no es fácil estar bajo el sol realizando trabajo pesados y manejarse en un ambiente varonil.

1. "...el trabajo que hacemos con una pala o una piocha, hacer cemento..."
2. "...yo no voy a trabajar porque allá está ella o que porque no le habló que vaya hacer el trabajo más pesado..."
3. "...que vaya para allá al campo ..."
4. "...no le hablo a aquella y mándala a hacer tal..."
5. "...incluso me mandaban allá solita a trabajar..."
6. "...La toman a una como que capricho como que rebeldes pero no yo siento que no..."
7. "...me estaba haciendo más rebelde ..."
8. "...se admiran y dicen mira y vos qué haces contarnos, y vos haces esto..."

### **Violencia**

La violencia está a la orden del día en los trabajos no tradicionales en las cuales se pueden ver diferentes manifestaciones, pero las más afectadas son las

mujeres porque se considera como la débil y vulnerable, la informante clave comenta que para ella violencia es el maltrato que se le hacen a las personas y que puede llegar hasta los golpes o en formas extremas hasta el abuso sexual. Esto tiene relación con el poder que ostentan los hombres en diferentes aspectos entre ellos el económico porque se aprovechan que las mujeres tienen la necesidad de trabajar y por eso soportan diferentes vejámenes.

Comenta que en los proyectos en donde ha estado se han dado diferentes pleitos o problemas donde las que salen afectadas son las mujeres porque después se les comienza a acosar laboralmente. Manifiesta que fue víctima de acoso sexual y que como no cedió el jefe inmediato la comenzó a acosar laboralmente enviándola a zonas alejadas a trabajar sola, tomando rencias con todas las personas que le hablaban por eso los compañeros/as se alejaron para no verse afectados.

Para evitar seguir siendo víctima hablo con el jefe del hombre que la acosaba y pidió traslado de proyecto porque sentía que era muy represivo y estaba abusando de su poder.

1. "...El maltrato hacia la persona los golpes y abusar sexualmente de uno ..."
2. "...pesado se quieren como desquitar con una porque no le habla y todo eso."
3. "...hay pleitos..."
4. "...después una sale involucrado ..."
5. "...me sentía mal y las demás bien aquí tranquila y yo allá yo sola ..."
6. "...sentí que era más represivo ..."
7. "...ya estaban abusando de mí."
8. "...no me siento bien y mejor cámbieme ..."

### **Discriminación**

La discriminación es otro problema que enfrentó la informante clave porque manifiesta que fue víctima de ello por no tener un nivel educativo superior, por eso la enviaron a trabajar como auxiliar de carga en diferentes proyectos en los cuales refiere que las personas las ven de menos por la forma de vestir o porque andan sucias por la misma naturaleza del trabajo, abonado a esto está el simple hecho que en los proyectos se discrimina por ser mujer pues se dicen

que no pueden levantar una bolsa de cemento o una piedra, reciben comentarios como por ejemplo para que las vamos a llevar si ni cargar pueden; comenta sufrir diferentes tipos de discriminación.

Un ejemplo es lo que señala la informante clave que la Unidad de Género Institucional del MOPTVDU solo invita a determinadas mujeres a participar en los procesos de formación y se excluye a las otras, cuando tiene que ser todo lo contrario que se debe de invitar a todas para que conozcan sus derechos y puedan velar por el cumplimiento y así tener mujeres empoderadas.

Asimismo indica que cuando van a realizar algún trámite administrativo se les discrimina por andar sucias y no se les atiende así como lo hacen con el demás personal

1. "...la vamos a quitar porque ella que es, una simple bachiller..."
2. "...cuando una va a las oficinas y lo ven así ..."
3. "...siempre hay discriminación que porque uno es mujer ..."
4. "...son escogidas ahí viene ya la discriminación, otra vez."
5. "...Que lo vean de menos por lo que hacemos ..."
6. "...no sé por qué andas sucia ..."
7. "...discriminen porque somos mujeres o por el trabajo que estamos haciendo..."
8. "...huy nos van a ensuciar ..."
9. "...y con una gran cara de menos y se siente una como diminutivo ..."
10. "...porque somos mujeres no levantamos una piedra..."
11. "...porque somos mujeres no podemos levantar una bolsa de cemento..."
12. "...para que van a ir si no pueden..."
13. "...no va a cargar..."
14. "...empezaron cómo mover la gente..."

## **CASO N° 6: "LAS MUJERES QUE TRABAJAN ES PORQUE SON TAN FEAS QUE NO HAN HALLADO ALGUIEN QUE LAS MANTENGA"**

### **GENERALIDADES DE LA INFORMANTE CLAVE**

<b>Nombre</b>	: Irinia
<b>Género</b>	: Femenino
<b>Edad</b>	: 36 años
<b>Nivel educativo</b>	: Maestría en Medio Ambiente
<b>Ocupación</b>	: Técnica Especialista en la Subdirección de Estudios de la Dirección de Adaptación al Cambio Climático y Gestión Estratégica del Riesgo.

**Estado familiar** : Soltera

**Composición familiar** :

N°	PARENTESCO	EDAD	NIVEL EDUCATIVO	OCUPACIÓN
1	Madre	74 años	2do. Grado	Ama de casa
2	Padre	82 años	4to. Grado	Motorista

**Fuente:** Elaborado por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador. 2017

Irinia es Ingeniera Civil graduada de la Universidad de El Salvador con una Maestría en Medio Ambiente de 36 años de edad. En la actualidad es residente junto a ambos padres en el Departamento de Santa Ana, manifestó ser hija única, y tiene 8 años laborando en el Ministerio.

## CATEGORIAS DE ANÁLISIS Y FRASES TEXTUALES.

### Trabajo no tradicional

Según lo dicho por la informante clave al comunicar al padre y la madre la preferencia por la carrera de Ingeniería Civil estos expresaron la inconformidad por considerar que esta era una carrera diseñada exclusivamente para hombres, por lo que buscó acceder a una beca para poder continuar con los estudios superiores, además del apoyo económico de familiares. A esto debe agregarse que al enfrentarse con situaciones de violencia y discriminación en el lugar de trabajo recibió comentarios desfavorables.

Esto confirma que se tienen concepciones tradicionales sobre la división sexual del trabajo, por lo que las mujeres que incursionan en trabajos no tradicionales deben romper con esquemas machistas iniciando por sus hogares. Además se enfrentan a jefaturas que poco valoran las capacidades y habilidades que tienen por el hecho de ser mujer.

1. "...lo primero que me dijo ya viste yo secretaria quería que fueras no sé por qué te metiste a estudiar eso, o maestra, pero como vos querías estudiar ingeniería, mira las cosas que te pasan por estar trabajando en medio de hombres"
2. "...nunca estuvo de acuerdo para que estudiara ingeniería..."
3. "...pero eso es cosa de hombres en eso te van a marginar y en eso si tenía razón..."

4. "...así hacen las cosas las mujeres, dijo sirven para eso para hacer las cosas mal hechas acabadas o para ser la mujer del General para eso qué sirven las mujeres..."

## Violencia

Esta categoría debe iniciarse desde el contexto familiar en el cual suelen darse situaciones de violencia que generalmente son invisibilizadas y naturalizadas. Para la informante clave a pesar de que han existido diferencias entre sus padres, nunca han sido irreconciliables, aunque reconoce la existencia de violencia económica y patrimonial en diversas situaciones que responden al rol de proveedor asignado a la figura masculina.

La ingeniera expresó durante la realización de las entrevistas haber sido víctima de violencia en su lugar de trabajo de parte de una de las jefaturas y un compañero de trabajo, la cual se manifestó a través de gritos en reuniones con todo el equipo que conforman la unidad a la que pertenece en el ministerio, invasión a la vida privada especialmente a través de las redes sociales, insultos, abuso de autoridad e insinuaciones sexuales no deseadas que posteriormente evolucionaron a acoso laboral, lo que la afectó no solo psicológicamente sino también generando un estancamiento laboral.

A lo anterior se añade el rechazo de parte de las compañeras/os de trabajo por considerar errónea su decisión de denunciar la situación antes mencionada, es decir la cultura donde la víctima es la culpable de los hechos de violencia

1. "...más económica, patrimonial donde a veces es el hombre quien decide qué es lo que se va a hacer con cada bien o con el dinero, ese tipo de violencia sí, porque era mi papá el que manejaba todo eso..."
2. "...al señor por momentos se le iba y nos trataba como si estuviéramos en el ejército dando órdenes gritando he usaba bastante la violencia..."
3. "...esto es lo que vos no podes hacer mira que fácil voy a hacer yo ahorita una sala de reuniones y vos no lo podes hacer que sos una inútil..."
4. "...nos dimos cuenta que ya esos disparos que en algún momento le veíamos ya se hacían cada vez más frecuentes verdad, las explosiones de ira, que gritos intromisiones a la vida privada de uno..."
5. "...decirle a esa que hoy dicen que la vieron que un otro ya el último mensaje que me mandó decirle a eso que dicen que aquí afuera se estaba amontonando con un hombre y que anda con otros dos más de este ministerio..."
6. "...me agarró y me abrazó y me dijo hoy si me voy a aprovechar me dijo e intentó darme un beso en la boca..."



7. "...pobre no tenés perdón de Dios pobrecito el señor si ya es un adulto mayor no tiene familia y hoy lo despidieron por tu culpa mi jubilación va a lograr ojalá que sigas tranquila..."

## **Discriminación**

Con respecto a lo expresado por la informante clave han sido muchas las oportunidades en las que sufrió de discriminación en diferentes lugares como en la universidad dejándola relegada a actividades consideradas de menor complejidad, en situaciones de la vida cotidiana como visitar el seguro social en la que es revictimizada por otros profesionales, dejando claro que la formación académica no implica que se tenga conocimientos sobre género y finalmente en el trabajo.

Cabe mencionar que en algunos casos las mujeres se les asignan trabajo igual que el de los hombres con el fin de dificultar el trabajo, de presionarlas poniéndolas a prueba para medir las capacidades y habilidades que posean para desarrollar efectivamente el trabajo, a pesar de que para ingresar a un empleo deban estar bien calificadas. Además en cuanto a las oportunidades de crecer laboralmente y de continuar con la formación académica se ven en desventaja frente a los hombres.

1. "...consideraban que no teníamos la capacidad de manejar el equipo o que si lo íbamos a hacer pero que íbamos a hacer incorrecta la medición, en el caso de la universidad..."
2. "...me dice, yo pienso que estas pastillas se las deberían de dar al cincuenta por ciento de las mujeres a nivel nacional, me dijo, porque la mayoría están histéricas me dijo..."
3. "...usted tiene planes de quedar embarazada próximamente entonces yo le dije no..."
4. "...la primera que salga preñada yo me voy a encargar de ver que le ponemos en el expediente que se ha perdido algo o que se ha dañado algún equipo para que al siguiente año no le renueven el contrato..."
5. "...empezó a sentir así como la ya encerrada aislada desde toda la oficina verdad o sea me cargaron de trabajo excesivamente no podía ir a las reuniones y sí o no podía hablar o sea ya era como que estaban estaba ahí pero como invisible..."
6. "...que lo hagan para que vea que no puede o para que se desanime o algo y en el caso del trabajo que implique un poco más de dirección o algo por lo general se lo asignan a un hombre, rara vez es una, es una mujer la que coordina esos procesos..."
7. "...no me asignan algo, algo relevante, si hay capacitaciones he siempre quedo fuera o sea yo, yo gane desde el punto de vista que yo sigo estando acá pero estancada o sea yo ya no voy a pasar de ahí..."
8. "...en cuanto a otras oportunidades de ser he de capacitación o de realizar funciones no, hay, hay prioridad para los hombres..."

## **CASO N° 7: “LA PREPARACIÓN ACADÉMICA NO INFLUYE, LA EDUCACIÓN SÍ”**

### **GENERALIDADES DE LA INFORMANTE CLAVE**

<b>Nombre</b>	: Lisandra Soriano
<b>Género</b>	: Femenino
<b>Edad</b>	: 28 años
<b>Nivel educativo</b>	: Ingeniera Civil
<b>Ocupación</b>	: Empleada
<b>Estado familiar</b>	: Soltera
<b>Composición familiar</b>	: En la actualidad vive sola.

Lisandra es ingeniera civil, tiene 28 años de edad, creció en el departamento de Cabañas únicamente junto a la madre puesto que el padre falleció cuando tenía un año de edad, es la penúltima de siete hermanos, los cuales todos son profesionales. En la actualidad tiene 4 años de laborar en el ministerio en el área técnica.

### **CATEGORÍAS DE ANÁLISIS Y FRASES TEXTUALES.**

#### **Trabajo no tradicional**

La informante clave manifestó que siempre ha tenido el apoyo de su familia para estudiar lo que fuera de su preferencia, sin embargo recibió comentarios machistas por parte de otras personas. En el campo laboral es bien sabido que las mujeres son disminuidas a cargos de bajo nivel, por lo que al poseer un cargo de coordinación y dar indicaciones a hombres estos se sientan inseguros de las decisiones que ella pueda tomar. Otra situación a la que debe enfrentarse por el hecho de ser mujer es que sus mismos compañeros de trabajo traten de ponerla constantemente a prueba para saber si puede o no realizar su trabajo.

1. “...en mi casa no en casa definitivamente no siempre me apoyaron pero mucha gente estás estudiando una carrera para hombres que todo lo que estudió en esa carrera o son hombres o son lesbianas...”
2. “...entonces la mayoría de hombres no le gusta que las mujeres les demos indicaciones no digamos órdenes...”

## Violencia

Para la informante clave este es uno de los problemas fundamentales y estructurales que deben tratarse de manera general a nivel nacional, iniciando desde los hogares. En su caso específico expresó que fue víctima de violencia por parte de sus compañeros/as de trabajo, situación que generó un cambio de unidad a la que pertenecía dentro del ministerio, expresó que se tienen diferencias incluso entre las mujeres.

1. "...compañeras de trabajo me pusieron como espía, para que yo no, no sabía bien pues porque no puede ser que vos salga bien y yo no..."
2. "...ellos quieren poner una barrera y decir bueno este vamos a tratar de que uno no se sienta bien y que salga mal..."
3. "...se supone que entre mujeres hay que apoyarse pero muchas veces enteros mayores barreras que se encuentra o dificultades que se encuentra son entre las mismas mujeres..."
4. "...es cuestión como de poder verdad entonces aprovecharse si vos podes hacer eso entonces, yo quiero estar arriba..."

## Discriminación

En el caso la discriminación manifestó que ha sido evidente mayoritariamente en el trabajo de campo siempre por parte de los compañeros o subalternos que la han considerado incapaz de realizar algunos proyectos únicamente por ser mujer, generando en ella frustración, incomodidad y molestia internamente, circunstancia que dio origen a una actitud a la defensiva que afecta el desarrollo de sus labores y su vida personal. Cabe mencionar que en cuanto a los beneficios que reciben tanto hombres como mujeres son iguales.

1. "...a mí me tocó la construcción de un puente me mandaron el puente pensando que yo no iba a ejecutar la obra porque nadie quería hacer..."
2. "...los compañeros que creen que es una no es capaz de hacer las cosas por ser mujer, entonces están ahí como qué y qué vino hacer aquí..."
3. "...los compañeros tienen el mismo nivel académico y hay discriminación entonces no quiere decir que un nivel académico va a ser mejor o peor a una persona..."
4. "...hay veces de que por ser una ser mujer no quieren que una de órdenes, porque piensan que no sabe pero a más de eso no porque una tiene que acomodarse y saber, saber dar las indicaciones saber cómo dirigirse a la gente..."

## CASO N° 8: “PARA MÍ FUE DIFÍCIL VA, PERO APRENDÍ”

### GENERALIDADES DE LA INFORMANTE CLAVE

**Nombre** : Lorena Aleida Rosales  
**Género** : Femenino  
**Edad** : 45 años  
**Nivel educativo** : Bachillerato  
**Ocupación** : Empleada  
**Estado familiar** : Soltera  
**Composición familiar** :

N°	PARENTESCO	EDAD	NIVEL EDUCATIVO	OCUPACIÓN
1	Madre	66 años	Educación Básica	Ama de casa
2	Padre	70 años	Educación Básica	Jardinero
3	Hermana	47 años	Educación Media	Empleada
4	Hermana	40 años	Educación Media	Empleada
5	Hermana	38 años	Educación Media	Empleada
6	Hija	15 años	Educación Media	Estudiante
7	Hija	10 años	Educación Básica	Estudiante

**Fuente:** Elaborado por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador. 2017

Lorena tiene 45 años de edad, creció junto a la abuela puesto que la madre se dedicaba a los trabajos domésticos, es madre soltera de dos hijas, ingresó al Ministerio de Obras Públicas en el 2009 en el área de Bacheo y Recarpeteo, actualmente se labora en el área de jardinería y guía turística en la cual debe dar información sobre el Parque “La Reconciliación”.

### CATEGORÍAS DE ANÁLISIS Y FRASES TEXTUALES.

#### Trabajo no tradicional

La Informante es una de las primeras mujeres que ingresaron a laborar en el área de mantenimiento del ministerio, manifiesta que tuvo que enfrentarse a esquemas machistas por parte de sus compañeros, realizar trabajos sumamente pesados en los cuales el número de mujeres es limitado, para ello se capacitó durante tres meses en la Universidad de El Salvador.

1. “...un compañero lo manejaba y nosotros lo íbamos echando en la máquina...”
2. “...he andado ahí de alba, albañilería y construcción todo eso también lo he hecho puedo hacer mezclas y de concretos lo lodocreto todo eso de construcción...”

3. "...cuando he entrado a las cuadrillas yo soy la única que ando con ellas como 15 hombres y yo de mujer..."

## **Violencia**

Lorena Manifestó que la violencia a afectado su vida desde temprana edad debido a que creció en un ambiente de agresión en su entorno familiar, especialmente por la mala relación con su madre, que ha llegado al nivel de explosión con golpes además de generar divisiones incluso con dos de sus hermanas, a esto debe agregarse que también sufrió maltrato por parte de su primer compañero de vida. Añade que esto la ha afectado emocionalmente por lo que ha buscado ayuda profesional.

El área laboral no fue la excepción, al ser de las primeras mujeres que incursionaron en el área de mantenimiento, fue un choque cultural para los compañeros de trabajo, puesto que nunca habían trabajado junto mujeres, al salir de su zona de confort la forma de expresar sus emociones fue a través de burlas, gritos, e incluso ofertas de dinero a cambio de favores sexuales.

Además manifiesta que le pagaron hasta el tercer mes de trabajo, razón por la que muchas de las mujeres que ingresaron junto con ella tuvieron que abandonar los trabajos a causa de la escases de recursos económicos. Existe miedo por parte de las mujeres de denunciar los abusos y acosos de los que son víctimas debido a que consideran que pueden ser despedidas de los puestos que ocupan, situación que las pone en desventaja pues en muchas ocasiones es el único sustento para las familias.

Las mujeres en este país deben enfrentarse con todo tipo de violencia en todos los ámbitos es decir escolar, familiar y laboral sin tener al menos un descanso, por lo que el simple hecho de ser mujer es sinónimo de ser víctima, no hay un espacio en el que la mujer pueda desarrollarse libremente, expresarse en contra de la vulneración de sus derecho sin que sea juzgada nuevamente.

1. "...a mí me pegó las veces que salí embarazada quizás porque no estaba con el papá de mis hijos..."
2. "...una sola vez me he acompañado en esta recibí maltrato verbal..."
3. "...me decía cosas también que vos no servís para nada, que vos nunca vas a ser feliz, que no sé qué, qué porque tenés a tus hijas así sin padre que por qué no aguantas a ningún hombre..."
4. "...me decía mira Lorenita cuando vamos a salir que no sé qué mira te voy a dar este dinero ya no vas a hacer nada..."
5. "...mira de vos sos bien bonita y todo eso, no es necesario que andes aquí mejor salí conmigo y vas a estar bien galán, no vas a estar haciendo nada y vas a estar como que sos reina..."
6. "...me dijo vos nunca haces caso y diciéndome groserías en frente de los compañeros y enfrente también estaban los de la alcaldía..."
7. "...me estaba subiendo un compañero no me di cuenta de quien fue me dio como seis nalgadas revés y derecho yo no me fije quién fue..."
8. "...venía muy cansada me quede dormida cuando ya veníamos, viene él y de repente sentí que me besaron de un solo yo como me defendí..."
9. "...hicieron que nosotros nos desesperáramos, entonces montón de gente compañeras y compañeros no aguantaron pues, porque no teníamos dinero..."
10. "...les da miedo porque dicen que la van a despedir y todo eso y se quedan calladas..."
11. "...yo vi cuando el hombre le pegó y le dejaba morado y vengo yo y como yo pues sí como yo era compañera de ella y amiga le fue a decir y lo llamaron a los dos pero ella, ella lo negó..."

## Discriminación

En cuanto a esta categoría la informante clave expresó que en los grupos de trabajo en los que ella ha estado incorporada, los hombres han tenido un esquema marcado de lo que la mujer debe o no debe hacer, por lo que inicialmente les ordenaban dedicarse a la preparación de alimentos, sabiendo que esto no era la labor que debían desempeñar. También manifestó que no hay oportunidades de crecer laboralmente debido a que en numerosas ocasiones las mujeres han tenido el deseo de aprender nuevas actividades, sin embargo no existe voluntad por parte de los compañeros para enseñarles.

1. "...en mantenimiento entonces nos decía que nosotras nos teníamos que estar ahí, que no servimos para nada, éste que mejor éste le fuéramos a cocinar qué que nosotros no teníamos fuerza..."
2. "...usted no tiene esa fuerza que nosotros tenemos usted no sirve para eso cómo va creer que va a levantar una carreta y una piedra..."
3. "...las mujeres no sirven para eso no sé para qué han puesto mujeres solo, las mujeres, tienen que estar en su casa atendiendo a los hijos y el marido y todo eso, sí mire si a las compañeras a cocinar las ponían sí se las llevaban a los proyectos y a cocinar, a echar tortillas, a hacerle la comida a ellos..."
4. "...no les gusta enseñar por ejemplo a manejar una máquina aquí no les gusta aquí solo hay una mujer que maneja un camión la niña Rosita porque ella venía aprendida de otra parte..."

## **CASO N° 9: “GANAN MÁS LOS HOMBRES ALBAÑILES QUE NOSOTRAS...”**

### **GENERALIDADES DE LA INFORMANTE CLAVE**

**Nombre** : Violeta Elizabeth Vázquez  
**Género** : Femenino  
**Edad** : 33 años  
**Nivel educativo** : Bachillerato  
**Ocupación** : Empleada  
**Estado familiar** : Soltera  
**Composición familiar** :

N°	PARENTESCO	EDAD	NIVEL EDUCATIVO	OCUPACIÓN
1	Hijo	13 años	Educación Básica	Estudiante
2	Hijo	5 años	Educación Inicial	Estudiante

**Fuente:** Elaborado por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador, 2017

Violeta tiene 33 años de edad, labora desde hace 7 años en el Ministerio en el área de Mantenimiento Vial, es madre soltera de dos hijos y reside en la zona metropolitana de San Salvador.

### **CATEGORÍAS DE ANÁLISIS Y FRASES TEXTUALES.**

#### **Trabajo no tradicional**

Las mujeres que deciden incursionar en este tipo de trabajos deben demostrar que tienen las mismas capacidades y habilidades que los compañeros, hacer un doble esfuerzo para lograr el respeto de sus compañeros, cumplir expectativas y finalmente después de una amplia jornada laboral cumplir con el rol de madres y amas de casa.

1. “...nosotras andamos en una cuadrilla de albañiles entonces nosotros traemos el cemento, jalamos la arena, la grava les preparamos mezcla se la llevamos si van a poner baldosas se la llevamos si es ladrillo se lo llevamos y ellos sólo están esperando todo listo para pegar y si es posible hasta coloca la mezcla para nosotros ir poniendo de una vez el ladrillo, quién gana más, ganan más los hombres albañiles que nosotras...”

## **Violencia**

La violencia está a la orden del día y durante las primeras etapas de la vida puede representar un grave impacto en la vida de las personas, el caso de Violeta sufrió violencia en su hogar por parte de su padrastro, quién agredía física, sexual y psicológicamente a la madre. Manifestó que constantemente acudía al Centro de Estudios golpeada, pero nunca denunciaron debido a que estaban amenazadas. Situación que se repitió con una de sus parejas, pero a razón de lo que anteriormente había vivido decidió terminar la relación.

2. "...salí del cuarto escuchó un ruido bien feo, fuerte y cuando salimos a ver en la sala estaba colgando mi mamá, colgando de la viga..."
3. "...llegaba corriendo golpeada con miedo de no regresar con él, pero igual siempre, siempre tenía que regresar porque estaba amenazada..."
4. "...recibí una propuesta de un señor ya bastante de avanzada edad el hombre llegó a la bodega y me dijo que él me daba \$50 si yo aceptaba acostarme con él y 50 ya el día que de hecho y que ya hubiera salido de lugar donde él me citaba..."
5. "...le dice a una persona y que le dice, no pero ustedes tienen la culpa porque ustedes mujeres no se dan el lugar, porque la fulanita lo hizo y que porque otra la lo hizo ustedes también pueden hacerlo..."

Al igual que sus compañeras de trabajo Violeta recibió propuestas sexuales no deseadas a cambio de una remuneración económica, al comunicar esta situación a otra persona justifiquen este tipo de actos con el pretexto de que las mujeres no saben darse a respetar.

## **Discriminación**

La informante clave expresó que las necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres es invisibilizada, por lo que son obligadas a realizar tareas pesadas pues de lo contrario eran juzgadas. En necesario mencionar que la discriminación no era únicamente por parte los compañeros de trabajo sino también por jefaturas que aprovechándose del poder de su cargo las maltrataba verbalmente y psicológicamente con frases de discriminación y rechazo al no poder realizar alguna actividad con la misma fuerza o habilidad que sus compañeros.

Tal como se ha mencionado anteriormente por diferentes factores como la necesidad de tener un ingreso económico para sostener a la familia y al



momento de manifestar sus opiniones o sugerencias tampoco son tomadas en cuenta.

1. "...son mujeres no puede, no, no sirven para nada, no pueden paliar, no pueden agarrar una carretilla o no pueden cargar una bolsa de cemento..."
2. "...se vive bastante la discriminación porque ellas no pueden, que les duele acá más cuando andamos con ese período ellos no nos comprenden eso y nos toca a veces hacer lo que ellos hacen, que vos porque o sea ellos no lo van a hacer..."
3. "...el Caporal que nosotras teníamos al principio era quitense de ahí ustedes no sirven para nada, me están estorbando, en nosotros haciendo todo el trabajo y él sólo viéndonos, me están estorbando, pues hasta nos insultaba verdad."
4. "...cuando él nos daba las órdenes nunca nos las daba amablemente sino que siempre nos insultaba primero para podernos mandar, pero a veces uno por el miedo de que acabo de entrar, soy nuevo y pues necesito el trabajo, a veces uno se queda, no dice nada..."
5. "...nos dijo que nos bajáramos que no servimos para nada verdad y bueno eso, me están estorbando el trabajo bájense y otra vez fue cuando nos quería obligar a que nosotros cargáramos manualmente, cuando en realidad el Ministerio consigue máquinas para poderlo hacer y evitar que nos molestemos..."
6. "...no ahí déjalo yo lo voy a hacer porque usted no puede, pero no lo dicen de otra manera este comprensiva sino que de una manera ofensiva..."
7. "No porque, por la misma razón, porque ellos son expertos, la albañilería de ellos o sea una mujer que va a saber y eso"
8. "...no falta alguien en un grupo de gente que siempre van a ver de menos a una mujer, si no me hacen de menos la ven bien pero ya van con otra intención..."

## CASO N° 10: "YO LLEGABA A MI CASA A LLORAR"

### GENERALIDADES DE LA INFORMANTE CLAVE

**Nombre** : Cristina Cruz Hernández (Seudónimo)  
**Género** : Femenino  
**Edad** : 42 años  
**Nivel educativo** : Arquitecta  
**Ocupación** : Empleada  
**Estado familiar** : Soltera  
**Composición familiar** :

N°	PARENTESCO	EDAD	NIVEL EDUCATIVO	OCUPACIÓN
1	Hija	15 años	Educación Media	Estudiante
2	Hijo	7 años	Educación Básica	Estudiante

**Fuente:** Elaborado por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador. 2017

La informante clave prefirió no se usara el nombre verdadero para la investigación por lo que se usó un seudónimo. Cruz es arquitecta, madre soltera de una niña y laboró durante 4 años en el Ministerio, creció únicamente con la madre puesto que el padre murió cuando ella tenía una corta edad.

## CATEGORÍAS DE ANÁLISIS DE FRASES TEXTUALES.

### **Trabajo no tradicional**

Cruz expuso que en el ministerio es difícil que una mujer pueda ascender a un puesto de trabajo, siempre existen barreras que las limitan. Una característica del caso es que al ser madre consideraron que lo mejor era dejar proyectos cercanos.

1. "...yo te quiero dar este proyecto porque es más cerca vos sos mujer y tenés a tus hijos y así venís más temprano..."

### **Violencia**

La violencia y agresión inició desde el hogar, pues es desde ahí que los hombres quieren ejercer el poder sobre las mujeres, tal es el caso de la informante clave quién sostiene que incluso en la actualidad no tiene una buena relación con uno de sus hermanos, por esa razón. También refiere que hay vulneración de los derechos femeninos en el ministerio, pues aunque haya una denuncia muchos casos se quedan estancados, sin resolución favorable para la víctima.

2. "...te quedas tranquila o te quedas callada o te vamos a recibir tu contrato verdad o sea vos escoges..."
3. "...verbalmente me dijo que era incompetente que le robaba dinero al estado..."
4. "...que a mí no me parecía un chiste la situación, que era una falta de respeto la que él estaba haciendo conmigo..."
5. "...me sentía vulnerada, sentía que mis derechos no valían no valieron nunca, el caso se quedó así..."
6. "...yo tenía poder entonces muchas veces yo lo hice doblegar lo que él hacía, entonces yo llegaba y yo lo confrontado pues llegabas derriba y decía mire este señor me está bloqueando por favor necesito que me ayude y ya lo obligaban a él a que hiciera lo que yo estaba pidiendo verdad..."

### **Discriminación**

Para la informante clave la discriminación parte del hecho de considerar a la mujer como un ser que debe estar al servicio del hombre, postura bajo la cual fue criada durante la niñez por la visión tradicional de la abuela, hecho que permite la perpetuación de un sistema desigual, pues estas costumbres son transmitidas de generación en generación.

1. "...ella siempre quería que yo los atendiera que yo les llevará esto siendo yo la menor..."
2. "...ella siempre se refería a que yo era la marimacha..."
3. "...siempre me vieron como que una mujer no nos puede venir a mandar o una mujer no me puede venir a decir qué es lo que voy a hacer..."
4. "...Porque la gente no me obedecía, la gente hablaba mal de mí, como la gente decía que va a saber ella o qué sabe una arquitecta de esto..."
5. "...pues incluso en los altos niveles en lo que nos desenvolvemos el hombre piensa que la mujer no es capaz de hacer ciertos trabajos..."
6. "...no mira una arquitecta ahí, no mira vamos a buscar otro lado, pero es que mira, esto es para un ingeniero de mecánico y o sea no es que desmerite que vos no podas verdad pero el perfil tiene que ser un hombre..."

En el área laboral la arquitecta tuvo la experiencia de ocupar un puesto de alto nivel, sin embargo se encontró con una barrera por parte de algunos compañeros de trabajo que la consideraban incapaz de realizar correctamente las actividades que le eran asignadas, además de negarse a cumplir con las decisiones que ella tomaba, debiendo buscar mediación con otro hombre para que fuera éste quien diera las directrices. Cabe mencionar que a criterio de la informante se cierran oportunidades a las mujeres, a razón de su sexo, para ocupar cargos de alto nivel y cuando si se dan las oportunidades no reciben iguales beneficios económicos que un hombre, por lo que el trabajo femenino es desvalorado.

## 2.4 ANÁLISIS DE LA INTERPRETACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

A continuación se presenta el análisis de las experiencias de violencia y discriminación que sufren las mujeres que realizan trabajos no tradicionales en el Viceministerio de Obras Públicas, partiendo de las vivencias en su núcleo personal, familiar, escolar, comunitario y finalmente en el ámbito laboral que es el principal interés de la investigación en relación a las categorías y subcategorías seleccionadas.

Algunas de las informantes claves expresaron durante la realización de las entrevistas que han sido víctimas de violencia desde sus hogares, expresada en diferentes formas ya sea física como golpes que es la más fácil de percibir

pues quedan evidencias claras de las agresiones y abusos vividos en algunos casos por parte de padres o por compañeros de vida, una de las informantes claves expresó que la madre intentó suicidarse a razón de los abusos que sufrían, añadiendo que en diversas ocasiones recurría al Centro Escolar en crisis, situación que en ningún momento se denunció ante las autoridades correspondientes debido al temor.

Otra de las formas más comunes de violencia experimentada es la psicológica y verbal pronunciada a través de frases que dañan el autoestima y auto-concepto de las personas, lo que se evidencia negativamente en el desarrollo a nivel personal y laboral siendo una de las formas más difíciles de identificar incluso por la víctima, es más difícil de denunciar además tiene graves repercusiones no solo con la receptora directa de la violencia sino también en los hijos e hijas en el caso de las que ya son madres. Una de las informantes refirió que en su hogar quien manejaba lo económico era el padre, por lo que en un primer momento este no la apoyaba en sus estudios, por no estar de acuerdo con la elección de la carrera considerada como masculina.

Sobre la situación de violencia en el ámbito laboral las mujeres viven hechos de discriminación por el simple hecho de ser mujeres que las jefaturas en muchas ocasiones se aprovechan del poder que tienen para subordinar a las mujeres realizando diferentes abusos como recargarlas de trabajo para que ellas accedan a determinadas propuestas.

La mayoría de las entrevistadas ha experimentado acoso sexual por parte de jefaturas o de compañeros de trabajo, recibiendo insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas en los que se les decía que recibirían beneficios laborales e incluso económicos, también son frecuentes comentarios o chistes sexuales de los que en muchas ocasiones forman parte ellas para no ser

aisladas o discriminadas por no interactuar con las demás personas a través chiste machistas o conductas misóginas.

Es menester agregar que de un acoso sexual no fluctuado se ha derivado acoso laboral en los que ellas son sobrecargadas de trabajo al punto de querer sofocarlas y llevarlas al límite de renunciar, a pesar de que este trabajo sea el único ingreso económico para sostener la familia, sin embargo por esta misma razón las mujeres soportan todo tipo de abuso, pues temen ser despedidas; algunas de las informantes expresaron que en alguna oportunidad debido a la gravedad de la situación recurrieron a unas de las instancias correspondientes como por ejemplo a la Unidad de Género Institucional, pero no se obtuvo ninguna resolución para mejorar los hechos de violencia.

Atendiendo a lo anterior puede decirse que al denunciar estos casos, ellas son revictimizadas pues la atención que se les da no es la más apropiada, debido a que deben llevar procesos engorrosos y en muchas ocasiones los resultados no son los mejores o los esperados, en la investigación las personas que en algún momento llevaron un proceso de denuncia refirieron que esto no las exime de ser nuevamente víctimas pero que en otra oportunidad lo pensarían mejor debido a que la experiencias previas han sido sumamente dolorosas, teniendo que recurrir a apoyo profesional para poder sobrellevar esta situación, añaden que se dan casos en los que las víctimas son vistas negativamente, acusadas y sentenciadas por los compañeros y compañeras al conocer de la denuncia.

En cuanto a la discriminación ha sido sumamente evidente tanto en el área operativa como en el área técnica dentro del Ministerio, exteriorizaron que en varias oportunidades se les ha puesto a prueba las capacidades y habilidades para desempeñar su trabajo, por lo que deben ser aún más precavidas pues están siendo supervisadas constantemente para señalar de una forma no productiva los errores cometidos, situación que no se da en los hombres,

agregado a esto se han limitado las oportunidades de continuar con la formación profesional como asistir a capacitaciones en el exterior que les permitiría obtener un mejor empleo dejándolas en un estancamiento laboral.

Con respecto a los estereotipos de género se tiene la percepción de que la mujer debe cumplir con el rol de madre sumisa y abnegada dedicada únicamente a las labores domésticas, por lo que al incursionar en los trabajos masculinizados son severamente criticadas por hombres y mujeres pues rompen con los esquemas tradicionales asignados. En el espacio laboral las tareas son asignadas con igualdad para hombres y mujeres por lo que las necesidades diferenciadas son olvidadas por lo que es necesario mencionar que hay un desconocimiento sobre el significado de la equidad de género, pues durante la realización de trabajo de campo se constató que la concepción predominante es que al buscar la igualdad deben cumplir con las mismas tareas que los compañeros.

Existe un desconocimiento de las instancias a las que se pueden acudir en caso de sufrir cualquier situación de las antes mencionadas, lo que contribuye a que se siga fomentando estas prácticas de abuso de poder por parte de algunos hombres y mujeres, para evitar esto las diferentes unidades deben de trabajar procesos de formación y capacitación de derechos y deberes con el objetivo de empoderar al personal del Ministerio y erradicar estas brechas desigualdad entre los géneros.

La Unidad de Género Institucional está haciendo esfuerzos en trabajar en materia de igualdad y equidad de género, pero no es suficiente, ello se puede deber a diferentes motivos como el escaso personal con el que cuenta la UGI pues solo son dos empleadas para atender los 1772 empleadas y empleados de los tres viceministerios y los diferentes planteles lo que resulta muy extenuante, pues no se puede incidir de forma integral en dicha problemática,

otro de las dificultades que enfrenta es el escaso presupuesto con el que cuentan pues se les asigna una módica cantidad de dinero para realizar las acciones afirmativas.

Estas son algunas de las dificultades que enfrenta la Unidad de Género Institucional pero una de las que mayormente afecta, es que trabajar temas de género es caminar cuesta arriba porque son construcciones culturales y sociales en las que requiere aprender y desaprender patrones que han estado por décadas en nuestra sociedad y han contribuido a la sumisión de las mujeres en donde se les coarta la libertad en los diferentes aspectos.

Por otra parte, el sentar precedentes en los casos que han sido comprobados de discriminación y violencia de género porque si se tienen un sistema permisivo en cuanto a estas conductas las personas no quieren denunciar los abusos de poder porque mencionan que no se les resuelve y después quedan las situaciones peores, se ganan de enemigos/as hasta sus compañero/as de trabajo por denunciar estos casos, aunque hayan otras personas que también estén siendo víctimas pero no apoyan por no verse involucradas.

Hablar de violencia y discriminación hacia la mujer es hablar de una estructura de poder que toca intereses tanto políticos como económicos en el cual a la clase dominante no le conviene que haya una igualdad y equidad de género pues habría menos injusticia social lo que lleva como efectos diferentes estratos de la sociedad.

## 2.5. ANÁLISIS SOBRE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN LOS TRABAJOS NO TRADICIONALES

En la actualidad, el objeto de estudio se encuentra presente en el MOPTVDU específicamente en las mujeres que realizan trabajos no tradicionales en el Viceministerio de Obras Públicas porque es la población que

mayormente se encuentra involucrada en la problemática, cabe mencionar que también afecta a las mujeres que realizan trabajos tradicionales del género porque hablar de violencia y discriminación no se sitúa en un estrato social específico, un color de piel, creencias religiosas o nivel educativo sino en el sexo con el que se nace.

Es ahí donde resalta la importancia de investigar la violencia y discriminación que sufren las mujeres por desarrollar trabajos no tradicionales de su género, como estas tienen una afectación tanto a nivel personal, familiar, laboral y hasta social, pues en la medida que una mujer sale de los ciclos de violencia el país avanza y la sociedad se beneficia, para ello es necesario salvaguardar la integridad física, psicológica, moral, sexual y emocional de las mujeres.

Desde la visión de Ignacio Martín Baró la labor que realiza la mujer únicamente es un complemento a la del hombre, puesto que para el sistema imperante es necesario que su mano de obra llegue bien alimentado, vestido y descansado a laborar pues así su producción mejora lo que genera mayores ganancias al explotador, es decir la labor de la mujer es complacer al hombre en todo momento, puesto que éste llega cansado después de largas jornadas de trabajo, es ella quien debe atenderlo olvidándose incluso de sí misma. Además las labores domésticas son invisibilizadas a razón de que no aporta económicamente hablando.

En El Salvador a pesar de la lucha femenina por la equidad de género las mujeres siguen siendo vulneradas, son educadas desde pequeñas para ser madres, esposas e hijas, abnegadas, amorosas, buenas cocineras y ordenadas para ser merecedoras de un buen esposo, añadido a esto las que deciden incursionar en el área laboral no deben olvidarse de las labores del hogar, teniendo que desempeñar múltiples jornadas.



El autor señala que la familia es la encargada de transmitir los roles de generación en generación pero que transmiten los roles que le interesan al sistema imperante, en este caso nos referimos al neoliberalismo al cual le conviene que las mujeres se queden en segundo plano, para ello instituciones como la escuela y la religión juegan un papel de mucha importancia pues es ahí donde se da la socialización sexual que permite el aprendizaje, apropiación de valores y normas morales para cada sexo.

La autora Jennifer A. Cooper refiere que las mujeres que laboran deben enfrentarse a los marcados estereotipos de género establecidos por la sociedad normativa en los que la mujer siempre está en desventaja frente al hombre, especialmente en el área laboral debido a que se enfrentan a barreras invisibles que impiden optar a un mejor empleo. Además añade el concepto de segregación laboral en el que las tareas que son asignadas a las mujeres responden a su sexo y no a sus habilidades y capacidades, especialmente para ocupar cargo de alto nivel pues los hombres se sienten aludidos, dañados y no deben acatar sugerencias de mujeres puesto que son seres inferiores.

Lo anterior explica la razón por la que las mujeres que realizan trabajos no tradicionales son vulneradas, agredidas y discriminadas en el desempeño de sus labores, menoscabando su autoestima lo que repercute en diferentes aspectos de su vida y en las formas de relacionarse con las demás personas, por ello se hace necesario crear acciones de desigualdad positivas para este grupo vulnerado es decir crear medidas alternativas que ayuden a eliminar las brechas de género a través de acciones afirmativas.

En cuanto a la normativa a nivel nacional orientada a la equidad de género en el actual gobierno y desde el anterior se han tenido en el país avances importantes como la aprobación de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres cuyo objeto es una vida libre de violencia para las

mujeres. Otra ley en materia de protección de derecho de las mujeres es la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres la cual busca la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres en los diferentes ámbitos, así como también la participación en los espacios políticos de decisión, crear una cultura y educación que fomente la igualdad y las prácticas de no discriminación.

Estas son leyes integrales que se hacen necesarias porque en El Salvador no se ha alcanzado la igualdad y equidad de género, según algunas feministas estamos a varios años para alcanzarlas, por lo que es necesario que se creen políticas de Estado que contribuyan a esta lucha. Por ello diferentes organizaciones feministas continúan en la reivindicación de los derechos de las mujeres, pues aún es necesario de-construir aprendizajes machistas y misóginos que se instalan en la vida cotidiana a través de la socialización sexual.



**Fuente:** Fotografía tomada por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social, para la investigación sobre Violencia y discriminación hacia la mujer en los trabajos no tradicionales, Parque "El Principito" 13/06/2017.

### **CAPÍTULO N° 3**

## **HALLAZGOS ENCONTRADOS EN LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER**

### **3.1. METODOLOGÍA APLICADA A LA INVESTIGACIÓN**

### **3.2. HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.3. CONSIDERACIONES SEGÚN LA PERSPECTIVA DE LAS INVESTIGADORAS**

### **3.4 TRIANGULACION DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DURANTE LA INVESTIGACIÓN.**

### **3.5. COMPARACIÓN CON OTRO ESTUDIO**

### 3.

## **HALLAZGOS ENCONTRADOS EN LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER**

En el presente capítulo se detallan la metodología que se ha utilizado en la investigación cualitativa describiendo las cinco fases propuestas por el autor Ignacio Ruíz Olabuénaga, asimismo se detalla la elaboración de los instrumentos, la selección de las informantes claves y la aplicación de las técnicas; luego se señalan los hallazgos más relevantes por cada categoría seleccionada lo que da paso para formular la propuesta de proyecto. También se desarrolla las consideraciones por parte del equipo investigador en la cual se mencionan los diferentes aportes desde la perspectiva como profesionales en Trabajo Social.

Posteriormente se realizó la triangulación con la información recopilada por las informantes claves, la opinión de la profesional en el tema y la teoría de la autora Jennifer A. Cooper y a Ignacio Martín Baró los cuales contribuyeron a que se realizará el análisis entre las diferentes vivencias. Luego se efectuó la comparación con otra investigación denominada “Actitud hacia roles de género y percepción de la mujer en trabajos no tradicionales”, la cual permitió analizar las diferencias y similitudes que enfrentan las mujeres cuando se incorporan a los trabajos no tradicionales así como también analizar que en los diferentes contextos se recibe discriminación y violencia.

### 3.1 METODOLOGÍA APLICADA A LA INVESTIGACIÓN

Para la realización de la presente investigación se partió de la selección, planteamiento y delimitación del tema de “Violencia y discriminación hacia las mujeres en trabajos no tradicionales, Viceministerio de Obras Públicas, San Salvador 2017”, en el cual se buscaba conocer la realidad en la que se desenvuelven las mujeres y el impacto que tiene esta problemática en el

desarrollo laboral, personal y social de las mujeres, para ello la investigación se delimitó al VMOP por ser una de las entidades gubernamentales que alberga a más población femenina, realizando trabajo considerados como masculinos.

El método utilizado fue el Inductivo de tipo Cualitativo diseñado para implementarse en cinco fases propuestas por Ignacio Ruiz Olabuénaga las cuales consisten en la definición del problema, posterior a establecer el eje central de la investigación se procedió al diseño del trabajo en el que se construyó una planificación con objetivos, estrategias y metas a seguir durante toda la investigación para continuar con la fase de recogida de datos como parte del trabajo de campo, al obtener la información que brindan las entrevistadas se procedió a la sistematización, organización y análisis de los datos para finalmente crear el informe final y validación de la investigación.

Para el autor de dicho método, la investigación debe ser apegada a la realidad nacional, debe ser relevante, novedosa y factible de realizar, razones por las que la temática de la incursión de la mujer en trabajos fuera de hogar como amas de casa o empleadas domésticas, labor históricamente realizada por mujeres, es un problema que atañe a toda la población debido a que son víctimas de violencia y discriminación por romper con estigmas sociales. Cabe señalar que durante todo el proceso investigativo se realizaron diversas revisiones por parte de los docentes coordinadores y docente asesora a cada uno de los documentos entregados.

La primera etapa de la investigación consiste en la planificación y organización en la cual se creó la propuesta del perfil de tema el cual fue supervisado por docentes coordinadores al igual que las demás herramientas como el plan de trabajo general y diagnóstico situacional. Los cuales se elaboraron con información bibliográfica por medio de revistas, sitios de internet y a través de la Oficina de Acceso a la Información, para ello se gestionó la colaboración de la

Unidad de Género y la Gerencia Legal de dicha institución con ello facilitar la apertura de los espacios necesarios para la realización de la investigación así como la identificación de posibles informantes claves.

Para la realización de las entrevistas se procedió con el diseño de los instrumentos que fungirían como una guía, sin embargo se caracterizaron por ser flexibles puesto que cada informante abordó de diferente manera las preguntas de tal manera que la recolección de la información se realizó en varias sesiones por cada una de las informantes lo que favoreció a enriquecer la investigación.

En la segunda etapa de ejecución y trabajo de campo, al iniciar la entrevista con las informantes claves se aclaró que son de carácter confidencial, serían utilizadas únicamente para la formación académica, además se brindó la opción de permanecer anónimas, sin embargo la mayoría manifestó no tener problema con que su nombre fuera utilizado. También se dejó abierta la posibilidad de que al considerar una pregunta demasiado invasiva podían simplemente omitirla.

En cuanto a la selección de las informantes claves la población objeto de investigación está dividida en dos áreas las cuales son el área técnica en la que se encuentran ingenieras y arquitectas así como el área operativa en la que las mujeres se desempeñan como motoristas de maquinaria pesada, seguridad patrimonial, auxiliar de albañilería, bacheo y recarpeteo; se retomaron a cinco mujeres por cada una de las áreas haciendo un total de diez informantes claves. Es necesario recalcar que se establecieron algunos criterios de selección los cuales consistían en que fueran mujeres empleadas del VMOP hayan sido víctimas de violencia y/o discriminación y finalmente que desempeñen trabajos masculinizados.

Las técnicas establecidas para la investigación siguiendo los lineamientos del autor fueron la entrevista en profundidad que se realizó a diez informantes claves la cual permitió conocer la realidad de las mujeres que laboran en el VMOP durante las cuales expresaron diversas experiencias, iniciando algunas en sus hogares en los cuales fueron víctimas de violencia intrafamiliar en sus diferentes formas ya sea física, psicológica, sexual, patrimonial y económica de parte de familiares cercanos añadiendo de que a pesar del conocimiento de la existencia de una ley de protección a las mujeres aún existe el miedo de denunciar por posibles represalias por parte de los agresores que en su mayoría fueron hombres.

Como parte del interés de la investigación es profundizar en la experiencia en el campo laboral, la entrevista realizada fue de carácter flexible y apegado al contexto de cada informante clave. Cabe mencionar que para la realización de las mismas el equipo investigador se trasladó hasta el lugar de trabajo de las informantes los cuales fueron El Plantel La Lechuza Ubicado en Carretera a Santa Tecla, en el caso de las ingenieras, arquitectas, seguridad patrimonial y motorista, pues este era el lugar que les favorecía por la labor que desempeñan, también se visitó el Parque “La Reconciliación” y finalmente el Parque “El Principito” ubicados en el Bulevar Monseñor Romero, Ciudad Merliot que aún se encuentra en construcción el último, lo que permitió observar de primera mano la labor que ellas desempeñan constituyendo otra de las técnicas a utilizar en la investigación.

Además la observación se implementó durante la realización de las entrevistas para agregar información de utilidad referida de la gesticulación de las informantes, señas ademanes y la postura del cuerpo al tocar temas que son relativamente sensibles para algunas de ellas y constatar los efectos emocionales, repercusiones psicológicas posterior a hechos de violencia y

discriminación vividos no solo en los empleos si no también dentro de los hogares.

Finalizando con implementación de las técnicas se procedió a la sistematización y organización de la información obtenida mediante el uso de la aplicación “Transcriptor de Audio” al cual se introducen las grabaciones de cada informante y posteriormente dictarlas para que automáticamente se transcribieran. Continuando con la sistematización se ordenó cada entrevista según los instrumentos elaborados con anterioridad, facilitando así la lectura, interpretación y análisis.

Para el análisis de la información como equipo se tiene conocimiento de las opiniones de las informantes a razón de estar presente en todas las entrevistas y haberlas sistematizado lo que facilitó encontrar los aportes que serían de utilidad en la investigación especialmente a través de frases concretas que validan la investigación sobre experiencias de violencia y discriminación referidas a las categorías seleccionadas. Como parte de la triangulación se gestionó la colaboración de profesionales en el tema de género y conocedora de la situación de las mujeres en el campo laboral, así como la selección de autores importantes como Ignacio Martín Baró y Jennifer A. Cooper y como tercer elemento se utilizó los aportes obtenidos de las informantes claves.

### 3.2. HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

Con los resultados obtenidos por las informantes claves y por las profesionales se comprobó que en el Viceministerio de Obras Públicas, existe discriminación y violencia hacia las mujeres que realizan trabajos no tradicionales, a continuación se presentan los hallazgos más relevantes encontrados.



### 3.2.1. Trabajo no tradicional

De acuerdo a la información recabada se ha identificado que en el VMOP *existe igualdad en el trabajo que les asignan a las mujeres en relación a los hombres*, pero que esto genera una discriminación hacia las mujeres porque se está constituido biológicamente diferente y por ende el género femenino tiene que realizar mayor fuerza física, lo que implica que tienen una desventaja porque hacen el mismo trabajo con mayor esfuerzo, según las informantes los hombres les exigen que realicen las mismas actividades porque decidieron estar en puestos de hombres. Es necesario señalar que lo que se busca es una igualdad de derechos no de fuerza física.

En estas actitudes se puede mirar claramente que algunos hombre adaptan diferentes mecanismos o estrategias para hacer que las mujeres desistan de estos oportunidades de empleo pues la sociedad ha hecho una división de los trabajos que se consideran de mujeres y los que se consideran de hombres, y según eso no se debe de cruzar la línea divisora porque si se hace viene el etiquetamiento social. Pero es necesario mencionar que esto se da más hacia la mujer porque si un hombre incursiona en un puesto que se ha considerado del sexo femenino adquiere mayor valor por el simple hecho que lo realice un hombre.

**La paridad de género**<sup>22</sup> es otro de los hallazgos, que representa un desafío porque es mínima la incursión de las mujeres en la obra pública, lo que implica que están rodeadas por actitudes masculinizadas que en muchas ocasiones las limitan para desarrollar el trabajo o tienen impactos psicológicos negativos en su vida personal y el entorno que les rodea.

---

<sup>22</sup> Entendida como una participación equilibrada de mujeres y hombres en las posiciones de poder y toma de decisiones en todas las esferas de la vida (política, económica y social), constituye una condición destacada en la igualdad entre los sexos.

Otro de los aspectos que es fundamental mencionar se refiere a que *la incorporación de las mujeres a los trabajos no tradicionales debe de estar acompañada del involucramiento de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado* porque si no a las mujeres se les recarga estas asignaciones impuestas por la sociedad y no permite que se avance en la igualdad de género; relegándolas a trabajos tradicionales del género para ello es fundamental deconstruir la desigualdad y construir patrones culturales con equidad de género en donde haya un involucramientos de las partes para eliminar las brechas de desigualdad.

### **3.2.2. Violencia de género**

Respecto a los hallazgos encontrados en esta categoría se puede mencionar que *el 100% de la muestra entrevistada, manifestó haber sido víctima de violencia de género* pero lo que al equipo investigador le llama la atención es que en su mayoría fue cometida por los jefes inmediatos o mandos medios lo que deja de manifiesto las relaciones de poder y desigualdad que se dan de forma vertical. Es importante mencionar que la violencia sexual es la que predomina en el cometimiento de la vulneración de los derechos fundamentales de las mujeres que trabajan en el VMOP.

Al remitirnos a lo expresado por las informantes claves deja evidente que la figura de la mujer se ha sexuado, se ve como un objeto de placer y no como sujeta de derechos, mencionan que en las diferentes áreas y/o unidades se hablan sobre temas sexuales para tener mayor aceptación y que si no se involucran se les hace una sanción social como no hablarles, chistes denigrantes, no las toman en cuenta en las decisiones y las marginan.

Es pertinente señalar que las mujeres entrevistadas han recibido diferentes manifestaciones de violencia y que en ocasiones *no han encontrado un respaldo institucional que les oriente el camino a seguir* para parar con estos

hechos de violencia, por ello siguen soportando semejantes vejámenes en contra de la integridad como seres humanos. Con relación al papel que debe de jugar la Unidad de Género Institucional algunas de las informantes manifiestan que ha sido demasiado pasivo porque al resolver los hechos de violencia denunciados se tardan mucho tiempo, hace falta mayor empoderamiento y acciones afirmativas para prevenir la vulneración de derechos del personal que labora en la institución.

De acuerdo a lo investigado se puede constatar *que la violencia no tiene nivel académico, posición económica o estatus social, ni espacio geográfico* porque tanto las mujeres que laboran en áreas operativas como las que realizan trabajos técnicos han sido víctimas de violencia de género ya sea en el campo como en la ciudad, con los esposos, compañeros vida, de trabajo o jefes aquí se aplica el planteamiento del autor Ignacio Martín Baró sobre el aprendizaje social de la violencia, es decir que esto es estructural y estratégicamente pensado para que responda al sistema imperante, el neoliberalismo.

### **3.2.3. Discriminación hacia la mujer**

Al estar inmersas en una sociedad tradicional y culturalmente patriarcal y machista las actividades son pensadas desde hombres para hombres lo que implica una invisibilización del género femenino, porque *no se analizan las necesidades diferenciadas*, es esto precisamente lo que faculta las brechas de desigualdad el no pensar que tanto hombres como mujeres son diferentes pero iguales en derechos.

Las mujeres por siglos han estado en un segundo plano, lo que no ha permitido que se alcance la igualdad real esto conlleva a múltiples discriminaciones, pero la mayor discriminación que destacan las informantes claves es *la falta de oportunidades en los procesos de formación y capacitación*, porque por los roles impuestos por la sociedad, les es más difícil seguir con la educación

formal, ello representa un desafío para que las mujeres tengan igualdad de oportunidades como se pudo observar en una de las informantes, la cual tiene un cargo de decisión obtenido con los esfuerzos de la educación que ha traspasado las fronteras nacionales.

Otro de los hallazgos encontrados es que *las mujeres reciben discriminación por las mismas mujeres que tienen cargos de mandos medios*, lo que deja de manifiesto la falta de sororidad y la competencia que se genera entre el mismo sexo, ello es producto de la socialización que fomenta la rivalidad entre las mismas, y así mantenerlas divididas y apartar la mirada de aquellas cosas que realmente son importantes para que las personas puedan vivir en un ambiente libre de violencia y discriminación.

Otro de los descubrimientos que se encontraron es que *cuando la violencia o discriminación es cometida por hombres que ostentan cargos de alta gerencia las denuncias no proceden, porque el acusado tiene poder político y más aún cuando es afín a un partido político*, pues se conoció de casos en los cuales llegó hasta instancias legales como la Fiscalía General de la Republica, con conocimiento del mandatario de la cartera de Estado en cuestión y no se quería procesar por no afectar la imagen del presunto victimario, aun cuando tenía otras denuncias con anterioridad.

#### **3.2.4. Techo de cristal**

Con base a esta subcategoría se obtuvieron datos relevantes en cuanto a que las entrevistadas no conocen el concepto pero si señalan que en el MOPTVDU *son pocas las oportunidades de superación que encuentran las personas que laboran en áreas no tradicionales* porque no se les capacita para que ascienda en los puestos y así superarse en el campo laboral lo que tendría repercusiones positivas en el ambiente que las rodea.

Es importante destacar que los paradigmas van cambiando a medida que va evolucionando la sociedad pero como la desigualdad de género, la injusticia social, la discriminación, la subordinación y el pensar de forma individual responde al modelo económico, que es el neoliberalista esto coarta a que se logre la igualdad entre los géneros porque no conviene a dicho sistema lograr el desarrollo socioeconómico de las mujeres.

### 3.3 CONSIDERACIONES SEGÚN LA PERSPECTIVA DE LAS INVESTIGADORAS.

Durante el proceso de investigación se logró evidenciar la situación de violencia y discriminación a la que se enfrentan las mujeres que deciden incorporarse a trabajos generalmente realizados por hombres, ya sea por necesidad o simplemente por sentir la vocación. Según lo expresado por las informantes claves y lo observado uno de los problemas que más las afecta es la discriminación en sus diversas formas tales como la limitación de oportunidades de ocupar cargos de coordinación o jefatura a razón de su sexo y no por las capacidades y habilidades que posean.

A la luz de lo anterior se puede señalar que en el Ministerio hay un estancamiento laboral de las mujeres, según lo expresado por las informantes no hay voluntad por parte de los compañeros de trabajo y en algunas ocasiones de las jefaturas para enseñar nuevas actividades a las mujeres y así estas puedan incursionar en otras áreas de trabajo con el objetivo de mejorar sus ingresos y con ello la calidad de vida que puedan tener junto a las familias.

Asimismo se constató que independientemente del área en la que laboren sea técnica u operativa son víctimas de acoso sexual expresado a través de insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas a cambio de una remuneración económica o a cambio de beneficios laborales, como efecto de negarse a una de estas propuestas son víctimas de acoso laboral a través de

hostigamiento, sobrecarga laboral, privación de oportunidades de continuar con la formación académica e incluso aislamiento laboral de la víctima, aprovechándose del cargo que ocupan dentro del Ministerio.

Lo anterior constituye un llamado de atención a Trabajadores y Trabajadoras Sociales a continuar con la lucha por la equidad de género por lo que es necesario construir una propuesta integral encaminada a fortalecer los conocimientos sobre derechos, equidad e igualdad de género, la desmitificación de la labor socialmente asignada a las mujeres así como la construcción de nuevas masculinidades, de forma que no se involucren únicamente a las mujeres sino también es necesario el involucramiento de hombres en todos los niveles, esto con la colaboración de otras instituciones ya sean gubernamentales o no y la Unidad de Género Institucional.

Con el afán de incrementar el número de mujeres en trabajos no tradicionales se podría realizar un acuerdo con la Universidad de El Salvador para que se impartan capacitaciones en albañilería entre otros para mujeres que deseen aprender una nueva ocupación o fortalecer los conocimientos obtenidos empíricamente. Es ahí donde está la labor como profesionales en Trabajo Social como formadoras, investigadoras, organizadoras y gestoras en la búsqueda de mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

Desde la perspectiva de Trabajo Social es necesario incorporar el tema de la equidad e igualdad de género en la agenda política y económica, si bien en los últimos años se han tenido avances importantes en cuanto a la aprobación de leyes, es necesario que esta visión llegue a cada uno de los hogares, escuelas y lugares de trabajo a nivel nacional debido a que no hay una igualdad real; la discriminación y violencia sigue a la orden del día no solo para las mujeres sino también para los hombres que son criados bajo los modelos tradicionales del patriarcado en el que hay una masculinidad reprimida. Así pues siendo una

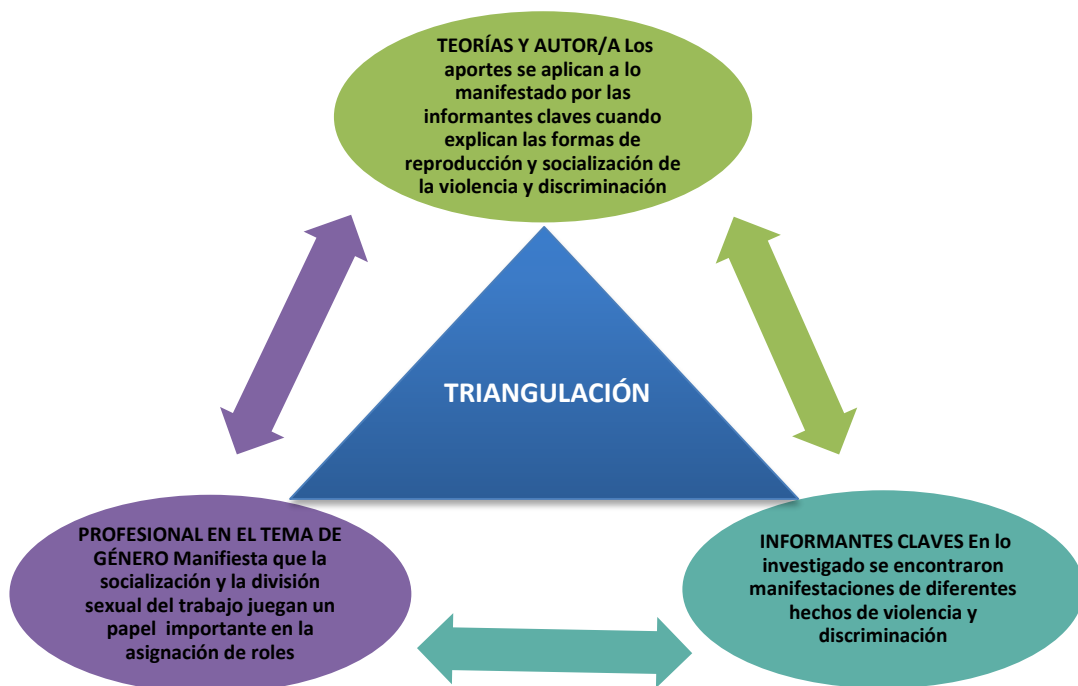
carrera generalmente desarrollada por mujeres desde sus orígenes, no se puede dejar de lado el tema de la equidad e igualdad de género.

### 3.4 TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DURANTE LA INVESTIGACIÓN.

A continuación se presenta un esquema con los elementos que componen la triangulación de la información obtenida, lo que permitirá enriquecer la investigación con una visión integral desde las experiencias de las informantes claves, la profesional conocedora de la problemática así como las teorías y autor/a seleccionados las cuales son Jennifer A. Cooper e Ignacio Martín Baró.

#### ESQUEMA N° 2

#### PRESENTACIÓN GRÁFICA DEL PROCESO DE TRIANGULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



**Fuente:** Elaborado por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador 2017

Según lo planteado por Jennifer A. Cooper sobre la segregación ocupacional señala que es sostenida por las relaciones sociales lo que se pudo comparar con la información brindada por la profesional en el tema cuando comenta que desde la niñez se hace una división de los roles asignados para mujeres y hombre, que eso define la forma de comportarse en la sociedad lo que se puede ver reflejado en la forma de socialización y de crianza que han tenido las informantes claves, pues desde pequeñas se les asignaban tareas consideradas como propias del género.

La autora señala que la sexualidad en el trabajo juega un papel importante porque es una forma de buscar la aceptación entre los pares ya sea para crear alianzas o para detener el sabotaje que realizan algunos hombres cuando las mujeres se incorporan en trabajos no tradicionales al sexo, menciona que más allá de eso está una amenaza económica que se les quiere hacer a las mujeres para que sigan en la condición de subordinación en la que se encuentran, lo que se puede cotejar con los planteamientos de Ignacio Martín Baro cuando refiere que a las mujeres se les asignan roles que responden al sistema imperante, hay unas fuerzas disuasivas que no permiten alcanzar la igualdad de género.



TABLA N° 4

## 3.4.1 TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

APORTE DE AUTOR	ENTREVISTA A PROFESIONAL	ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVES
<b>TRABAJO NO TRADICIONAL</b>		
<p>Jennifer A. Cooper en el libro <i>¿Esto es cosa de hombres? Trabajo, Género y Cambio Social</i> señala que al hablar de trabajo femenino implica hablar de trabajo asalariado y trabajo doméstico simultáneamente pues este último es el rol socialmente asignado a la mujer, además se debe tomar en cuenta que a pesar de que las mujeres tengan un empleo fuera del hogar no las exime de desempeñar múltiples jornadas al llegar al hogar y además su aporte económico solo es visto como un complemento al del hombre.</p>	<p>La profesional hace referencia al hecho de que históricamente las mujeres se les es asignado un rol específico, generando una división sexual partiendo de la idea de que se establecen tareas que responden al sexo. En relación a los trabajos establece que generalmente las mujeres realizan o se orientan a carreras sociales asignándoseles el rol de cuidado y educación, en cambio a los hombres carreras técnicas que tienen una mejor remuneración económica. Añade que “los trabajos no tradicionales son aquellos que no se consideran femeninos o masculinos que puede ser una persona, obviamente ahora ya hay un poco más de apertura y la gente puede decir los trabajos no tienen sexo”<sup>23</sup></p>	<p>Las informantes claves refieren que trabajo no tradicional es aquel que generalmente es realizado por hombres porque requieren el uso de la fuerza, sin embargo en la actualidad hay un pequeño número de mujeres que están incursionando en áreas como la ingeniería, arquitectura, ayudante de albañil, motoristas de maquinaria pesada que son algunas de las ocupaciones o profesiones a las que se dedican. No obstante expresan la existencia de diferencias entre hombres y mujeres que deben ser visibilizadas, especialmente las de carácter físico, pues en ocasiones son obligadas a realizar tareas que implican fuerza física que se les dificulta.</p>
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>		
<p>El autor Ignacio Martín Baró en su libro “Acción e Ideología Psicológica Social desde Centroamérica”, entiende por violencia a la aplicación de una fuerza excesiva a algo o alguien la cual está ligada al concepto de agresión que es la violencia dirigida hacia alguien con la intención de causarle daño. Añade que la violencia tiene su propia dinámica, que tiende a entrar en una espiral de continuo crecimiento, por</p>	<p>Refiere que hay una naturalización de la violencia y discriminación. Expresa que la sociedad salvadoreña es una sociedad misógina que está en contra en todos los niveles de la mujer. En este aspecto añade que la violencia es una expresión más marcada que tiene el machismo y el patriarcado como una forma de dominación que tiene una persona sobre otra y discriminación. Además expresó que</p>	<p>Las informantes expresaron que la violencia es todo acto, palabra u omisión que implica la vulneración de derechos, irrespeto a la persona hasta llegar a una agresión física, sexual, psicológica, económica y patrimonial. Añaden que este es uno de los problemas principales existentes en cada familia pues ahí donde se tiene la educación inicial la cual consideran de mucha importancia para el desarrollo pleno de</p>

<sup>23</sup> Jacqueline Johanna Peña, Técnica Especialista en Género del Ministerio de Obras Públicas, San Salvador 2017.

<p>lo que una vez en él es difícil salir pues en algunas ocasiones los hechos u actos de violencia son naturalizados. Señala que entre más bajo el estatus de la persona más fácil acepta la violencia contra ellos, partiendo de ello las mujeres al ocupar un cargo de menor jerarquía que los hombres se ven sumergidas en una ola de violencia que en ocasiones es soportada para proteger su única fuente de ingreso.</p>	<p>en el entorno laboral los tipos de violencia que suelen darse más son la social, psicológica, patrimonial y económica por ser consideradas más sutiles, difíciles de identificar. A lo anterior debe agregarse situaciones que suelen darse a menudo tales como el acoso laboral y sexual, caracterizados por darse de una forma recurrente y claramente no es deseada por la víctima.</p>	<p>las personas y posteriormente se agrega a la violencia social con la situación de maras y pandillas en el país. Cabe mencionar que la mayoría de las mujeres han sido víctimas de violencia intrafamiliar por parte de compañeros de vida, madres, padres e incluso hermanos. Agregada a la violencia está el hecho de que son víctimas de acoso sexual y laboral.</p>
<p><b>DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER</b></p>		
<p>En lo referente al trabajo Cooper retoma el concepto de segregación laboral como una forma de discriminación vista desde dos panoramas: horizontal cuando un grupo de personas, en este caso de mujeres, se concentra en un número parcialmente pequeño de ocupaciones generalmente ligados al cuidado o educación, mientras que la vertical es cuando ciertos grupos se concentran en niveles ocupacionales inferiores, esto explica que generalmente son hombres quienes ocupan cargos de coordinación o jefaturas.</p>	<p>Las mujeres son relegadas a cargos en los que están al servicio de los demás en este caso hombres enfrentándose al techo de cristal que no permite que puedan ascender laboralmente. Expresa que la discriminación es vista como algo normal, que en muchas ocasiones no se percibe cuando se está siendo discriminada, esto está íntimamente relacionado con la educación y la formación que se da desde la familia, las escuelas y la iglesia "Es aislar, tener de menos, menospreciar sería verdad por el hecho de ser mujer"<sup>24</sup></p>	<p>Refieren que la discriminación es marginar o excluir a razón de su sexo, género, edad, raza, condición social así como el grado académico, impidiendo el acceso en condiciones de igualdad a los derechos y oportunidades que permitan desarrollarse personal y laboralmente. Agregan que está ligado al no reconociendo las capacidades y habilidades para el desempeño de cargos de alto nivel. Problema al que se deben enfrentar dentro del ministerio pues según lo manifestado hay preferencia por enviar a hombres a formarse profesionalmente cosa que a largo plazo facilita la obtención de mejores empleos. Otra de las situaciones a las que deben enfrentarse es que son discriminadas por los mismos compañeros de trabajo los cuales se encargan de señalar cualquier error para perjudicarlas.</p>

<sup>24</sup> Johanna Peña, Técnica Especialista en Género del Ministerio de Obras Públicas, San Salvador 2017.

EQUIDAD DE GÉNERO		
<p>Baró afirma que uno de los problemas graves en América latina es el machismo que responde al sistema imperante que relega a la mujer a un nivel inferior que el del hombre, asignándole la tarea de la crianza y educación de los hijos al interior del hogar mientras que el hombre debe proveer todo lo necesario valiéndose de esto para discriminar y oprimir a la mujer.</p>	<p>Según lo expresado por la profesional para comprender de mejor manera se debe tener claro que es la equidad por sí misma la cual define como “el camino para llegar a la igualdad, es darle a cada quien lo que necesita para que realice su plan de vida. Entonces equidad de género, la podríamos interpretar como todas aquellas acciones, estrategias, planes, políticas especiales (y muchas de ellas transitorias) que buscan generar condiciones para que las mujeres (por ser las más desfavorecidas por su condición y posición de género) obtengan la igualdad de derechos.</p> <p>Por tanto, podríamos decir que la equidad de género es darle ese empuje que necesitan las mujeres, que han sido discriminadas por el simple hecho de ser mujer en diferentes áreas de la sociedad a través de la historia, para que pueda desarrollar su plan de vida, que no sea truncada por el simple hecho de haber nacido de un determinado sexo.”<sup>25</sup></p>	<p>Para las informantes claves la equidad de género es uno de los deseos que tienen como mujeres, en la cual puedan tener igualdad de condiciones no solo en el campo laboral sino también en el hogar en el cual no sean las únicas responsables de la educación de los hijos e hijas, encargadas de la alimentación, de mantener el orden, entre otras actividades que deberían ser compartidas.</p> <p>Algunas hicieron alusión a que se tiene la idea errónea que deben ser iguales a los hombres, sin embargo a su juicio existen diferencias biológicas claras como la fuerza y que por lo tanto no deben ser obligadas a realizar las tareas de igual manera, sino que debe haber una asignación de tareas (especialmente en el trabajo de campo) atendiendo a las habilidades y capacidades de cada una y colaborar con aquellas personas que se les dificulta realizar algunas tareas sean mujeres o personas adultas mayores.</p>

**Fuente:** Elaborado por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador. 2017

<sup>25</sup> Johanna Peña, Técnica Especialista en Género del Ministerio de Obras Públicas, San Salvador 2017.

### 3.5. COMPARACIÓN CON OTRO ESTUDIO

La investigación titulada “Violencia y discriminación hacia la mujer en los trabajos no tradicionales, Viceministerio de Obras Públicas, San Salvador 2017” fue realizado por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador y se ha tomado a bien compararla con la investigación “Actitud hacia roles de género y percepción de la mujer en trabajos no tradicionales” elaborado por estudiante de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Centroamericana, dicha comparación se realizará con el fin de analizar las diferencias y similitudes a las que se enfrentan las mujeres cuando incursionan en los trabajos no tradicionales, así como también indagar como son las afectaciones y violencia que sufren al incorporarse en los trabajos considerados masculinizados.

En ambas investigaciones se llegó a identificar que los roles de género son tradicionalmente asignados a las mujeres en las cuales a estas se les establece el rol de cuidado y los trabajos de servicios, pues se cree que las mujeres tienen habilidades innatas para cuidar y servir a las personas pero es menester señalar que estas funciones por lo general no tienen una remuneración económica lo que la hace dependiente, esto tiene un reconocimiento social, puesto que si no se cumplen inicia un señalamiento y etiquetamiento hacia la mujer.

En cambio a los hombres se les designa el rol de proveedor es decir un rol externo el cual sale a trabajar para suplir las necesidades de la familia, pero este trabajo si es de forma remunerada lo que implica una autonomía económica y solvencia de sus necesidades básicas, por lo general se cree que los hombres son los que tienen la capacidad de liderazgo y toma de decisiones en cambio las mujeres están para apoyarles pues son emotivas y no saben cómo ser lideresas.

Al hablar de la incorporación de la mujer en los trabajos no tradicionales deja al descubierto que se va rompiendo con el paradigma que las mujeres solo son para cumplir con lo reproductivos y los hombres para lo productivo, pero esta hazaña ha costado diferentes vejámenes y hechos de violencia porque la construcción y socialización de los hombres no les permite ver a las mujeres como sujetas de derechos.

De allí que devienen diferentes desigualdades en los empleos como por ejemplo las remuneraciones y los salarios son diferentes para mujeres y hombres en la cual a los segundos se les remunera más porque se considera que realizan mejor trabajo; otro aspecto a destacar es que en ocasiones los hombres tienen mayor acceso a la educación lo que permite tener mejores oportunidades laborales, en cambio las mujeres por los múltiples roles que realiza les es más difícil continuar con los estudios superiores o especialización lo que influye para tener empleo de baja calidad y pocas oportunidades de superación, por consiguiente permiten diferentes hechos de violencia o discriminación para no perder el trabajo.

Ello conlleva a que se limita el ascenso a los puestos de toma de decisión creando el techo de cristal para las del género femenino, por las asignaciones diferenciadas de los roles, lo que contribuye a que no tengan la protección social ni prestaciones de calidad para familiares, lo que fomenta la feminización de la pobreza es decir el creciente empobrecimiento de las mujeres ya sea porque realizan trabajo gratuito o de cuidado que beneficia al sistema neoliberalista, que hoy en día está creando las condiciones laborales que hace décadas no se habían pensado, hoy quieren mujeres flexibles dispuestas a trabajar a cualquier hora y en cualquier condición, con gran capacidad de adaptación y a las que se pueda despedir fácilmente.

En las dos investigaciones se han tomado planteamiento de Ignacio Martín Baró especialmente en los mitos la madre abnegada, la esposa amante y el eterno femenino en la cual se analizó la asignaciones de roles según el sexo con el que se nace, como este influye y determina la forma de relacionarse en sociedad en la cual se destaca que las mujeres han tenido una desventaja social lo que subyace a que se incrementen las brechas de desigualdades entre los géneros.

Otro punto en los que convergen las investigaciones es que para lograr la igualdad de género es necesario hacer modificaciones en el sistema económico imperante, así como también apostarle a la educación superior de las mujeres y a los procesos de formación para que puedan tener mejores oportunidades de ascenso y de salarios, esto conlleva el involucramiento del Estado y un papel más activo de la sociedad civil para exigir los derechos humanos sin distinción alguna.

Por otra parte, en los puntos que difieren es que en la investigación sobre: Actitud hacia roles de género y percepción de la mujer en trabajos no tradicionales “se percibe a las mujeres como capaces de realizar todo tipo de actividad, pero la actividad aún esta sesgada por la cultura tradicional que clasifica las actividades como exclusivas para hombres y otras exclusivas para mujeres” a diferencia de la investigación realizada en el VMOP en las que a las mujeres se les considera incapaces de realizar los trabajos no tradicionales porque no tienen la fuerza, estudios, conocimientos técnicos o simplemente porque son mujeres.

La dicotomía radica en que a nivel de percepción si hay una diferencia con la investigación realiza por las estudiantes de la Universidad Centroamericana pero ya en la realidad las cosas son lo mismo, por la cultura en la que se está

inmersa que no permite ver a la mujer como plena de derechos, capaz de desarrollar cualquier actividad, ejercer puestos de liderazgo o en una jefatura.

Otra de las discrepancias según los resultados que les arrojó la investigación es que se percibe que “las mujeres no presentan un impedimento para realizar trabajos que impliquen esfuerzo físico, como los realizados en las áreas de construcción, o que conlleve alto riesgo como los trabajos en los cuerpos de seguridad pública, también que la mujer no deja de ser femenina por realizar actividades que requieran la utilización de la fuerza, o poco comunes de ser realizados por mujeres”

Con lo indagado en la investigación sobre la violencia y discriminación hacia la mujer en los trabajos no tradicionales en el VMOP se verifica lo contrario, las trabajadoras si enfrentan dificultades respecto a realizar trabajos físicos que impliquen un exceso de fuerza porque biológicamente se está constituido de formas diferentes entre los sexos, no es lo mismo que un hombre levante dos o tres bolsas con cemento a que lo haga una mujer, aunque cabe resaltar que muchos hombres exigen que las mujeres lo hagan; respecto a los trabajos como seguridad según lo relatado por las informantes claves han recibido diferentes tipos de violencia y discriminación por realizar un trabajo no tradicional, comentan que tienen miedo de ser víctimas de violencia social pues la situación del país es conflictiva respecto a las personas que pertenecen a los cuerpos de seguridad.

Con relación al planteamiento que las mujeres no dejan de ser femeninas, en la investigación se pudo corroborar que unas mujeres adquieren unos rasgos masculinizados para evitar ser víctimas de acoso sexual o brindar la percepción que es fuerte para que la tomen en cuenta.

Cabe mencionar que en ambas investigaciones se ha identificado la poca incursión de las mujeres a puestos de trabajo que se consideran como no tradicionales, ello puede ser porque la sociedad ha hecho una división que responde a intereses de grupos minoritarios de poder con el fin de mantener el control y subordinación de la población mayormente discriminada.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
“Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”



**“FORTALECIMIENTO Y EMPODERAMIENTO EN IGUALDAD Y EQUIDAD  
DE GÉNERO PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA”**

PRESENTADO POR  
PORTILLO, SANDRA MARIBEL  
RIVERA ÁVALOS, YENI CAROLINA

PROPUESTA DIRIGIDA AL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS,  
TRANSPORTE, VIVIENDA Y DESARROLLO URBANO, COMO APORTE DE  
ESTUDIANTES EGRESADAS DE LA LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL  
COMO REQUISITO DE GRADUACIÓN.

Licenciada Edda Beatriz Lobo  
DOCENTE ASESORA

Licenciado Juan Francisco Serarols Rodas  
COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADUACIÓN

AGOSTO DE 2017

CIUDAD UNIVERSITARIA      SAN SALVADOR,      EL SALVADOR



**Fuente:** Fotografía tomada por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social, para la investigación sobre Violencia y discriminación hacia la mujer en los trabajos no tradicionales, Parque "El Principito" 13/06/2017.

## **CAPÍTULO N° 4**

### **PROPUESTA DE PERFIL DE PROYECTO DESDE LA PERSPECTIVA DE TRABAJO SOCIAL A IMPLEMENTARSE EN EL MOPTVDU**

#### **PRESENTACIÓN**

- 4.1. IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL DE LA PROPUESTA**
- 4.2. DESCRIPCIÓN DE PROYECTO Y COMPONENTES**
- 4.3. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA**
- 4.4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFOS**
- 4.5. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA**
- 4.6. PRESUPUESTO PARA EJECUTAR EL PROYECTO**
- 4.7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**
- 4.8. RECOMENDACIONES**

## ÍNDICE

	PÁGINAS
PRESENTACIÓN.....	125
4.1. IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL DE PROYECTO.....	126
4.2. DESCRIPCIÓN DE PROYECTO Y COMPONENTES.....	127
4.2.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO.....	127
4.2.2. BENEFICIARIAS/OS Y CONTEXTUALIZACIÓN .....	127
4.2.3. COMPONENTES DEL PROYECTO.....	128
4.3. JUSTIFICACIÓN.....	134
4.3.1. IMPORTANCIA.....	134
4.3.2. RELEVANCIA.....	134
4.3.3. FACTIBILIDAD .....	134
4.3.4. APOORTE.....	135
4.4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.....	136
4.4.1. OBEJETIVO GENERAL .....	136
4.4.2. OBETIVOS ESPECÍFICOS .....	136
4.5. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO .....	137
4.6. RECURSOS Y PRESUPUESTO PARA EJECUTAR EL PROYECTO ....	137
4.6.1 RECURSO HUMANO.....	137
4.6.2 RECURSOS MATERIALES.....	137
4.6.3 RECURSO FINANCIERO.....	138
4.6.4. PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA .....	139
4.7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	140
4.8. RECOMENDACIONES.....	141
4.8.1 A LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.....	141
4.8.2 AL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS .....	141

4.8.3 A LAS ORGANIZACIONES DEFENSORAS DE DERECHOS HUMANOS .....	141
ANEXOS .....	142
1. DESARROLLO DE GUÍA FLEXIBLE PARA ENTREVISTA A INFORMANTES CLAVES.....	143
2. DESARROLLO DE GUÍA FLEXIBLE PARA ENTREVISTA A PROFESIONAL. ....	160
3. CUADRO RESUMEN DE ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVES CON BASE A CATEGORÍAS DE ANÁLISIS .....	165
4. MARCO LÓGICO DE LA PROPUESTA: “FORTALECIMIENTO Y EMPODERAMIENTO EN IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA” .....	169

## **PRESENTACIÓN**

La Escuela de Ciencias Sociales “Licenciado Gerardo Iraheta Rosales” tiene como visión la formación integral de profesionales en distintas áreas y disciplinas, comprometidos con el desarrollo económico y social del país desde una perspectiva humanística y científica. En la misión es importante la formación de recurso humano orientado en la investigación que aborde con pertinencia histórica y teórica la problemática sobre la realidad salvadoreña. Por ello como estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social con las transformaciones sociales creemos pertinente elaborar una propuesta de perfil de proyecto que responda a las necesidades y problemas encontrados en la investigación sobre la violencia y discriminación hacia la mujer en los trabajos no tradicionales realizada en el VMOP con el fin de contribuir a la erradicación de discriminación y violencia en dicha institución.

Dicha propuesta está orientada en los ejes de violencia, inseguridad y familia desarrollados en el Seminario con el fin de atender los problemas de acoso laboral y sexual, violencia, discriminación así como también a fortalecer los conocimientos sobre derechos humanos, igualdad y equidad de género, la deconstrucción de nuevas masculinidades y la desmitificación de la labor socialmente asignada a los géneros para lograr la igualdad sustantiva. Además de lo mencionado crear una carta compromiso con UES, en coordinación con INSAFOR para capacitar a las mujeres en trabajo operativo a través de cursos de albañilería para que tengan oportunidades de superación o ascenso.

Se realizará a través de diferentes acciones afirmativas que se plantean a través de ejes estratégicos de prevención de violencia y fomento de una vida libre de violencia para las mujeres así como también fomento de una cultura institucional de paz y contribuir a elevar los niveles de conciencia del personal del Ministerio para que se respeten los derechos de las mujeres que se desempeñan en áreas no tradicionales para ello es necesario educar, formar,

capacitar a las y los involucrados para que sean agentes de cambio en las transformaciones institucionales a favor de la igualdad de género.

#### 4.1. IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL DE PROYECTO

4.1.1 NOMBRE DEL PROYECTO	“Fortalecimiento y empoderamiento en igualdad y equidad de género para una vida libre de violencia”
4.1.2 LOCALIZACIÓN O UBICACIÓN DEL PROYECTO	Ministerio de Obras Pública (MOPTVDU). Alameda Manuel Enrique Araujo, Plantel La Lechuza, Carretera a Santa Tecla Km. 5 1/2, San Salvador, República de El Salvador, teléfono 2528 - 3000.
4.1.3 TIPO DE PROYECTO	Socioeducativo
4.1.4 COMPONENTES DEL PROYECTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortalecimiento de capacidades y habilidades para el personal del MOP</li> <li>2. Atención psico-social y trabajo con víctimas y victimarios</li> <li>3. Formación técnica y capacitación en trabajos no tradicionales a mujeres del MOP</li> </ol>
4.1.5 COBERTURA, BENEFICIARIAS Y DURACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Personal que labora en el MOPTVDU</li> <li>2. Indefinido</li> </ol>
4.1.6 DIRIGIDO A LA INSTITUCIÓN	Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano.
4.1.7 COSTO DEL PROYECTO	\$2,768.25
4.1.8 PRESENTADO POR	Portillo, Sandra Maribel Rivera Avalos, Yeni Carolina
4.1.9 FECHA DE PRESENTACIÓN	Lunes 31 de julio de 2017

**Fuente:** Elaborado por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador 2017

## **4.2. DESCRIPCIÓN DE PROYECTO Y COMPONENTES**

### **4.2.1. Identificación del proyecto**

La propuesta de proyecto titulada “Fortalecimiento y empoderamiento en igualdad y equidad de género para una vida libre de violencia”, se ejecutará en el Ministerio de Obras Públicas con el objetivo de abordar los problemas encontrados al realizar la investigación sobre Violencia y discriminación hacia la mujer en los trabajos no tradicionales y con ello atender de manera integral a las mujeres y hombres que trabajan en dicha institución.

La propuesta esta perfilada para ejecutarse a corto, mediano o largo plazo a través de diferentes procesos de prevención, sensibilización y capacitación al personal para prevenir hechos de violencia y así garantizar el desarrollo de los mismos, con ello se dinamizará las relaciones interpersonales entre los géneros para crear una cultura de sana convivencia; se pretende contar con diferentes unidades del MOP que contribuyan a que el proyecto sea un éxito, trabajando en conjunto y coordinación con otras instituciones como la Universidad de El Salvador e INSAFOR lo que propiciará una intervención adecuada y oportuna.

Esta propuesta contempla tres componentes orientados atender problemas concretos, lo que permitirá un abordaje holístico que influirá de forma positiva en el trabajo que realizan las mujeres que se incorporan a áreas consideradas masculinizadas; asimismo vislumbra estrategias, alianzas, mecanismos y acciones afirmativas en la erradicación de la discriminación entre los sexos.

### **4.2.2. Beneficiarias/os y contextualización**

El MOPTVDU es uno de los Ministerio que tienen la posibilidad de tener más trabajos no tradicionales porque es la institución encargada de la obra pública en la cual convergen diferentes carreras o técnicos, pero cómo ya es sabido que por años ha sido una institución masculinizada, lo que ha

obstaculizado la incorporación del género femenino a estos puestos. Es por ello que la mayor población beneficiada serán las mujeres que laboran en los trabajos no tradicionales, pero para lograrlo también es necesario trabajar con hombres, procesos de sensibilización y capacitación en temas de género e igualdad sustantiva, que se puede hacer a través de la modalidad virtual es decir por el aula virtual o por procesos presenciales.

#### 4.2.3. Componentes del proyecto “Fortalecimiento y empoderamiento en igualdad y equidad de género para una vida libre de violencia”

La ejecución de este perfil de proyecto se plantea lograrlo a través de tres componentes que permitirán un abordaje integral de la problemática y contribuir con acciones afirmativas a lograr la igualdad y equidad entre los géneros.

##### 4.2.3.1. Atención psico-social y trabajo con víctimas y victimarios

Con la ejecución de este componente se pretende subsanar el daño causado a las víctimas de violencia a través de proceso de tratamiento que contribuya a fortalecer la autoestima, auto-concepto y autoimagen siendo complementado a través de talleres y círculos de apoyo. El o la trabajadora social se coordinará con profesional en psicología para formular un plan de tratamiento que ayude a superar los traumas vividos y empoderar a las víctimas para que los hechos no vuelvan a suceder, se orientará y brindará acompañamiento si la mujer desea interponer una denuncia.

También se trabajará terapias psicosociales con el presunto agresor para que esos hechos no se vuelvan a repetir y puedan lograr la armonía en las relaciones laborales, mirando a las mujeres como sujetas de derechos. Para ello es necesario trabajar en la prevención de la violencia, esta se ejecutará a través de talleres de nuevas masculinidades en los cuales se tomaran a grupos



claves que no pasen más de 25 personas para tener un acercamiento directo y aprendizaje personalizado.

Dichos talleres se gestionaran con la Asociación de Masculinidades para la Paz y la Igualdad de Género en El Salvador (MasPAZ) que es una entidad sin fines de lucro que genera espacios de reflexión y autocritica con el objetivo de deconstruir esquemas mentales violentos, aprendizajes machistas, patriarcales, hegemónicos y misóginos que no permiten las relaciones de respeto y equidad de género. Se trabajará cómo se construyen las relaciones de poder entre mujeres y hombres, los papeles que se juegan en la sociedad por la asignación de roles y estereotipo también se intentará construir un vínculo más humano en las formas de relacionarse de mujeres y hombres.

#### 4.2.3.2. Fortalecimiento de capacidades y habilidades para el personal.

Este componente se efectuará a través de un proceso de jornadas socioeducativas sobre temas de igualdad y equidad de género, derechos humanos, sexo-género, igualdad sustantiva, marcos normativos de protección de derechos de las mujeres, nuevas masculinidades y los que se estimen convenientes, los cuales se impartirán en diferentes vías para prevenir la violencia y discriminación, a continuación se detallan:

#### **Desarrollo de curso virtual en línea**

Mediante la Gerencia de Informática Institucional y con el apoyo del aula virtual, se realizará un curso en línea que estará disponible para el personal que tenga acceso a computadora, esta modalidad será en fases en la cual las personas que vayan desarrollando el tema realizaran un examen para pasar al siguiente, dichos temas tendrán un periodo para ser ejecutados y después que los hayan culminados se les entregará un diploma de participación de forma virtual, firmado por la o el Ministro/a.

Si por algún motivo se encontrara resistencia a participar en dichos talleres se solicitará al Sr. Ministro/a que el taller se incorpore en los elementos a evaluar en el rendimiento laboral con el fin de que el personal participe en dicho taller.

### **Desarrollo del curso presencial**

Esta modalidad requiere que se capacite a un equipo motor el cual se encargará de reproducir lo aprendido en las diferentes unidades o gerencia que no poseen acceso a intranet y por lo tanto al aula virtual. La metodología es que se capacitará y formará en un tema por cada jornada, la cual tendrá una duración de por lo menos de 3 horas, realizándolo de forma lúdica y creativa, se les entregará la carta didáctica para que se puedan auxiliar de la metodología a seguir. (Ver anexo N° 4.1)

### **Proceso de sensibilización en género a Gerencias o Unidades claves.**

Se gestionará a una profesional en temas de género para que capacite al personal encargado de la toma de decisiones en el MOPTVDU con el fin de crear acciones afirmativas desde el más alto nivel, así como también dejar compromisos establecidos en la materia.

Entre las gerencias y unidades a capacitar están: La Gerencia Legal, para crear procesos diligentes en materia de denuncias, también transversalizar el enfoque de género en el marco normativo que rige al Ministerio de Obras Públicas y contribuir en la medida de sus competencias al logro de la igualdad sustantiva, la erradicación de la violencia y discriminación. La Gerencia de Talento Humano y Cultura Institucional, para instaurar igualdad de oportunidades a la hora de contratar al personal lo que contribuirá a lograr la paridad de género y eliminar las brechas de desigualdad. Ello con la mira en las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, así como también coordinar con la UGI los procesos de formación. Una o un delegado por cada viceministerio, que apoye con acciones afirmativas, que vele por el cumplimiento del cuerpo jurídico en materia de derechos de las mujeres y toda gerencia o unidad que tenga competencias en

el cumplimiento, para lograr una vida libre de violencia para las mujeres y que fomente el bienestar laboral.

#### 4.2.3.3. Formación técnica y capacitación en trabajos no tradicionales

Para dar respuesta a uno de los mayores problemas encontrado en la investigación se realizará un proceso de formación técnica en los trabajos no tradicionales para las mujeres que laboran en área operativa puedan ser capacitadas, con ello encontrar nuevas oportunidades de ascenso y mejora en los salarios; estos cursos se gestionaran con la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad de El Salvador con el apoyo de INSAFOR. Se gestionará apoyo económico con organismos nacionales o internacionales que financien la formación técnica vinculada al proyecto de albañilería y los procesos de capacitación, para darle mayor realce se hará una certificación de competencias lo que permitirá a las mujeres obtener un diploma que las acredite en los conocimientos obtenidos.

Alcances del proceso de capacitación técnica.

Se capacitaran a mujeres que trabajen en áreas consideradas no tradicionales para su sexo, en equipos de 20 a 25 mujeres máximo con la finalidad que adquieran las competencias necesarias; la duración del curso será de 80 horas de las cuales cada jornada durara 8 horas diarias, de preferencia en fines de semana para que no afecte el desempeño en el Ministerio, cabe mencionar que el curso debe de ser práctico – teórico, distribuido de la siguiente manera 75% práctico y 25% teórico (Ver anexo N° 4.2) o como lo estime conveniente la o el docente encargado de capacitar.

En dicho curso se deben de realizar evaluaciones que permiten medir el desempeño y conocimiento adquirido por las participantes, también otro requisito es que la persona pueda leer y escribir, con conocimientos básicos en

matemática para que pueda realizar las operaciones, otro aspecto que se deben de tomar en cuenta es la asistencia la cual debe de cumplir el 80% para que pueda asimilar los contenidos (Ver anexo N° 4.3)

Cuando haya finalizado el curso se gestionará un kits con herramientas de construcción para proporcionarles a las que se gradúen con el objeto de que tengan los medios para ejercer el trabajo aprendido. Es menester señalar que la participación de él o la profesional en trabajo social será de formadora, gestionadora, coordinadora, educadora, orientadora en todo el proyecto, la cual se puede apoyar de estudiantes en práctica profesional o en servicio social de la Licenciatura en Trabajo Social y de Psicología para el cumplimiento de las metas propuestas. A continuación se presenta una propuesta de contenidos para la formación técnica en albañilería.

**TABLA N° 5**  
**TEMAS A DESARROLLAR EN EL PROCESO DE FORMACIÓN TÉCNICA EN ALBAÑILERÍA**

N°	CONTENIDOS		CONTENIDOS
1	Matemática básica para la construcción	13	Control de calidad
2	Lectura e interpretación de planos	14	Cuantificación de la obra de albañilería
3	Seguridad industrial en la construcción	15	Presupuesto de construcción
4	Materiales de construcción	16	Suelos, tipos y características
5	Elaboración de bancos de trabajo y andamios	17	Tipos de elementos para la obra de construcción
6	Trazo y nivelación de una construcción	18	Albañilería y trazo
7	Fundaciones y construcción de paredes	19	Obra de pavimentación en caminos y calles
8	Estructura de concreto armado	20	Mantenimiento de caminos rurales
9	Acabado de albañilería	21	Esquema de mapa de riesgo en comunidades y manejo de agua lluvia
10	Instalaciones de techos	22	Y los que considere él o la profesional
11	Forjado de gradas		
12	Instalación hidráulica y drenajes domiciliarios		

**Fuente:** Retomado del plan de trabajo: Curso de formación vacacional para la industria de la construcción. UES. Coordinador Ing. José Ranulfo Cárcamo y Cárcamo. Julio 2016.

Otro de los contenidos que se pueden agregar son los que se detallan a continuación.

### TABLA N° 6

#### TEMAS A DESARROLLAR EN EL PROCESO DE FORMACIÓN TÉCNICA EN ALBAÑILERÍA

N°	CONTENIDOS
1	Construcción de gaviones
2	Elaboración de baldosas
3	Tipos de mezclas y lodo-creto

**Fuente:** Tabla elaborada por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador. 2017

Cabe señalar que las mujeres que estén interesadas en participar deben de firmar una carta compromiso para asegurar que culminaran el curso y que no se pierda la inversión a realizar, de ser lo contrario devolverán el 80% del costo del proceso de formación.

### 4.3. JUSTIFICACIÓN

#### 4.3.1. IMPORTANCIA

Para dar respuesta a los problemas encontrados en la investigación es menester realizar una propuesta de proyecto en la cual se brinden posibles alternativas de solución, es por ello que creemos pertinente abordar de forma integral la problemática a través de acciones afirmativas que contribuya al logro de la igualdad y equidad de género. Para ello es necesario trabajar con diferentes poblaciones claves en el ministerio como las mujeres víctimas de violencia, los presuntos victimarios, las jefaturas encargadas de la toma de decisiones y todo el personal de tal manera que el MOP se logre instaurar como una institución libre de violencia para las mujeres, esto se logra a través de un arduo trabajo.

Dicha propuesta está diseñada para disminuir o erradicar el impacto que tiene la violencia y discriminación que sufren las mujeres cuando incursionan en trabajos no tradicionales, ello se pretende lograr mediante proceso de capacitaciones en diferentes vías.

#### 4.3.2. RELEVANCIA

En el contexto en el que se ven inmersas las mujeres es relevante que se realice un proceso de formación en trabajos no tradicionales que les permita incorporarse con mayores conocimientos a estas áreas, es por ello que con este proceso se busca enriquecer y crear estrategias que les permitan adaptarse de mejor forma con competencias instaladas en albañilería y lo referente a la construcción.

#### 4.3.3. FACTIBILIDAD

Esta propuesta es factible de realizarse porque se cuenta con recursos de la institución así como también la capacidad de gestión con otras instituciones gubernamentales como la UES o no gubernamentales como

MasPAZ e INSAFOR que pueden contribuir a la realización del proyecto, en coordinación por la Unidad de Género Institucional que es el ente encargado de promover acciones de esta índole.

#### 4.3.4. APORTE

El realizar un abordaje de los trabajos no tradicionales es un tema que poco se ha estudiado y analizado por ello es un caldo de cultivo del cual pueden salir diferentes políticas institucionales para lograr la igualdad y equidad de género en el ámbito laboral. Asimismo con la ejecución de las jornadas socio-educativas y el proceso de formación en género se propiciará las herramientas para lograr el empoderamiento de las mujeres en la obra pública.

## 4.4 OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

### 4.4.1 OBJETIVO GENERAL

4.4.1.1. Establecer una serie de ejes estratégicos desde la perspectiva integral de Trabajo Social para combatir la violencia y discriminación en el Ministerio de Obras Públicas Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano.

### 4.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4.4.2.1. Desarrollo de jornadas socioeducativas de forma presencial y virtual para quienes tienen acceso a una computadora para sensibilizar a todo el personal ya sean hombres o mujeres que laboran en la institución sobre temas de equidad de género e igualdad.

4.4.2.2. Propiciar la formación de mujeres en trabajos no tradicionales para que tengan mejores oportunidades laborales y así puedan mejorar sus condiciones de vida como las de las familias.

4.4.2.3. Atender de forma integral a la población víctima de violencia y discriminación así como a las personas agresoras por medio de talleres, círculos de apoyo y terapias psicosociales con el apoyo de un equipo multidisciplinario.

4.4.2.4. Establecer alianzas estratégicas con otras instituciones gubernamentales o no gubernamentales para el desarrollo del proyecto de fortalecimiento y empoderamiento de capacidades y habilidades para una vida libre de violencia.



#### 4.5. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO

La presente propuesta de proyecto estará dirigido a las autoridades del Ministerio de Obras Públicas para que pueda realizarse a través de la Unidad de Género Institucional y demás unidades competentes, a razón de que será esta cartera de estado quien deba brindar el financiamiento para la ejecución del mismo debido a que las/os beneficiarios serán empleadas y empleados del mismo, para lo cual se deberá gestionar la colaboración de organizaciones vinculadas a la lucha contra la violencia y discriminación a nivel nacional así como los espacios adecuados para llevarlo a cabo.

#### 4.6. RECURSOS Y PRESUPUESTO PARA EJECUTAR EL PROYECTO

##### 4.6.1 Recurso Humano

Para la ejecución de la propuesta se deberá contar con la colaboración de dos Trabajadoras/es Sociales conocedores de la temática con el fin de que se desempeñen la labor de gestión y formación a lo largo del proyecto, así mismo se podrá contar con la colaboración de otros profesionales en áreas como ingeniería y arquitectura para la realización de talleres específicos, además de técnicos y técnicas en las unidades institucionales involucradas entre las que se pueden mencionar la Unidad de Género Institucional y Talento Humano.

##### 4.6.2 Recursos Materiales

Con el fin de garantizar los procesos sean significativos favoreciendo a un verdadero aprendizaje será necesario la utilización de implementos de oficina tales como computadoras, proyector, impresora además de papelería; se deberá tomar en cuenta que dichos suministros tendrán que ser constantemente abastecidos conforme sea la demanda o para casos de emergencia. También se deberá tomar en cuenta el transporte para el personal

involucrado en caso de ser necesario así como la apertura de un espacio físico para la realización de reuniones y jornadas de formación.

#### 4.6.3 Recurso Financiero

En lo referido al aspecto económico se establecerá un presupuesto flexible el cual deberá ser gestionado y aprobado por las autoridades correspondientes dentro del MOPTVDU, se proyecta un monto de \$2,768.25 dólares que podrá incrementar o disminuir conforme a la demanda y se avance en la ejecución.

#### 4.6.4 Recurso Tiempo

El tiempo estimado para el desarrollo del proyecto es de dos años, partiendo de enero del 2018 y cerrando con los cuatro componentes en diciembre del 2019, se pretende que el proyecto se renueve con nuevos grupos de forma que la formación, capacitación, atención y gestión se convierta en permanente dentro del Ministerio.

#### 4.6.5 Recurso Institucional

Para la ejecución del perfil de proyecto es necesario crear alianzas estratégicas ya sea dentro de las instalaciones del Ministerio de Obras Públicas como fuera para poder trabajar en conjunto para la implementación del proyecto de fortalecimiento y empoderamiento de capacidades y habilidades para una vida libre de violencia .

Algunas de las articulaciones que deben de realizar el Ministerio de Obras Públicas Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano es una carta compromiso (Ver anexo N° 4.4) de cooperación entre la Universidad de El Salvador para la ejecución del curso técnico de albañilería en coordinación con INSAFOR pues esta institución tienen la experticia en procesos de formación vocacional y acreditación. Otro convenio es con la organización MasPAZ para que impartan

procesos de formación de nuevas masculinidades y por ultimo pero no menos importante una cooperación con organismos nacionales e internacionales para que financien dicho proyecto.

TABLA N° 7  
PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
<b>RECURSO HUMANO</b>			
	Licenciada/o en Trabajo Social		
	Psicólogo/a		
	Ingeniera/o Civil		
	Arquitecta/o		
<b>EQUIPO TECNOLÓGICO</b>			
2	Laptop	\$500.00	\$1,000.00
1	Impresora HP(impresiones)	\$180.00	\$180.00
3	Memorias USB	\$10.00	\$30.00
1	Proyector	\$75.00	\$75.00
1	Cámara digital	\$100.00	\$100.00
<b>RECURSOS MATERIALES</b>			
15	Pliegos de papel	\$0.15	\$2.25
15	Cartulina	\$0.25	\$3.75
15	Folders	\$0.15	\$2.25
1	Caja de Fasteners	\$3.00	\$3.00
4	Caja de Lapiceros	\$3.00	\$12.00
2	Caja de Pilots	\$8.00	\$16.00
3	Resma de Páginas de papel Bond	\$4.00	\$12.00
100	Páginas de color	\$0.05	\$5.00
4	Libretas	\$2.00	\$8.00
8	Tijeras	\$1.00	\$8.00
2	Tirro	\$1.50	\$3.00
400	Fotocopias	\$0.02	\$8.00
<b>OTROS</b>			
	Transporte	\$300.00	\$300.00
500	Refrigerios	\$2.00	\$1,000.00
	Imprevistos	\$100.00	
		<b>TOTAL GENERAL:</b>	<b>\$2,768.25</b>

Fuente: Elaborado por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social para la investigación de Proceso de Grado 2017

#### 4.7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se realizará una evaluación antes, durante y después del proyecto en la cual se pasará un test de entrada y un test de salida con el fin de medir los conocimientos de las personas que estarán involucradas en las jornadas socio-educativas. Cabe mencionar que en el desarrollo de dichos talleres se realizarán ejercicios prácticos para mayor comprensión de las personas.

Con la finalidad de verificar el cumplimiento de objetivos, actividades, metas y estrategias planteadas se contempla un constante monitoreo de cada uno de los avances obtenidos antes, durante y cierre del mismo. Para llevar a cabo el seguimiento será necesario llevar un registro detallado de cada una de las actividades realizadas por lo que es necesario el uso de herramientas como diario o cuaderno de campo en el que se describirá el desarrollo de las jornadas y aportes brindados por participantes así mismo material didáctico usado, medios de verificación como listados de asistencia, fotografías, información que será procesada para verificar la marcha o desarrollo del proyecto.

Se pretende incorporar sugerencias o recomendaciones por parte de otros profesionales e involucrados/as para ello se deberá elaborar un instrumento que permita evaluar en qué medida se han cumplido los objetivos así como que aspectos se podrían mejorar conforme al progreso del proyecto. Posteriormente se realizará la evaluación con los datos obtenidos permitiendo identificar aquellos vacíos que se tengan, la comprobación de logros alcanzados así como el valor o significados para los involucrados rescatando la importancia de continuar con proyectos similares.

## 4.8. RECOMENDACIONES

### 4.8.1 A la Universidad de El Salvador

A partir de los resultados obtenidos es importante señalar los beneficios de incluir temas de equidad e igualdad de género en la maya curricular de las diferentes carreras especialmente las humanísticas además que se fomente la investigación y la constante actualización de información.

### 4.8.2 Al Ministerio de Obras Públicas

La discriminación y la violencia es una realidad a la que se enfrentan las mujeres en dicho Ministerio por lo que es necesaria la implementación de un proyecto que este encaminado a combatir este problema favoreciendo al desarrollo laboral, social y económico de las mujeres, es menester tomar en cuenta que la paridad entre hombres y mujeres continua en grandes niveles de desigualdad por lo que la ejecución de proyectos que permitan que las mujeres continúen o tengan una formación en otras áreas. También es necesaria la divulgación y hacer valer los derechos y deberes de hombres y mujeres.

### 4.8.3 A las organizaciones defensoras de Derechos Humanos

Es necesario unificar fuerzas con los diversos sectores de la población para continuar con la lucha por la igualdad sustantiva y real entre hombres y mujeres.

## ANEXOS

1. DESARROLLO DE GUÍA FLEXIBLE PARA ENTREVISTA A INFORMANTES CLAVES.
2. DESARROLLO DE GUÍA FLEXIBLE PARA ENTREVISTA A PROFESIONAL.
3. CUADRO RESUMEN DE ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVES CON BASE A CATEGORÍAS DE ANÁLISIS.
4. MARCO LÓGICO DE LA PROPUESTA: “FORTALECIMIENTO Y EMPODERAMIENTO EN IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA”

## ANEXO N° 1

### DESARROLLO DE GUÍA FLEXIBLE PARA ENTREVISTA A INFORMANTES CLAVES.

#### 1.1 DESARROLLO DE GUÍA FLEXIBLE PARA ENTREVISTA A INFORMANTES CLAVES.

Universidad de El Salvador

Facultada de Ciencias y Humanidades

Escuela de Ciencias Sociales

Lic. "Gerardo Iraheta Rosales"

Cuadro de generalidades de la informante clave	
Nombre	Cecilia Viscarra
Edad	51 años
Nivel educativo	Maestría
Ocupación	Consultora del BID en el MOPTVDU

**Objetivo:** Indagar sobre la situación de violencia y discriminación que sufren las mujeres al realizar trabajos que se consideran no tradicionales, Ministerio de Obras Públicas 2017.

**Comente como fue su infancia, con su grupo familiar más cercano.** Pues tuve una infancia feliz muy empoderada de mi papá en aquella época éramos cuatro hermanos dos mujeres y dos hombres, creo que yo siempre tuvo el liderazgo de la familia y como tenía el respaldo de mi papi entonces más empoderada todavía así es que no sufrí violencia en mi niñez ni en mi adolescencia por eso creo que eso le acentúa para el resto de la vida los primeros años a las personas verdad

**Menciona que tiene hermanos, ¿había una forma diferenciada de crianza entre hombres y mujeres?** Sí de hecho eso es una cadena generacional verdad, que las abuelas y las hijas transmiten eso a sus hijas e hijos y si había una diferencia por ejemplo a mi hermana y a mí nos tocaba lavar la ropa de mis hermanos nos tocaba cocinarle y nos turnábamos hasta que llegamos un poco en la adolescencia es que por iniciativa de ellos decidieron aprender a cocinar y hacer cosas incluso a lavar y a planchar pero al principio mi mamá los niños serán intocable y nosotras éramos las que teníamos que hacer el oficio de la casa ujú así fue.

**Alguna vez vivenció algún hecho de violencia en su hogar o en su contexto familiar más cercano** Grave no, siempre hay discusiones entre parejas pero no algo trascendental que puede incidir en mi vida.

**En el contexto social ¿Cómo es la situación de violencia en su lugar de residencia?** La verdad que no existe, es bien tranquila en la zona. Yo vivo en una zona bastante bonita y bastante privado y quizás por eso no se escucha violencia en el sentido familiar verdad, porque la violencia callejera sí se ha dado a mis hijas una vez en la calle ahí sacando el carro le dispararon pero fue por delincuentes pero no es una violencia familiar

**Usted ¿ha sido víctima de violencia o discriminación?** Sí definitivamente que sí, la gente que diga que no creo que miente, principalmente porque yo me metí a un mundo profesional que era para hombres, la ingeniería civil no se veía hace 20 años como una carrera en la que todas y todos podíamos acceder sino que había una exclusividad para el género masculino cuando yo ya me gradué y me recuerdo que eso lo comenté en las otras universidades cómo inicié mi empresa como yo soy empresaria tengo 15 años de haber fundado mi empresa y aquí soy consultora del BID.

Pero la idea mía nació de fundar la empresa porque yo gané un proyecto como persona natural como ingeniera Cecilia Vizcarra con el Ministerio de economía cuando dijeron que era la ganadora mi sorpresa fue que cuando adjudicaron el proyecto la ganadora cuando abrieron las ofertas pero cuando adjudicaron el proyecto se lo adjudicaron a la otra persona que estaba con un precio mayor yo consulte verbalmente incluso fui a reunirme con la jefe de la... no me acuerdo como le llamaban en aquella época pero ahora: la unidad de contrataciones equivalente ahora y me dijo hay mi muchachita es que a usted la veo tan jovencita que no le veo talle por eso es que decidimos dársela a otro ingeniero yo me sentí tan mal en ese momento porque una mujer me dijera usted no puede.

Y habiendo yo cumplido con todos los requisitos no me diera el proyecto entonces me sentí frustradísima en ese momento yo creo que ese es un tipo de discriminación que las misma mujeres hacemos con otras mujeres esa es muy grave por eso decidí fundar la empresa una S.A de SV y ya no decían la ingeniera Vizcarra yo era la dueña yo me presentaba para acceder a los trabajos que estaba ofreciendo el gobierno, esa es una y lo segundo es que incluso cuando uno llega un trabajo máximo que si no lo conocen y nada hay rumores y dicen a veces no puede yo creo que la ingeniera no va a poder con ese puesto y así sucesivamente se percibe cierta discriminación, pero miren lo importante es que uno tenga un espíritu de derrota contra esas cosas y no darles importancia y quizá denunciar a las instancias pertinentes.

**¿Considera usted que el nivel educativo influye para que una mujer sea víctima de violencia o discriminación?** Creo que sí, definitivamente la mujer campesina humilde es más vulnerable cuando ni siquiera conoce de sus derechos verdad, una mujer que no tiene educación, no leer, no sabe escribir por supuesto que va a ser pisoteada quizás mucho más que nosotras que tenemos la oportunidad profesionales.

Las siguientes preguntas van enfocada al conocimiento del tema de investigación.

**¿Qué es la violencia para usted?** Es la alteración de la paz no sólo física sino que psicológicamente uno puede estar en paz espiritual y psicológica pero si de repente hay una afectación o una alteración de esa paz puede desatarse violencia

**¿Qué es la discriminación para usted?** Bueno cerrarle las puertas en cualquier ámbito a cualquier persona, en el caso de nosotros las mujeres... no sé si ustedes han visto una película que se llama "la sufragio" algo así, donde la mujer tuvo que pelear y hubieron mujeres que hasta murieron por luchar por el derecho al voto entonces la discriminación es eso no accesar en condiciones de igualdad a todos los derechos que tenemos.

**¿Considera la discriminación como un tipo de violencia?** Por supuesto que sí, claro que sí es consecuente de.

**Nos podría ampliar...** Pensemos en un grupo de jovencitas que viven en un territorio y que quieren estudiar y trabajar van a buscar trabajo y les dicen ¿usted dónde vive? ella dice vivo en la comunidad las palmeras y le dicen no lo siento mucho a usted no la podemos emplear esta jovencita puede buscar en 100 lugares y en 100 lugares le cierran las puertas esta chica para sobrevivir tiene varias opciones 1 prostituirse 2 vender drogas 3 hacerse pandillera 4 irse para el extranjero Y otras muchas opciones pero en El Salvador las que más se repiten son las de hacerse pandillera, dedicarse narcomenudeo al final caen en la garras de un sistema violento porque para ingresar a las pandillas no la reciben con los brazos abiertos tienen que aguantar una paliza a 13 chicos o 18 que le pasen encima entonces por supuesto que al final genera violencia

**En el contexto laboral: ¿ha recibido violencia o discriminación en su lugar de trabajo?** Sí, si por supuesto. Precisamente ese tema lo tocaba ayer con mi compañera de trabajo que cuando yo entré a trabajar en mi primer empleo tenía 17 años y lo primero que me dijo el empleador, el jefe inmediato usted no puede venir de pantalones venga de falda me dieron una faldas bien cortitas y bien pegadas a partes de eso me dijeron tiene que maquillarse porque usted viene sin maquillaje ya eso era meterse en la vida personal de las personas pero no como yo era una chiquita después el hombre acostándose que me invitaba a salir que me invitaba a otras cosas que por último renuncia como no tenía el carácter que tengo ahora verdad Jajaja

Entonces no sabía defenderme derecho, no conocías sobre derechos de las mujeres luego cuando tuve mi primer bebé muy rápidamente salí embarazada yo ya estaba trabajando cuando salí embarazada el gerente de la empresa me dijo mire y usted que no tiene ya una bebé yo le dije cómo no y él me dijo iba a tener otro sí y me porque no aborta yo me quedé en shock y le dije mire usted porque se mete en la vida privada de las personas es que usted muy jovencita para que va a tener otro hijo...

Esa es una afectación psicológica yo odie ese empleo, odie el lugar y odie a ese hombre lo único que no pudieron quitarme porque era ilegal y cuando era mi periodo de regreso de maternidad me llamaron porque me castigaron éramos tres personas la que estábamos atendiendo un departamento y embarazada me dejaron a mí sola he tenido la ventaja que es sido inteligente y he sacado adelante los proyectos no importa que me dejen sola entonces él vio eso y después quizás se arrepintió y me valoró como una empleada, no como persona entonces, él sabía que no podía dejarme ir porque era un recurso hermano valioso pero me fui ya no regresé así que si es sufrido esa situación también.

**¿Le han considerado incapaz por de realizar alguna actividad por el hecho de ser mujer?** Sí, sí de hecho aquí en estos empleos que ustedes lo ven con cierta jerarquía gracias a Dios la unidad ejecutora no sea percibido pero afuera en el entorno hay gente que dice no va a poder, hemos pedido ayuda con alguna información y nos la han negado con tal de vernos claudicar pero el reto ha sido que no se ha necesitado esa información o la hemos creado nosotros, entonces me ha sido indiferentes que me la den o no me la den jajajajaja

**¿Cómo ha sido el trato que ha recibido por parte de sus compañeros de trabajo?** Bueno he tenido diferentes procesos, cuando fui una empleada joven por supuesto que sufrí afectación y acoso cuando ya llegué al campo profesional sufrí porque me rechazaban porque me veían demasiado ingeniera jovencita no va a poder pero ahora como empresaria yo siento que en lo personal en mi empresa todos mis trabajadores me aman tengo desde hace 10 años y no se quieren ir, yo les digo miren búsquense otro trabajo pero ellos allí están conmigo porque quizá he sido una jefa que he compartido con ellos no ha habido diferencia de ningún tipo es más cuando hemos estado destacados en proyectos yo les llevé cocina, refrigeradora, les ayudó a cocinar entonces los trabajadores cuando tienen una convivencia familiar hasta ayudan de mejor manera en los trabajos entonces he sido una jefa que ha tenido muy buenas relaciones con los trabajadores que en su mayoría han sido hombre.



Ahorita en este momento en la Unidad Ejecutora somos la mitad mujeres y la mitad hombre nos llevamos de maravilla no tengo de que quejarme, tengo un jefe maravilloso que él ni me presiona ni nada porque yo misma soy la que me presiono, así que tengo un buen trato. Si se han percibido ciertas cosas como siempre de mentes morbosas, miradas malvadas, como en todo lugar, pero yo creo que ha sido en menor escala, que quizá en otros lugares, así que esa es la ventaja de tener un nivel jerárquico de respeto eso me ha ayudado mucho.

**Relacionado a esto va la siguiente pregunta: ¿Cuándo hay toma de decisiones la incluyen a usted?** De hecho yo soy la que manejó el componente, las decisiones son mías y el componente que se ha desarrollado es reducción de vulnerabilidad y toda la estrategia yo la he creado nadie me ha dicho no, no la hagas nunca, o sea la ventaja que he tenido quizá, así lo veo yo es que yo me he especializado en varias cosas, aparte que soy ingeniera civil soy administradora de empresas tengo un máster en eso, tengo un Máster en desarrollo local, antes de entrar a este proyecto había venido recientemente de un curso de manejo de conflictos que lo recibí en Colombia he estudiado en España gobernabilidad y desarrollo institucional he estudiado en Montevideo en Bolivia en Colombia temas de hidrología hidráulica.

Me han becado alrededor de 20 veces en este momento estoy estudiando un máster en medio ambiente y eficiencia energética y es suspendido mi doctorado en ciencias sociales con todos estos cúmulos de conocimiento que aunque ustedes lo oigan un montón es un poquito nada más porque hay un mundo que nos espera de aprendizaje creo que no hay nadie que me pueda refutar una metodología para la cual yo he sido preparada no es que a mí se me ocurra mi decisión es está porque a mí se me ocurrió yo la fórmula envase a todos los conocimientos que adquirí y a los estudios de casos que han dado buenos resultados

Así es que he tomado la decisión que ha sido respetada pero yo digo que si no tuviera los conocimientos y las capacitaciones que tengo muy probablemente me hubiesen rechazado algo pero no al contrario yo creo que he sido influencia y ejemplo en el viceministerio de vivienda se manejaba la idea que en un tiempo a mí no me consta pero dice que aquí la idea era: construyan las casas sí le dieron un dinero de un préstamo inviertalo qué me importa como al final quedó la comunidad en el caso de nosotros en la unidad de reducción de vulnerabilidad le dimos valor a la persona entonces nosotros no sólo atendemos la vulnerabilidad física y ambiental sino también lo social y al entonces creamos cierta estrategia de tratar a las personas hoy nos aman en las comunidades y a nosotros no nos importa que anden un 18 que ande un MS o que ande un tatuaje, no nos importa sino la persona y el beneficio de la persona entonces ese paradigma se cambió y cuando aquí se escuchó lo que estábamos haciendo me pidieron que formular un diplomado en gestión integral del hábitat formule el documento se fue a licitación y la UCA nos dio este diplomado a muchos funcionarios de aquí entonces yo digo que al final fue un poquito de influencia en eso.

**¿Cómo es la división sexual del trabajo con sus compañeros?** Bueno pues aquí todos somos especialistas la unidad está formada por 5 hombres y 5 mujeres cada uno tienes su especialización, el coordinador del programa es un hombre, ese coordinador, coordina a dos componentes uno lo maneja un hombre una mujer el que maneja la mujer soy yo, abajo del especialista que maneja el componente 1 todavía no hay nadie porque él todavía no ha despegado con los proyectos que eran alrededor de más de \$20000000 que se iban a invertir en 6 AUP, AUP le llaman a los asentamientos urbanos precarios si tenía dos monitores técnicos y un monitor social y los tres eran hombres o sea yo era la jefa de tres caballeros y también hay una unidad que está conformada por una mujer que es especialista en adquisiciones un hombre también hay una combinación de jefaturas entre mujeres y hombres

-Qué bueno que no están verticalizado los cargos porque hay ocasiones que sólo son los hombres tienen cargos de decisión y las mujeres no.

No, no es así al menos en este programa no lo es

**¿Qué limitantes o qué desafíos ha encontrado al desarrollar su trabajo y como los ha ido superando?** Bueno desafío romper paradigmas porque hay personas que incluso la misma mujeres se bloquean las oportunidades hay jejas que abusan de sus empleados para humillar hasta sus propias compañeras, claro en mi unidad no se da pero sí lo he visto de lejos hay cosas que para que ocultarlas no pero en la generalidad yo no percibo al menos desde mi posición que exista una barrera para nosotras creo que hemos roto bastante paradigmas quizás porque si no me da la información yo la hago, yo la creo yo la investigo eso ha sido como un punto a favor.

**¿Alguna vez le han cuestionado por la razón por las cuales trabajan?** Cómo cuestionado, que alguien me haya preguntado ¿bueno y usted porque trabaja?

-Sí porque hay veces se tiene la concepción que ella es empresaria podría estar en su casa cuidando a sus hijas e hijos y comienza a cuestionar, a eso se refiere la pregunta

Bueno yo creo que no permito que me cuestionen Jajaja Jajaja soy tan independiente pero en algún momento la misma familia mete su cuchara donde no debe verdad sin embargo yo creo un plan de vida yo tuve cuatro

hijas están vivas todas, las cuatro muñeconas la menor tiene 20 años pero yo de los 20 a los 30 decidí que iba a ser mamá al 100% trabajaba, llevaba una o dos materias en la universidad para no sacrificar a mis hijas dedicado a las niñas llegué a los 30 años dije de los 30 a los 40 hoy sí me voy a graduar voy a estudiar voy a terminar mi carrera ya mis hijas están grandecita.

Siempre las apoyaba en sus estudios escolares y mi mamá me decía para qué vas a estudiar en la universidad mejor dedícate a las niñas yo le decía mami pero ella ya están grandes ya no necesita pero ella me decía los hijos siempre necesita de uno eso es decir de las mamás yo creo que es la misma familia la más... Mi plan me salió porque me gradué, mis hijas crecieron todas universitarias unas ya se graduaron, entonces mi siguiente plan de vida de los 40 a los 50 voy a estudiar posgrados ya mis hijas no necesitan que yo las ande llevando y trayendo a la escuela porque ya tienen su propio carro son independiente entonces yo seguí estudiando todo estudiado lo que es todo es parte de mi planificación de vida fue tal que yo no permite que nadie me la altere han opinado pero no han incidido he llevado adelante mi propósito y lo he cumplido.

-La otra pregunta, ya nos mencionó un poco acerca de ello, pero si la quiere ampliar...

**¿Considera que hay igualdad de trato por parte de las jefaturas entre mujeres y hombres?** Yo creo que no, así no porque dependerá de los jefes esa condición antes muchas veces un jefe interesado en el género femenino puede tratar súper bien a la persona más ineficiente e incompetente sólo porque tiene un cuerpo bonito eso existe aquí en todas partes y se sigue percibiendo muy probablemente la jefatura tal vez a una persona eficiente qué es gordita chiquita no tiene personalidad la trate súper mal entonces muchas veces las jefaturas erran porque en El Salvador no son jefes funcionarios públicos las personas más capacitada o más competentes las jefaturas muchas veces se adquieren por un interés o cuello político

Y eso hace que la jefatura entre cualquiera sólo porque tiene cuello blanco yo les cuento acá que en Europa no es así yo he estudiado allá y yo me doy cuenta que para entrar a trabajar en el gobierno, el que entra es porque le ha costado toda la capacitación que a veces hasta piden becas para capacitarse 5 años y el sistema de oposición de allá es de unos exámenes tan estrñadores que si usted no los pasa no puede ser funcionario, él que entra es porque es capacitado y cuando le hacen esos exámenes le hacen unos exámenes hasta de inteligencia emocional, entonces en Latinoamérica es distinto toda la base pública formada por las personas que tiene afinidad al gobierno en funciones entonces claro llegan personitas que a veces no tienen todos los conocimientos y capacidades y ni siquiera se saben comportar entonces por supuesto que la jefatura muchas veces abusan de ese poder que le da ese cargo público de lo que está más abajo ese sería mi respuesta...

**¿Ha recibido violencia o discriminación por parte de mujeres al desarrollar un trabajo no tradicional?** Pues yo no me recuerdo haber recibido discriminación, tal vez una crítica mira y usted porque escogió para una carrera de hombres o porque te gusta andar con los hombres para arriba y para abajo no siento yo que eso haya sido una barrera, pero para mí no he sentido eso

**¿Has recibido apoyo moral por parte de su familia al desarrollar su trabajo?** Sí, de mis hijas Jajaja Jajaja Bueno para mis hijas soy su líder ella me dicen hay mami usted sí que es un ejemplo a seguir incansable, y las amigas de mis hijas también Jajaja Jajaja ellas les dicen no es que mi mami está estudiando en España... Tu mamá todavía... ¡Qué barbaridad! Qué pena yo ni si quiera me he graduado Jajaja Jajaja bueno... ellas dicen que soy su inspiración, así que yo creo que sí ha recibido apoyo moral y de parte de mi esposo igual.

**¿Conoce algunas instancias a las cuales puede acudir en caso de ser víctima de violencia o discriminación?** Sí, por supuesto, Ciudad Mujer es una de las últimas instituciones líderes, ese proyectazo en su contexto y también están los tribunales familiares que se puede hacer una denuncia o en las Unidades de Género de las instituciones, si de hecho yo ya he manifestado que puedo ir aquí a la Unidad de Género si yo percibo que hay alguna mirada nociva verdad jajajajaja

Con relación a eso va la otra pregunta: **¿Alguna vez ha recibido un comentario o propuesta sexuales no deseada en el lugar de trabajo?** En mi primer empleo cuando tenía 17 años sí, pero cuando yo ya me desarrolle en otros lados no, creo que es el único empleo en el que recibí y de allí nunca más quizá porque yo me capacité, me asesoré y afortunadamente llegué a trabajos bastante buenos no sufrí eso no tuve necesidad de enfrentar una situación de ese tipo.

**Al realizar un trabajo tradicionalmente realizado por hombres, ¿considera que recibe iguales beneficios que sus compañeros de trabajo?** En mi caso quizás hasta más, porque como soy empresaria yo soy la dueña de mi empresa yo decido cuánto pagarle a los trabajadores, claro que les pagó más de lo justo por eso están conmigo todavía en el caso de aquí de la unidad ejecutora tengo un muy buen salario los dos especialistas ganamos \$3200, ganamos por igual no es que hombre gana más yo por ser mujer gano menos, claro que cuando entramos al concurso de ser especialista él ya estaba, sacaron la plaza y sacar una plaza que yo tengo ahora yo clasifique por currículum, no dijeron nada porque es mujer no la vamos a dejar porque hombre aquí hay un sistema de evaluación le dice que si ustedes graduado, si tiene maestría si usted tiene curso de especialización y

como yo tenía 50, 000 jajajaja tenía oportunidad, si tenía experiencia todo eso me sirvió para obtener el puesto que tengo yo siento que no tengo desventaja

**¿Conoce usted sobre la labor que realiza la Unidad de Género Institucional? Sí...**

**Nos podrías ampliar o comentar...** Bueno empezar estas mujeres se han dedicado a informarse cómo está el Ministerio de Obras Públicas en el tema de género que antes estábamos bastante perdidos luego ha creado diferentes tipos de instrumentos socializarlo ejemplo a través de boletines, lo suben a la página del MOP información confidencial empezando ella a enviar boletines a través de talleres con hombres y mujeres y eso me gusta porque ella son inclusive las niñas de la Unidad de Género a pesar de que sólo son dos mujeres.

También se creó la política de la mujer aquí en el MOP fue un proyecto financiado por el PNUD sí más no recuerdo se pasaron varios meses haciendo eso y luego fue socializado en un hotel donde llegaron las autoridades el ministró y formalmente se presentó la política se reconoce el trabajo de ella es destacable por supuesto que lo conozco, bueno de hecho he participado en algunas cosas el año 2015 no me acuerdo si fue el 15 o el 16 participé en el 8 de marzo el día de la mujer que celebra aquí en el MOP fui ponente en esa ocasión.

Para ir finalizando con las preguntas **¿Algún momento ha tenido problemas para qué acepten su autoridad derivada de su cargo?** No, no he sentido eso miren siempre hay algunas dificultades pero son normales cuándo alguien dice miren y porque voy a hacer eso, lo importante es no contestarle: porque yo lo mandó porque soy su jefa sino decirle, bueno el beneficio es para tantas comunidades no hacemos esto la consecuencia va hacer esta... y a la persona recapacita y entra en razón y lo hace. No he tenido esa dificultad.

**Para usted ¿qué son los trabajos no tradicionales?** Bueno hay varios paradigmas que romper allí, el tradicional: quizás comenzamos por ahí las mujeres a lo largo de los tiempos nos hemos identificado primero con tareas en el hogar, qué las hacemos las mujeres, lavar, planchar, cocinar, hacer limpieza ha sido un trabajo que tradicionalmente han hecho las mujeres y así sea reconocido y así nos han creado que las mujeres hemos que aprender a hacer el arroz porque si no el esposo nos va a pegar cuando lo hagamos mal. Los no tradicionales son los que por lo general lo han realizado los hombres, más que todo en el trabajo profesional en mi caso en el campo de la ingeniería... me estoy acordando en este momento de un proyecto que desarrollamos en las palmeras, qué las invitó a que vayan... allí el hecho de ver a una mujer con la pala en la mano era Dios mío...

El mundo es distinto ahora eso es un trabajo no tradicional nadie se imaginaba que las mujeres pudieran porque nadie se imaginaba que las mujeres pudieran entrar al mundo de la construcción en distintos niveles no sólo como ingeniera sino como técnica, arquitecta o incluso trabajadora de campo o que una mujer pueda manejar retroexcavadora, mini-cargador esos trabajos no son los tradicionales para nosotras las mujeres eran vistos exclusivamente para los hombres.

Yo tengo mi comentario sobre eso porque si bien es cierto no hay una diferencia nosotras podemos acceder a cualquier tipo de trabajo llámese tradicional o no tradicional nos estamos capacitadas pero también hay que pensar en nuestra constitución física porque no es lo mismo que un hombre cargue dos bolsas de cemento y la lleve a un camión a que una mujer haga eso, no es ni conveniente desde la perspectiva de salud ni desde ninguna, entonces yo creo que también hay que diferenciar nuestra contextura física qué es lo que podemos hacer y lo que no podemos hacer, ahora del derecho de hacer cualquier trabajo por supuesto qué lo tenemos, para mí no hay trabajos tradicionales y no tradicionales todas podemos acceder a los trabajos pero con ese paradigma que nosotras tenemos que estar en la cocina y los hombres haciendo otra cosa pues claro la diferencia de un tradicional y ahí se ve la diferencia de un tradicional y no tradicional.

**¿Qué es el acoso laboral?** Bueno, viene desde las miradas hasta las palabras y las acciones y del abuso de poder, un jefe puede comenzar con una mirada, luego con una frase, un cortejo y al final hasta con un acoso es el producto de que el hombre haga ciertas acciones que afectan física moral y psicológicamente a una persona o una mujer.

**¿Usted ha sido víctima de acoso laboral?** No, no creo en mi juventud sí, con este hombre que les cuento que me ponía así de papeles para que yo me quedara hasta tarde trabajando ahí con él era una consecuencia de pues no fue gentil conmigo pues yo la voy a acosar hasta doblegarla y me ponía más trabajo, igual fue el otro que cuando yo no acepte abortar a mi niña, me dejó solita en el trabajo y me sobrecargo, pero después de las malas experiencias que tuve creo que ya nunca más se volvieron a repetir...

**Para finalizar ¿Qué es la equidad de género?** Hay... Es un deseo que tenemos todas las mujeres, alcanzar ese trato de igualdad de condiciones ganar en los puestos el mismo salario que los hombres llegar a nuestra casa y si hay tarea compartirlas con nuestra pareja si hay que cuidar niños y ancianos, que ambas personas lo hagan no que seamos las mujeres las que cuidamos a los viejitos y a las viejitas los niños y las niñas, un trabajó en la casa que a veces se rinde más en la casa que en el empleo.

También acceder a los cargos públicos y no porque digan que hay que llenar una cuota de paridad de mujeres porque eso a mí me mata, que digan ay no si son tantas diputadas vamos a poner a la fulanita, sino que todas las mujeres que tenemos las capacidades y competencias podamos meter también una planilla donde nosotros seamos aceptadas como parlamentarias sin necesidad de dormir con un diputado, Entonces yo creo que todas estas situaciones es la igualdad no tener esas necesidades de hacer esas cosas malas para acceder a nuestros derecho.

**Ok. Muchísimas gracias aquí ha terminado la entrevista, le agradecemos por su valioso aporte.**

## 1.2 DESARROLLO DE GUÍA FLEXIBLE PARA ENTREVISTA A INFORMANTES CLAVES.

Universidad de El Salvador

Facultada de Ciencias y Humanidades

Escuela de Ciencias Sociales

Lic. "Gerardo Iraheta Rosales"

Cuadro de generalidades de la informante clave	
Nombre	Rosa Imelda Serrano
Edad	40 años
Nivel educativo	Bachillerato
Ocupación	Motorista

**Objetivo:** Indagar sobre la situación de violencia y discriminación que sufren las mujeres al realizar trabajos que se consideran no tradicionales, Ministerio de Obras Públicas 2017.

La primera parte está estructurado en el contexto familiar

**¿Nos puede comentar cómo fue su infancia en su grupo familiar más cercano?** yo tuve una infancia prácticamente bonita, me gustó, me agrado porque fue una infancia que todo era calmado, no había mucho peligro uno podía ir a los ríos y bañarse con tranquilidad y como sabemos hay mucha agricultura, me gustaba ir a la siembra de Caña, de ajonjolí, me gustaba ver los tractores cuando iban arando para la siembra de caña y a veces había momento en lo que le decía al señor motorista qué si podía pilotear el tractor, él me decía que sí, desde pequeña ya venía con eso de querer manejar esta clase de unidad.

**¿De dónde es usted?** Yo soy del cantón Melara del Departamento de la Libertad.

**¿Tiene hermanas o hermanos?** Sí, tengo tres hermanos y una hermana, nos criamos pobremente, en armonía en nuestro hogar. Mi infancia fue muy bonita porque no había violencia.

**¿Tiene hijas e hijos?** sí tengo 4 niñas.

Con relación a la crianza de usted y sus hermanos **¿había alguna forma de diferencia de asignarle las tareas?** sí yo llegué a pensar que no era hija de mi mama porque me asignaba muchas tareas a mí, yo era la última y mi hermana era mayor, a mí se me recargaba todo el oficio, en el campo hay muchas cosas que hacer, cocer maíz, hay que ir al molino, echar tortillas, todo eso un gran afán; mis hermanas se seguían paseando bien tranquilas, aparte de eso, mi mamá me decía que tenía que lavarle la ropa a mis hermanos, ella nunca los puso a lavar, ella decía que yo tenía que lavar, me daba un gran coraje que cuando estaba lavando la ropa se burlaban de uno, mi hermano mayor se reía, pienso que en ese aspecto no me fue tan bien, siempre dije, porqué mi mamá se comporta de esa manera. Esas fueron las razones y los motivos por lo cual salí de la casa, abandone mi familia, huyendo de esa situación, sentí que allí se me violentaron mis derechos, hoy que conozco mis derechos, siento que parte de mi familia violentaron mi infancia, yo no tenía la necesidad de salirme tan joven de mi casa, yo lo que quería era estudiar pero mi madre me decía que el estudio solo era para los hombres.

Ella decía, vos sos mujer te voy a comprar un comal para echar tortillas y una mano de piedra para que molas. Y me va a creer que hoy de grande ya eso repercute, le dije a mi mamá que había truncado mi futuro, porque ella me tronco la infancia, con ese trato que me dio no pude gozarla.

**¿Alguna vez vivencio algún hecho de violencia en su contexto familiar?** sí fui violentada, eso casi no me gusta contarle abiertamente, pero hoy lo veo natural y lo voy a explicar, para que las otras generaciones vean esto como ejemplo. Mi hermano mayor quiso abusar de mí, y mi mamá lo justificaba diciendo que él había ido a la guerra y que se le había estropeado el cerebro y que era natural que él actuará de esa manera, él me quería violar yo era pequeña pero no me deje y por eso tuve que abandonar el hogar porque no tuve el apoyo de mi mamá. Yo le decía a mi mamá, percibo que aquí viene un hombre en la noche y ella me decía, son pesadillas las que tienes cómo vas a creer que es un hombre, es un sueño.

Yo sabía que alguien llegaba y que me quería tocar, pero yo siempre estaba lista, Dios hacía que yo me despierte en el momento en el que mi hermano iba a llegar. un día me cansé de eso y dije: cuando oiga que él venga me voy

a levantar y voy a prender la luz para descubrirlo, yo ya sabía que era mi hermano porque él se reía de mí en la mañana, mi hermano tomaba y él nos veía como cualquier cosa, entonces cuando iba acercándose yo me levanté y prendí el switch y lo vi y pegue el gran grito, y le dije a mi mamá, ya ve que es Elías le dije que es él el que me quería tocar, mi mamá le pregunto qué andas haciendo y él le dijo Ah es que ando buscando el radio y ella le creyó. Una madre debe velar por el cuidado de sus hijas pero ella no.

Yo todavía le recuerdo eso a ella porque me creará que eso me marcó para toda la vida porque siempre lo tomo como ejemplo es una marca que yo llevo y esa marca me ha ayudado a no confiar en otras personas y estar al cuidado de mis hijas. Gracias a Dios no pasó a más porque me salí, por eso hay que estar pendiente de nuestras hijas.

Las siguientes preguntas son correlación con nuestro tema de investigación

**Para usted ¿qué es violencia?** es violentarle los derechos al ser humano. Hay diferentes tipos de violencia, a mí se me violentaron los derechos, no me permitieron estudiar.

**Para usted**

**¿Qué es discriminación?** Yo he sufrido discriminación en diferentes puntos, sabe porque le digo esto, porque yo fui una empleada doméstica, ahí se suele ver la discriminación que tienen las personas de alto rango para las personas que vamos del campo a trabajar. Existe la marginación, para ellos una es como un animal, no nos tratan como un ser humano, no nos toman en cuenta a la hora de la comida. Yo siento que estas personas con la que yo trabajaba me discriminaban porque comían ellos primero y si sobraba y quedaba yo podía comer de lo contrario no, y luego, a la hora de que se les antojaba terminar de comer, ya de último comía la empleada doméstica, ellos hasta las 9 de la noche cenando y a mí se me partían las tripas del hambre. Yo pienso que eso es una discriminación. También me discriminaban porque era del campo, me discriminaban porque no tenía estudio.

**¿Considera la discriminación como un tipo de violencia?** Exactamente porque va asociado, si me discriminan me violentan eso va a la par.

**¿No puede ampliar un poco más?** Cómo le dije me discriminaban, me sentaba en el cuarto y ahí lloraba; si yo lloraba me violentaban verdad. Tenía derecho a salir cada quince días a darme un recreo, porque pienso que era justo de ir a ver a la familia. También en el ámbito laboral hay una discriminación por ser mujer, ¡mujer subida en un camión! donde se solía ver sólo hombres, cuando yo llego aquí me dicen que anda haciendo una mujer aquí en un camión, si la mujer están diseñadas para cuidar hijos, es ahí donde hay una violencia porque me violentan mis derechos. Ellos obstaculizan dicen hay viene esa vieja motoristas, si bien es cierto, porque no dicen, hay viene ese viejo motorista. Hay 20 motoristas y hay una mujer motorista y porque no a los 20 motoristas le dicen ahí vienen esos viejos motoristas sino que dicen ahí viene fulano de tal, al decir la vieja me están discriminando este hecho va asociado a la violencia.

Las otras preguntas van relacionados al contexto social

**¿Cómo es la situación de violencia su lugar de residencia?** Donde yo vivo todavía se puede ver que no es muy violento, pero esos lugares no se dan a conocer por la sociedad. Yo vivo en una colonia donde nos tenemos que someter a un margen de reglas para poder vivir, por el momento es bonito porque se vive una vida libre de violencia, en la ordinaria se puede decir, pero en la realidad sí violentan nuestros derechos. bien es cierto que no permiten que lleguen personas que le llaman terroristas pero sí se nos está violentando porque usted no puede vestir como usted quiere, tiene que vestir como ellos dicen, usted no puede estar en su casa como usted quiere, sino que tiene que estar como ellos dicen, esas son reglas de convivencia en la Colonia, y si usted no se somete a esa regla ellos lo que le hacen es darle el dinero que usted aportó para su vivienda y decirle que se retire, eso yo pienso que es violencia.

Luego usted no puede expresarse como quiera, aunque tenemos libre albedrío, Porque si usted se expresa de esa manera ya usted es una persona que se revela, en la colonia donde yo vivo estamos llenos de pura regla, un día yo les tuve que gritar, y le dije, miren ya no estamos en Cuba y ahora Cuba es libre. Nos están sometiendo a un régimen en el cual no nos dan la libertad, y me dijeron, mire si usted quiere la libertad tiene que desalojar la Colonia, y cómo está la situación ahí afuera, así que mejor me quedo yo aquí adentro.

**¿Ha sido víctima de violencia o discriminación?** Claro que sí, he sido víctima de violencia por mi esposo, él me violento durante los 20 años que fui su esposa y me violento de una manera total, me hubiese gustado que me hubiese violentado físicamente porque los golpes ya se me hubiesen ido, cuando lo hacen psicológicamente queda marcado para toda la vida y aunque se recibe las terapias psicológicas nada ni nadie va a poder borrar eso de tu cerebro, él me discriminó cuando se dio cuenta que yo era motorista de camión pesado, se río de mí, y decía que las mujeres nunca íbamos a superar a los hombres, era un tipo machista, y qué sucedió, tuve que alejarme de ese hombre porque si no me iba a matar. Me violento mi mamá, me violentaron mis hermanos, me violentaron mis patronos, me violento mi esposo, mis compañeros de trabajo, quién más hace falta que me violento, quiero saber si alguien hace falta.

**¿Considera que influye o no el nivel educativo para ser víctima de violencia o discriminación?** Claro que sí, una mujer preparada estudiada va a saber qué es la discriminación qué es violencia, en cambio una campesina

no, si yo fuera licenciada se notaría la diferencia, quién se va a sentir marginada. Sí yo no he estudiado va a valer más la que haya estudiado, lastimosamente por eso se valoran a las personas, pues qué tiene que hacer uno estudiar para hacerse valer, ese es mi consejo, hay que estudiar para hacerse valer, si unas es analfabeta lo quieren tener a uno como pascón. Una mujer estudiada sabe lo que vale, sabe lo que pesa, uno que no ha estudiado lo hacen chaqueta.

-Estas preguntan van en relación al contexto laboral

**¿Ha sufrido algún tipo de violencia laboral en su lugar de trabajo?** Por supuesto que sí, he recibido la violencia desde que vine, también recibí discriminación, escuchaba decir, ha venido una mujer motorista, y la gente decía, vamos a ver qué capacidad tiene esa mujer. Porque habiendo tantos hombres que habían entrado igual que yo, porque no decían, vamos a ver la capacidad de este hombre, sino que decían vamos a ver la capacidad de esa mujer, para señalarme, para ver algún error, para sacarme infinidad de errores. Cuando inicie, me quedaban mirando y diciendo, no puede retroceder. Hay otros dos hombres motorista que tampoco podían retroceder pero de ellos no decían nada. En un principio realmente no podía retroceder, el camión se me iba para un lado y los nervios me traicionaban, tenía miedo de pegarle a otro vehículo, pero ya gracias a Dios tengo la experiencia y hasta a ciega lo puedo hacer.

**¿Cuántos años tiene de laborar en el Ministerio?** siete años con experiencia pero aquí me terminaron de enseñar. Me hace falta bastante pero hoy ya puedo decir que me siento más estable, hoy si ya a ciegas lo puedo retroceder, le puedo hacer una maniobra y ya no me da miedo, antes sí porque todo el mundo tenía puesto la mirada en mí en especial los hombres al ver a una mujer en el camión.

**¿Ha recibido algún otro comentario?** Si, como ya se fijó, yo estoy pasada de peso, entonces ahora ya no me llaman hermosa o rellenita, sino que me dicen, la vieja gorda, esa es una discriminación., Si usted manejara un camión así le dijeran, a mí me dicen Vieja gorda, así se refieren a las personas aquí, todas tenemos un nombre en el cual nos reconocemos cuando nos hablan, pero cuando nos llaman de esa manera cree usted que se siente una discriminada y más si uno es gorda de verdad o delgado de verdad. ¿Sí o no? Igual si yo usaré lentes me dijeran la vieja chota subida en el camión, no mira y anda manejando el camión así se refieren aquí porque no tienen una cultura, gracias a Dios con todo esto que se está dando de la mujer se ha aprendido a valorar los derechos de la mujer, los hombres van aprendiendo poco a poco a respetar a la mujer, sino se diera esto todavía se siguieran discriminando por el simple hecho de ser mujer.

Por ejemplo, cuando se cae un hombre dicen, se cayó fulano de tal, cuando se cae una mujer dicen, se cayó la vieja y cayó toda cortada, pero Sí se cae una mujer pechita dicen, la vieja seca cayó toda atortada, así es la situación aquí, si los hubieran capacitados en cómo tratar a una mujer, ellos nos tratarán como nos merecemos, si Dios nos ha llamado que somos brazos frágiles, qué es un vaso frágil, para usted es algo que fácilmente se quiebra o es algo que usted tiene que tratarlo con su habilidad suavidad porque si lo maltrata se quiebra. Entonces estos hombres nos comparan como algo monstruoso como algo ordinario, así nos seguirán tratando si no luchamos para que nos traten diferente, yo pienso que avece cuando hacen las campañas para el día internacional de la no violencia o el 8 de marzo aunque sea ese día los hombres reconocen como tratar a una mujer aunque el siguiente día se les olvide.

**¿La consideran incapaz de realizar algún trabajo por ser mujer?** hace poco me pasó eso de que hace un mes iba a manejar el bus y se acercaron unos motoristas donde el ingeniero a decirle que porque me habían dado el bus y el ingeniero dijo, para mí ella es capaz, yo le doy permiso a ella que se lleve el bus y los demás motoristas le dijeron, no ella no es capaz. Cuál es la diferencia si manejó un camión grande o un bus, el ingeniero como es estudiado sabe, luego me da el requer. Porque ven a un hombre gordo ñongo piensan que yo no lo puedo hacer, si es la misma maquinaria, y claro que lo puedo hacer.

**¿Qué es el requer?** es como la grúa, el ingeniero me dice, lleve el requer a la gasolinera, lo fulea y lo viene a parquear aquí, yo le digo, vaya está bien, pero a los hombres no le gusta ver que una va superándose, porque lo quieren tener todo pisoteado poniéndole la pata, uno para que tiene que estar sujeto a lo que ellos dicen, con el gran requer hay se ponen a hablar pero tienen que aceptar porque es un hecho. Yo pienso que ellos no se tienen que oponer de esa manera porque ya existe una mujer motorista aquí, y ya no pueden igualar, al verme a mí, a las otras le entran ganas de ir a manejar, y no sólo de manejar un carrito sino de manejar camión pesado, gruas, buses, rastras, yo he visto a mujeres en rastras y me imagino que no las discriminan, será el nivel de cultura que tienen aquí, donde hay una discriminación hacia la mujer. En otros países hay mujeres que manejan tacuacinas,

**¿Hace trato con su compañero de trabajo?** ellos piensan que las mujeres les venimos a quitar los trabajos, pero no, venimos para ver la capacidad que tenemos, que somos iguales que los hombres, tal vez no en la fuerza física, hay tal vez unos más inteligentes que otros pero esos son dones que Dios nos da, las mujeres también somos inteligentes.

**¿Cuándo inició su compañeros la discriminaban?** Sí pero ya no le queda más de otra que aceptarme hay uno que se portan friolento conmigo pero poco a poco me van aceptando no del todo porque todavía hay un cuchicheo de algunos que no me aceptan pero como quien dice del 10% digamos que acepten el 6% hace falta el 4% pero me tienen que aceptar.

**¿En la toma de decisiones la incluyen?** Hoy si me incluyen, ya no me dan el nombramiento de la motorista, antes me decían esa vieja que viene a hacer, hoy me dicen ahí viene la motorista, hasta mal nombre me han puesto me dicen la trailera, desde el momento que me dicen la trailera es porque se refiere al mismo ámbito a lo que yo estoy haciendo, está bien que me llamen la trailera porque manejó camión.

**¿Hay una división sexual del trabajo por parte de sus compañeros?** ¿Qué porque yo soy mujer y yo ellos hombre bueno! bueno es allí dónde está confuso el asunto porque si las mujeres dicen que las mujeres son igual que los hombres, tienen que tener el mismo trato que los hombres. ¿Qué dice usted, es el mismo trato que si ellas ejecutan igual trabajo que un hombre?

- Es que se trata de igualdad de derechos, no una igualdad de fuerza porque al final estamos constituidos físicamente diferentes, puede que un hombre pueda levantar una tonelada y una mujer no.

Ajá es allí donde ellos, están confundidos porque dicen no pues las mujeres están peleando por el derecho de que quieren ser iguales que los hombres ellos piensan así porque no tiene la suficiente mente información sobre la igualdad y quieren que si ellos levantan una bolsa de cemento quieren que la mujer levante dos bolsas de cemento así pues, hay una confusión, Ellos dicen, y que no te anda buscando un trabajo de hombre pues tiene que levantar lo mismo que un hombre, hay veces el sol está caliente y a uno de mujer como que el sol le da un poquito de dolor de cabeza, por el reflejo y uno se va resguardando en la sombra y a los hombres no les parece, consideran, pero hay otros que no, ahí le dicen al corporal que venga a trabajar ella y no que seamos iguales pues tiene que aguantar el sol igual que nosotros me incluyen cuando van a hacer alguna actividad como la señora motorista.

**¿Qué limitantes o qué desafíos ha encontrado a la hora de realizar su trabajo?** ¿Limitantes a qué se refiere?

-Algunas cosas que no la dejan avanzar, algo que la obstaculiza.

No he encontrado gracias a Dios. Yo pienso que aquí en el Ministerio nos dan la oportunidad de desarrollarnos desde ese ámbito no hay limitante.

**¿Y con respecto a los comentarios o rumores de algunos compañeros?** Si, hablan de mi personalidad yo no me considero una mujer agresiva tal vez tengo mi carácter como un auto defensa por la misma situación del trabajo porque sólo soy yo de mujer, sino ya me hubiesen hecho chaqueta, ya me hubiesen hecho leña. Dicen, que yo soy una mujer agresiva y he llegado hasta arriba y eso es una limitancia, porque en esa calle de ir para allá Yo se la velocidad que tengo que pasar pero pasó una velocidad tranquila y la persona no le basta va arriba a informar que yo paso en una velocidad agresiva, y que sucede que las personas aquí van y lo comentan ellos no averiguan ni investigan, hace poco pasé con el requer iban tres personas antes que mí y sólo fueron a informar sobre mí y se supone que si pasamos varios todos teníamos que llevar la misma velocidad pero porque tuvo que ser a mí que me fueron a poner en mal, no aceptan mi persona, por el mismo trabajo que yo desarrollo esa es una limitancia son las personas que lo limitan a uno.

**¿Alguna vez le han cuestionado por la razón que usted trabaja?** Me han cuestionado diciéndome, no te sentís incómoda andar en este gran camión, eso sólo es para los hombres tripones que andan en el Ministerio vos sos una mujer femenina vos estás apta para andar un carro doble cabina, para qué andas manejando estos grandes camiones deja ese trabajo, busca otro donde vas a andar un vehículo liviano más tranquilo, pero como a mí me encanta andar así y por eso es que he logrado lo que soy ahora, ya cuento con una plaza fija ya no estoy con aquello de decir que el fin de año me van a sacar, cuando le digo que he logrado es porque han reconocido el trabajo que yo he hecho y han tomado a bien darme un premio, darme mi plaza, no cualquiera tiene una plaza fija, aquí hay personas que tienen 30 años y 25 años y no pueden obtener lo que yo he tenido, primeramente gracias a Dios.

**¿Considera que hay igualdad en el trato de mujeres y hombres por parte de las jefaturas?** Yo pienso que sí, yo he visto aquí pues, que a uno lo tratan igual que a los hombres, al principio no, pero yo en lo personal con los jefes no he tenido ningún problema, porque yo sé cuáles son mis obligaciones, cuando ellos me dan una orden para que yo la ejecute yo la hago cómo la tengo que hacer para que todo salga bien, si a un motorista le dicen vaya a hacer tal labor a mí también me dicen lo mismo lo que le han dicho a él me lo han dicho a mí.

Aunque dicen, que a mí me consideran porque soy mujer en no mandarme a proyecto largos, por ejemplo, cuando se destacan una semana o 5 días se van lunes y regresan viernes, consideran mi persona como mujer por mi familia, pero a ellos les molesta porque es allí donde cabe lo que dicen, y que no somos iguales pues, el mismo trabajo que estoy haciendo yo lo tiene que hacer ella, y sabe en la realidad tiene que ser así, sabe porque si estoy ganando el mismo sueldo que él estoy laborando que ellos eso es la equidad verdad, se supone que si salió un proyecto, aquí no van a ver si es mujer o hombre, nos mandan a todos a trabajar a eso me refiero yo, nos mandan a todos por igual porque como yo ejerzo un trabajo que ellos lo están ejerciendo no porque ella es mujer no Entonces a que venimos cuál es el chiste, dígame usted allí.

-Lo que pasa es que también en algunos casos se tienen consideraciones porque las mujeres hacen una doble o triple jornada entonces llega a su casa cuida a sus hijas, a su esposo, a cocinar, a lavar trastes, hacer oficio, si tiene compañero de vida lo atiende, cuida de a su abuelo y abuela entonces es un múltiple jornada en los cuales en muchas ocasiones los hombres no la realizan porque cuando llega un hombre de trabajar ya se le tiene la comida lista, la ropa planchada, él llega solo a sentarse o acostarse y a encender el televisor, en algunas ocasiones es por eso que hay veces se tienen consideraciones con las mujeres y un trato diferenciado, pero lo que usted menciona está fundamentado, porque al final tiene que haber una equidad de género.

Hasta el momento he gozado de ese trato, de lo que usted está diciendo, porque no me han mandado a proyectos largos, pero si en un dado caso los Jefes se le ocurre y me manden pues ni modo tengo que hacerlo, porque desde el momento que viene y firme a que me iba a someter a toda clase de trabajo y yo dije que sí, trabajo en lo pesado, si me dan un camión a eso me refiero, me dan una pipa, un bus, tengo que cumplir verdad, sí me han considerado porque no me han mandado lejos a proyectos, sí me dan prioridad, por eso ha habido problema con lo mismo compañeros y eso es lo que no les parece a ellos.

Ellos dicen, qué es lo que tiene esa mujer porque no la mandan hacer algo y porque no la mandan a echar verga está ganando sólo por estar sentada, los jefes saben y valoran el trabajo que uno hace es que no es fácil andar ruluteando un vehículo grande en la calle, uno se la mira a palito con un carro pequeño y no digamos con semejante animales ¿usted manejar ese gran busón? Le apuesto que manejaría un chiquito bien que se atreve, pero un animalón de esos verdad que no.

-Lo que pasa que en muchas ocasiones no vemos qué tanto hombres como mujeres tenemos necesidades diferenciadas y no se piensa en eso, Por ejemplo Hay veces van mujeres de seguridad a un proyecto las mujeres al final tienen que tener unos sanitarios dónde ir, un lugar donde descansar por eso es que hay veces no se toma en consideración a las mujeres porque al final implica una mayor inversión en tener a una mujer en los puestos no tradicional, porque se tiene que adaptar la infraestructura.

Si a mí me pasó eso por ejemplo este día me dan la asignación de irme para Usulután no para Morazán, irme para Morazán era para dos días, me mandan para el plantel para San Miguel para que yo vaya a dormir allá y cuando yo llego me encuentro que no tenía dónde dormir ¡con todos los compañeros! No la verdad tiene que haber una separación donde van a dormir las mujeres y dónde van a dormir ellos, a mí me dieron una oficina un lugar donde estar y me dieron una colchoneta lejos de los demás porque yo no podía estar vinculada, una mujer tiene que tener su privacidad para dormir, pero por eso es lo que usted dice que es mejor mandar a un hombre sale más fácil que mandar a una mujer.

**¿Ha sufrido violencia o discriminación por parte de mujeres al desarrollar trabajos no tradicionales?** Las mujeres nos deberíamos apoyar las unas a las otras no discriminamos hay muchas que si usted me pregunta son conocidas pero no son amigas no se unen a mi persona. Yo aquí ando sola a lo mucho decimos, hola que tal, y hasta ahí y ella se ponen hablar de mí no sé qué es lo que pasa quizá es porque cuando vine yo como motorista no encontré un apoyo en las mujeres, ella fueron las principales que dijeron que no, porque se sintieron superadas porque venía una motorista y me creará que hasta el momento hay mujeres que no me hablan, deberían de tener un compañerismo conmigo no porque seamos de la misma área de trabajo sino porque somos de mantenimiento y manto se asocia a un grupo donde están las cuadrillas, las banderilleras pero como soy la motorista no me hablan me discriminan la misma mujeres.

**¿Has recibido apoyo por parte de su familia al desarrollar su trabajo?** Si, mis hijas están ahí diciendo, estoy orgullosa de que tú seas una motorista de que salgas en el periódico, mamá te vimos en la tele, mamá escuchamos al Señor ministro hablar de ti y nos sentimos engrandecida de saber que tenemos una mamá que hace un trabajo no tradicional, para nosotros es un orgullo y sos un ejemplo para seguir, pienso que esas palabras de mis hijas son un apoyo para seguir adelante mi familia me dicen te admiramos porque ni nosotros tenemos la capacidad de andar ese gran camión, eso me ayuda a no quedarme estancada, pero más que todo el apoyo de mis bichas, hay veces cuando vienen aquí a entrevistarme así como ustedes y salgo en Primera Plana en los periódicos como los días de la conmemoración de la no violencia o para el 8 de marzo dan alusivo a trabajos no tradicionales mis hijas lo primero que ven es el periodo y porque saben que algunas notita o algo va a salir de mí y ella van recopilando eso para enseñárselo a las próximas generaciones y decir su abuela hizo esto y esto su abuela fue la primer motorista en el MOP, eso va quedar en las noticias destacadas en los libros.

Esto va a quedar que la primera motorista fue la señora Rosa Imelda Serrano cuando ya en este misterio haya muchos motoristas quedara plasmado que yo fui la primera mujer y con mucho orgullo se lo digo, el señor ministro dice de mí que yo he sido la primera motorista y por eso él tomó a bien darme mi Plaza, una mujer que se vea querida por la lucha que yo he hecho del apoyo moral que me dan mis hijas eso me levanta y me hace seguir cada día delante y amo mi trabajo, feliz de estar aquí.

**¿Conoce alguna instancia en la cual usted puede acudir al ser víctima de violencia o discriminación?** Sí aquí en el Ministerio hay un espacio para género, si soy agredida o acosada ya sé dónde ir, existe ese beneficio de ir al género o ir a Ciudad mujer que también apoya, está ISDEMU; yo he acudido a esta instancia de ISDEMU y me han proporcionado un buen trato y me han auxiliado y me han ayudado con lo que yo he querido.



**¿Has recibido propuestas sexuales no deseadas en su lugar de trabajo?** Los normales, piropos, como por ejemplo, qué rica está mamacita, pero propuestas que te voy a dar algo o cuánto mamacita no, quizás por mi carácter porque yo le he enseñado aquí que tengan cierta distancia que no me vayan a hacer esta clase de ofertas, pero piropos alusivos a la belleza de la mujer está bien, un piropo ofensivo, pero así como acoso no.

**¿Y propuestas sexuales?** No aquí no me han propuesto nada indecente.

**¿Al realizar un trabajo tradicionalmente hecho por hombre cree que recibe iguales beneficios que sus compañeros?** Sí, iguales son los beneficios, los mismo trabajos que realizan ellos los realizó yo son los mismos beneficios que ellos tienen los tengo, por ejemplo, la jornada es igual, el mismo horario de almorzar, carrera le llaman a ver cuántos viajes no para nada y si es posible hasta quizás menos me dan a mí, los mismos beneficios que gozan ellos lo gozo yo.

**¿Conoce usted la labor que realiza la unidad de género?** Tan a fondo no, pero en actividades me han ayudado, por ejemplo, cuando yo tenía violencia con mi esposo moralmente y psicológicamente ellas me ayudaron, porque estuvieron atentas en mi proceso. Cuando esté señor violento, cuando se fue, incluso me dieron asesoría legal, me dieron psicología, también tuve un problema aquí con una persona y ella se tomaron su tiempo para hacerlo entrar en razón a esta persona, que lo que estaba haciendo bien no estaba bien, ellas hicieron lo que pudieron porque esto es un beneficio que tenemos las mujeres acá en el Ministerio y sabemos que nos ayuda cualquier cosa y si nos sentimos acosadas o limitadas ya sabemos a dónde acudir.

**¿Considera que ha habido cambios en el actual gobierno en temas de equidad de género?** Sí porque yo empecé a ver esto de la equidad de género Cuando entró este gobierno del FMLN. Cuando estaba el presidente Funes esto de la equidad de género no había escuchado hablar, o que le dieran el realce a las mujeres que le dieran su lugar a las mujeres, sino que eran violentadas marginadas hoy en este gobierno he visto que habido un cambio hacia las mujeres han tomado más importancia.

**Ok. Agradecerle por su tiempo, muchísimas gracias por la entrevista**

### 1.3 DESARROLLO DE GUÍA FLEXIBLE PARA ENTREVISTA A INFORMANTES CLAVES.

**Universidad de El Salvador**

**Facultada de Ciencias y Humanidades**

**Escuela de Ciencias Sociales**

**Lic. "Gerardo Iraheta Rosales"**

Cuadro de generalidades de la informante clave	
<b>Nombre</b>	Violeta Elizabeth Vázquez
<b>Edad</b>	33 años
<b>Nivel educativo</b>	Bachillerato
<b>Ocupación</b>	Empleada

**Objetivo:** Conocer la perspectiva de profesionales acerca de la situación de violencia y discriminación que sufren las mujeres en el área laboral, especialmente las que realizan trabajos no tradicionales.

Su nombre completo Violeta Elizabeth Vázquez su edad 33 años Hasta qué grado estudio bachillerato en qué área del ministerio trabaja usted mantenimiento Vial.

Bueno inicialmente es que nos hable acerca de su contexto familiar, que nos podría comentar **¿cómo fue su infancia con su grupo familiar más cercano?** con su hermano con su papá si creció con ellos.

Pues sí, crecí con, con ellos hasta la edad como de 10 años, de ahí me fui a vivir con una tía viví 4 años ahí y regresé a vivir con ellos hasta la fecha.

-y usted tiene hermanos y hermanas.

Sí una hermana nada más.

-Una hermana nada más y usted no se crió con primos, por ejemplo.

No sólo.

Nunca se crió así como con otros hombres en su lugar y mejor dicho en su hogar, actualmente

**¿Usted vivenció algún hecho de violencia?** sí nos podría comentar.

Pues, con mi mamá cuando ella se divorció de mi papá y ella se acompañó con otra persona y esa persona si la maltrataba bastante, pasamos como 5 años como 3 años, pasó mi hermana junto conmigo de ahí ella decidió irse por el mismo maltrato que veía en mi mamá y ella no hacía nada y recuerdo una vez que discutiendo, discutiendo

estaban ellos dos sólo me quedé yo vivir, con ellos cuando de repente sali del cuarto escuchó un ruido bien feo, fuerte y cuando salimos a ver en la sala estaba colgando mi mamá, colgando de la viga, se, se quiso ahorcar pero llegó a tiempo él de poderla salvar verdad, pero debido a él, el mismo maltrato que le daba a mi mamá, mi mamá llegaba donde yo estudiaba al instituto, llegaba corriendo golpeada con miedo de no regresar con él, pero igual siempre, siempre tenía que regresar porque estaba amenazada por él.

-Y estos hechos de violencia continuaron por un largo tiempo.

Quizás duraron unos 10 años ella con él y lo peor es que aún sigue con él.

-Este y no tomaron alguna.

No por el mismo miedo que se le tenía a él, por el mismo miedo no se podía hacer nada pues, ni ella tampoco podía hacer nada.

-Y actualmente reside junto a ellos no, ya vive aparte está casada, divorciada separada.

No con mi papá, soltera y con mi papá.

-No tiene hijos.

Tengo dos hijos.

-Tiene hijos.

Sí tengo dos hijos y prácticamente vivi lo mismo con el papá de ellos, mis hijos y por esa misma razón nos separamos viví 8 años con él y de la misma manera maltratos pero ahí digamos que era más verbal que físico, era físico en algunas ocasiones pero no siempre.

Ya entrando un poquito acerca del tema nos podría decir

**¿qué es para usted violencia?** Para mí la violencia es, cómo le dijera, cuando usted discrimina a alguien cuando no lo ve, lo daña no sé diferentes formas de violencia puede ser con una mirada puede usted violentar a una persona.

**Y la discriminación ¿qué es para usted?**

Pues, éste, creer incapaz a las personas de hacer cualquier cosa.

**¿Considera usted que la discriminación es un tipo de violencia?**

Sí.

-Nos podría ampliar un poquito más

Pues, lo que les puedo decir es acá en el trabajo cuando entramos por primera vez acá, era así como que son mujeres no puede, no, no sirven para nada, no pueden paliar, no pueden agarrar una carretilla o no pueden cargar una bolsa de cemento o sea y nos estaban discriminando, pero como pues no todas las mujeres venimos así de criamos así, de que no todos tenemos el mismo cuidado que tiene de crearnos así, de que no haga fuerza yo no sé qué entonces la sorpresa fue cuando empezaron a ver de qué las mujeres a veces se desempeñan un poco mejor que un hombre, sí pero sí, se vive bastante la discriminación porque ellas no pueden, que les duele acá más cuando andamos con ese período ellos no nos comprenden eso y nos toca a veces hacer lo que ellos hacen, que vos porque o sea ellos no lo van a hacer.

- Y hace cuánto tiempo trabajas aquí en el Ministerio

7 años.

Ya tiene un poquito, con respecto a su contexto social nos podría comentar **¿Cómo es la situación de violencia en su lugar de residencia?**

No, es tranquilo.

-No se oye de que haya robos.

No, gracias a Dios no.

**¿Usted considera que ha sido víctima de violencia y discriminación?** Me podría comentar.

Sí, cómo le dije a ella y mi hogar, empezando por mi hogar, fui víctima de violencia, discriminación, ya aquí en el trabajo incluso violencia porque el Caporal que nosotras teníamos al principio era quitense de ahí ustedes no sirven para nada, me están estorbando, en nosotros haciendo todo el trabajo y él sólo viéndonos, me están estorbando, pues hasta nos insultaba verdad.

**¿Considera que influye el nivel educativo para ser víctima de violencia y discriminación?**

No, No yo siento que no.

-Ya con su contexto laboral aquí quisiéramos que ampliáramos acerca de las situaciones que viven ustedes iniciando bueno usted ya no comentaba sobre las situaciones de violencia pero nos podría ampliar un poquito.

Cómo en qué.

-Situaciones se han dado aquí que usted ha sentido que han violentado sus derechos.

Pues como le decía con el caporal verdad, por él porque cuando él nos daba las órdenes nunca nos las daba amablemente sino que siempre nos insultaba primero para podernos mandar, pero a veces uno por el miedo de que acabo de entrar, soy nuevo y pues necesito el trabajo, a veces uno se queda, no dice nada pues y una vez fue cuando íbamos, cuando íbamos a cargar un camión de ripio cuando se va a levantar todas la será verdad y

entonces vino él y nos dijo que nos bajáramos que no servimos para nada verdad y bueno eso, me están estorbando el trabajo bájense y otra vez fue cuando nos quería obligar a que nosotros cargáramos manualmente, cuando en realidad el Ministerio consigue máquinas para poderlo hacer y evitar que nos molestemos y él andaba una cuadrilla sólo de mujeres entonces se sentía como más pesado que nos tocará hacer eso manual, si él lo podría ser.

Bueno usted si ya nos había comentado de que la habían considerado y capaz de realizar un trabajo por el hecho de ser mujer nos podría comentar **¿Cómo es el trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo?**  
Pues no todos no son del todo malos, todos verdad porque hay unos que tienen bastante comprensión por las mujeres, pero hay otros que no le dicen a uno, no ahí déjalo yo lo voy a hacer porque usted no puede, pero no lo dicen de otra manera este comprensiva sino que de una manera ofensiva, ya que lo están haciendo a uno.  
Al momento de la toma de decisiones **¿la incluyen en esa toma de decisiones?** podría ampliar un poco.  
No porque, por la misma razón, porque ellos son expertos, la albañilería de ellos o sea una mujer que va a saber y eso.

**¿Considera que existe diferencia entre las labores que realiza usted como mujer y las que realizan los hombres o es un trato igualitario?**

Pues sigue igual, si es igual porque nos tratan igual que a ellos o sea para darnos una orden nos la dan a todos, no es que porque ellos son mujeres para hacer esto porque ellos son hombres van a hacer algo diferente.

-Cuando usted inicio no la ponían a cocinar en lugar de hacer su trabajo o algo así.

No cuando yo inicie por, por primera vez estuve en el área de bacheo y mí y para estar en bacheo está mezcla viene súper caliente entonces si usted está paliando y conforme usted está saliendo a la pala se le va adhiriendo eso se le llega a poner por eso que usted puede meter la pala pero nadie me decía póngale sí o hágale así no preguntaba y tampoco me decían, sólo me veían y se reían pero llegó un jefe, recuerdo ese día y me dijo mira echarle diesel a la pala para que se te despegue y puedas hacer mejor tu trabajo, pero lo demás compañeros ninguno me dijo en ese momento, mira hace esto.

**¿Qué limitantes desafíos ha encontrado para desarrollar su trabajo?**

La fuerza, o sea cuando yo entré acá, una bolsa de cemento no me la podía echar, eso fue lo primero entonces sentir que a uno le va a poner la bolsa y uno no va a poder mover y a veces son gradas las que uno tiene que subir y cómo y otra es igual cuando una anda así (menstruación) y tener que subir o cargar, por lo menos esta baldosa cuesta cargar eso y a veces no le dan a uno guante y uno tiene que, esa son cosas que uno se siente feo, pero que las tiene que hacer son las limitantes que uno ve se siente los desafíos o sea los tengo que hacer porque si no.

-Algún otro desafío además de la fuerza, con respecto a la actitud de su compañero.

Pero ahí que puede hacer uno, si a veces sí se cierran bastante pero como le digo no todos y aquí la ventaja es que si uno no se siente bien en un lugar uno puede pedir cambio, pero igual no falta alguien en un grupo de gente que siempre van a ver de menos a una mujer, si no me hacen de menos la ven bien pero ya van con otra intención.

Me podría comentar si **¿alguna vez a usted la cuestionado sobre la razón por la que trabaja?** que le digan para qué trabajas si vos sos mujer quédate en la casa ni su familia ni los mismos compañeros de trabajo.

No.

**¿Considera que hay igualdad en el trato hacia las mujeres entre mujeres y hombres por parte de la jefatura?**

Vuélveme a repetir la pregunta

-¿Considera que hay igualdad en el trato de las mujeres y hombres por parte de las jefaturas parece que no hay preferencia entre hombre o incluso entre las mujeres también?

Pues sí, pero como le digo siempre van sobre algo más, no todos pero algunos hombres lo pueden tratar bien a uno pero ellos saben porque lo va hacer, esperando algo a cambio.

**¿Alguna vez ha recibido violencia o discriminación por parte de otras mujeres por desarrollar trabajos así?**

Sí

-Nos podría comentar.

Porque nos dicen yoyas, ya sea por qué algunas que definitivamente nunca se pusieron una bolsa de cemento, no lo hicieron y no lo hicieron, ellos sabrán sus motivos pero si le dicen a uno yoya a usted se le pica demasiado, usted cree que cuando se muera o que la echen de aquí la van a extrañar, sí se oyen comentarios así.

**Y ¿Recibe apoyo por parte de su familia para el desempeño de sus labores?**

Sí

-De parte de quién.

Especialmente de mi mamá.

**¿Conoce alguna instancia a la que usted pueda acudir en caso de que sea víctima de violencia o discriminación? ¿No conoce ninguna ni en el Ministerio?**

No

**¿Alguna vez has recibido comentarios propuestas sexuales no deseadas de su lugar de trabajo?**

Si

-Nos podría comentar

Este cuando, en qué cuando yo ingrese, este echar había ingresado anteriormente un grupo de mujeres pero como cada quien vive su vida como mejor le parezca y usted como mujer se da su lugar, no todas lo hacen de la misma manera, entonces cuando nosotros llegamos ya había un grupo anterior y se veía entonces pensaron ellos que todas las mujeres que venían eran de la misma manera recibí una propuesta de un señor ya bastante de avanzada edad el hombre llegó a la bodega y me dijo que él me daba \$50 si yo aceptaba acostarme con él y 50 ya el día que de hecho y que ya hubiera salido de lugar donde él me citaba.

-Y ¿cómo cree que afecta esta situación?

Pues incomoda, más cuando hay bastante insistencia y uno le dice a una persona y que le dice, no pero ustedes tienen la culpa porque ustedes mujeres no se dan el lugar, porque la fulanita lo hizo y que porque otra la lo hizo ustedes también pueden hacerlo.

**¿Al realizar un trabajo tradicionalmente realizado por hombres considera que recibe los mismos beneficios que sus compañeros de trabajo?**

No, porque por lo menos yo siento que acá, en eso es lo que yo siempre he renegado, cuando nosotras andamos en una cuadrilla de albañiles entonces nosotros traemos el cemento, álamos la arena, la grava les preparamos mezcla se la llevamos si van a poner baldosas se la llevamos si es ladrillo se lo llevamos y ellos sólo están esperando todo listo para pegar y si es posible hasta coloca la mezcla para nos nosotros ir poniendo de una vez el ladrillo, quién gana más, ganan más los hombres los albañiles que nosotros entonces, quién se esfuerza más, nosotros.

**Ya para terminar ¿considera que han habido cambios en el tema de equidad de género en el actual gobierno?**

Pocos, pero si ha habido.

Conoce alguno que nos podría mencionar.

Este los cambios de jefatura, eso tiene que ver muchas veces para que entre más presionan el jefe, el jefe presiona no le interesa si es mujer o hombre pero si al jefe le dan como un espacio digamos el mismo espacio nos da a nosotros y es menos presión.

#### 1.4 DESARROLLO DE GUÍA FLEXIBLE PARA ENTREVISTA A INFORMANTE CLAVE.

**Universidad de El Salvador**

**Facultada de Ciencias y Humanidades**

**Escuela de Ciencias Sociales**

**Lic. "Gerardo Iraheta Rosales"**

Cuadro de generalidades de la informante clave	
<b>Nombre</b>	Cruz
<b>Edad</b>	42 años
<b>Nivel educativo</b>	Arquitecta
<b>Ocupación</b>	Mantenimiento

**Objetivo:** Conocer la perspectiva de profesionales acerca de la situación de violencia y discriminación que sufren las mujeres en el área laboral, especialmente las que realizan trabajos no tradicionales.

Su nombre completo obviémoslo okay vaya su edad 42 es un nivel educativo arquitecto su ocupación como arquitecta estoy trabajando y en qué área labora usted en el ministerio, mantenimiento.

**Para iniciar con su grupo familiar nos podría mencionar ¿cómo fue su infancia con su grupo familiar más cercano?**

Normal

-¿Se creció con ambos padres?

Con mi madre, mi padre murió cuando yo estaba pequeña.

-Tiene hermanos y hermanas.

Tengo 11 hermanos, 11 hermanas.

-y usted cuál es el todas.

La última, la menor de todas.

**La pequeña, ¿nos podría comentar si había diferencia en la forma de crianza con sus hermanos y hermanas?**

Sí claro, por mi abuela.

-Me podría comentar un poco.

Siempre era un poco discriminativa, yo fui la menor de los últimos, éramos cuatro los últimos, entonces los otros tres eran varones, entonces ella siempre quería que yo los atendiera que yo les llevara esto siendo yo la menor, entonces eso en me hizo como un auto defensa un ser en mí mi carácter se fue a la defensiva siempre verdad y nunca permití que ella me manipulara de esa manera, entonces ella siempre se refería a que yo era la marimacha que yo era aquí, que yo era allá, entonces sí hubo mucha discriminación en el hogar y nadie se daba cuenta porque mi madre trabajando y mi tía trabajando verdad sólo mi abuela.

-Usted estuvo bajo el cuidado de su abuela.

Sí de mi abuela especialmente verdad.

**¿Alguna vez vivenció algún hecho de violencia en su contexto familiar?**

Sí, por mis hermanos.

¿Cómo nos podría comentar un poco acerca de eso?

Ya cuando crecimos, uno de mis hermanos se tornó un poco agresivo y, quería utilizar golpes verdad, entonces me mi reacción fue alejarme de él, le deje de hablar y hasta la fecha no nos llevamos bien.

**Estas son las preguntas ya acerca del tema verdad ¿Qué es para usted la violencia?**

Pues para mí la violencia es un acto en el cual existe una agresión ya sea física verbal o psicológica ante la mujer o el hombre a veces verdad o sea eso es en general.

**Y ¿la discriminación?**

La discriminación viene en función de género verdad, siempre se discrimina a la mujer por ser débil por pensar menos, por hacer trabajos menos calificados que el hombre o simplemente porque la mujer debe ganar menos que el hombre.

**Y ¿considera usted que la discriminación es un tipo de violencia?**

Sí, claro

-Nos podría comentar un poco

Bueno en mi caso si lo considero como una violencia, porque en el cargo que yo desempeño o que yo desempeño del cual yo les voy a hablar si, era como que la única mujer pionera en ese puesto y el gremio era el gremio trabajador obrero, entonces siempre me vieron como que una mujer no nos puede venir a mandar o una mujer no me puede venir a decir qué es lo que voy a hacer, entonces por supuesto que es una violencia porque uno siente agredido y aunque uno tenga la autoestima bien alta uno siente el rechazo del medio en el que nos estamos rodeando.

Y ¿usted considera que ha sufrido algún tipo de violencia o discriminación en su?

Sí, sí ,sí.

-Nos podría comentar.

Es lo que le digo, o sea cuando yo ocupe ese cargo fue difícil.

-¿Cómo fue difícil?

Porque la gente no me obedecía, la gente hablaba mal de mí, como la gente decía que va a saber ella o qué sabe una arquitecta de esto y claro por supuesto.

**Y ¿en su lugar específico de residencia cómo es la violencia?**

Como en mi casa.

-Si en la zona en la que vive.

Ahí es tranquilo.

**¿Considera usted que influye el nivel educativo para ser víctima de violencia?**

Por supuesto.

-Nos podría emplear un poco

Yo considero que sí, porque una mujer que no se puede valer por sí misma económicamente, que no puede aportar a su casa para sus hijos, siempre se va a ver en desventaja ante una mujer que tenga conocimientos educación y la oportunidad de hacer valer su voz verdad.

Bueno usted nos comentaba que si han habido veces que **la han considerado incapaz de realizar su trabajo por el hecho de ser mujer** nos podría comentar un poco acerca de una situación en específico que se haya dado.

Sí mire la verdad que este pues incluso en los altos niveles en lo que nos desenvolvemos el hombre piensa que la mujer no es capaz de hacer ciertos trabajos este a mí se me ofreció regresar a ese mismo puesto y yo lo rechace no por el medio, sino que lo rechace he por cuestiones de salarios no estaba dispuesta a regresar con ese salario a un puesto tan complicado/ va a estar él aquí?/ Vaya nos estaba comentando un poco de esa situación, de que estábamos hablando?

-Sobre un ejemplo de una situación de violencia.

Ha entonces si, lo que le decía era que por salario yo decidí no ocupar el cargo pero si, oí comentarios de personas de alto cargo que decían, no mira una arquitecta ahí, no mira vamos a buscar otro lado, pero es que

mira, esto es para un ingeniero de mecánico y o sea no es que desmerite que vos no podas verdad pero el perfil tiene que ser un hombre, entonces claro eso se ve y se ve en niveles altos donde digamos ya se ven personas más civilizadas verdad de alto nivel educativo exacto que no podría comentar.

**¿Cómo es el trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo?**

Buenísimo por parte de mis compañeros todo es ahora, si existe cierta no disminución la mujer sino cierta protección, cuando salimos íbamos con compañeros y necesitamos ir a una gasolinera por ejemplo ellos acuden y cuidan y se queda en esperar o sea se siente también del otro lado sea no sólo la discriminación se siente también el hecho de que somos el sexo débil y en algún momento el hombre ocupa el lugar de cuidar o proteger verdad, y eso no creo que sea una violencia pero sí es una diferencia y eso también se puede sentir en los niveles en los que yo me desenvuelvo.

**Me podría decir si ¿la influyen en la toma de decisiones?**

Como, si totalmente.

**Me podría decir si ¿Existe alguna división sexual en el trabajo a la hora de realizar algún trabajo?**

Si.

-Nos podría comentar.

Sea de parte de las jefaturas o de quién de parte de quién sea.

-O sea ya sea de parte de la jefaturas o al momento de realizar un trabajo ya en el campo y se dice esas tareas son asignadas específicamente para mujeres y estás sólo para hombres.

No, se da igual repartición de trabajo ya sea mujer u hombre estoy en el medio del que me estoy desarrollando ahorita es diferente porque yo escuché cuando mi jefe me dijo mira yo te quiero dar este proyecto porque es más cerca vos sos mujer y tenés a tus hijos y así venís más temprano, así como el hecho de consideremos a ella porque es mujer y vemos el proyecto más lejos al qué es hombre, entonces lo veo de lado bueno verdad no de lado discriminatorio.

**¿Considera que ha encontrado limitantes o desafíos al momento de realizar su trabajo?**

Sí

-Cómo nos podría comentar cuáles

Mira hay tantas cosas que nos afectan como mujer pero qué tenemos que aprender a aceptarlo por ejemplo cuando a mí me toca realizar trabajo de campo en los proyectos muy lejos este a veces cuando andamos en nuestros días es un poco incómodo complicado es una desventaja grande, porque para mí eso es una limitante, porque hoy no quiero ir a campo hoy no puedo y muchas veces hay que ir porque un proyecto importante el hecho también a veces de mandar unos sólo por ejemplo vaya mira yo hago el viaje hasta allá y mira hoy no hay nadie que te acompañe porque todos están ocupados y yo cómo voy a manejar sola, o sea claro y estamos en una completa desventaja pues eso es así no sé si seguimos o sí alguna vez la han cuestionado por el hecho de que trabaja. Cuánto falta y es por aquí vamos esto le falta terminemos voy a tratar de ser rápido.

Y ¿alguna vez la cuestionada por lo que razón por la que trabaja? es decir le han dicho porque agarraste una carrera cómo está, por qué trabajas por ejemplo si su esposo trabaja.

No

**Y ¿considera que hay igualdad en el trato hacia las mujeres y hombres por parte de las jefaturas?**

Sí, por supuesto.

-Nos podría comentar.

No definitivamente, bueno incluso bueno e incluso estuve optando por una buena oportunidad de empleo y había dicho que por cuestiones de género necesitaban contratar a una mujer, pero resulta que la comisión que eligió el eligió a un hombre, entonces si sabes siguen cerrando las oportunidades a las mujeres a la hora de optar por una muy buena y una muy buena oportunidad de empleo simplemente por ser mujer, no tanto por parte de las capacidades.

**¿Cómo ha recibido discriminación por parte de otras mujeres al momento de realizar su trabajo?**

No.

-Como, nunca ha escuchado comentarios o algo así.

Lo que pasa es que mire hay muchos factores, como por ejemplo la envidia verdad, las mujeres somos más envidiosas, somos más tendenciosas a comentar entonces no lo tomo por el lado de género, sino por la complejidad de una mujer.

**¿Recibe apoyo moral de su familia al momento de desempeñar sus labores?**

Claro mis hijos, mi mamá.

**¿Conoce alguna instancia a la cual acudir en caso de ser víctima de violencia?**

No y de hecho yo fui víctima, aquí fui víctima, en algún tiempo de, de dos personas y no pasó nada no pasó a más es más me dijeron o te quedas tranquila o te quedas callada o te vamos a recibir tu contrato verdad o sea vos escoges, entonces sí aquí los derechos de la mujer son violentados increíblemente, grandemente.

-Nos puede comentar un poco acerca de eso ese caso.

Fíjese que y se fue un caso bien puntual de retención de mi salario, pero lo difícil fue el enfrentamiento que fui víctima vea, porque yo me acerqué a la persona y le dije mire pues que pasa entonces la persona me agredió verbalmente me dijo que era incompetente que le robaba dinero al estado y que yo le había robado al estado porque yo había renunciado, pero me depositaron el salario completo cuando no debió haber sido así, entonces yo llegué a un acuerdo de regresar el dinero y llegué al acuerdo con otras personas verdad y lo hicimos por escrito y todo bien pero esta persona se empeñó y se empeñó pero yo le dije que porque la cosa es que me faltó el respeto, entonces le puse una denuncia no lo hice ante la unidad de género porque me dieron otro directrices y la cosa es que la persona jefe de esta persona que me había agredido se puso del lado de él, entonces llegamos a un punto en qué me pusieron a mediar porque yo soy madre soltera, necesitaba mi salario y ya había pasado bastante tiempo, entonces una persona que trató de mediar verdad y entonces la otra persona que es el jefe de la persona que me agredió fue bien grosero bien, se burló, entonces se burló y le dije el enfrente verdad, le dije que a mí no me parecía un chiste la situación, que era una falta de respeto la que él estaba haciendo conmigo y que no tenía que mirarme de esa manera a porque me dijo que si yo no tenía dinero que él podía hablar a un banco para que me prestara, entonces yo le dije que no necesitaba de él que yo iba a resolver mi situación de la forma en que yo consideraba más viable verdad no le estaba pidiendo su ayuda, la cuestión es que me vi totalmente vulnerable por ser mujer, por el simple hecho de ser mujer y claro como el medio yo le dije mire usted es una persona tan altiva, tan grosera pero trata de ser tan educado pero conmigo eso no va, no va lo que ustedes han hecho es faltarme el respeto y usted lo está haciendo aquí deliberadamente y no se lo voy a permitir como no se lo voy a permitir al fulanito de tal que usted lo está acuerpando por supuesto le dije yo me levanté y me fui, entonces sí por supuesto y eso que yo tengo mi carácter soy una persona de carácter yo no, yo yo llegaba a mi casa a llorar a llorar porque me sentía vulnerada sentía que mis derechos no valían no valieron nunca, el caso se quedó así y algo que lo traigo adentro verdad y tengo que verlos salir, entonces es difícil, aquí es muy difícil y era porque, porque este tipo me tenía esas chirria, porque cuando yo estaba en el puesto anterior que tenía mucho poder, yo tenía poder entonces muchas veces yo lo hice doblegar lo que él hacía, entonces yo llegaba y yo lo confrontado pues llegabas derriba y decía mire este señor me está bloqueando por favor necesito que me ayude y ya lo obligaban a él a que hiciera lo que yo estaba pidiendo verdad, porque eran cuestiones, cuestiones de fondos gran cantidad, grandes cantidades bien serias no, entonces cuando yo llegué del otro lado que yo ya no era jefe sino que era técnico, ahí se pasearon en mí los dos, ajá porque fueron los dos, entonces que antes cuando yo estaba en el otro puesto este cholo, Él me dijo qué el señor que me agredió, me dijo que éramos unos ladrones y que estábamos robando el dinero del estado, entonces yo le dije mire licenciado yo entiendo que usted sabe de finanzas, la parte técnica de ejercer las a las a los técnicos a los ingenieros a los arquitectos usted solamente es financiero remítase hacer su trabajo, no hagan o hagan opine algo que no sabes, entonces claro cuando yo estaba del otro lado, entonces ellos dijeron y está nos vamos a empachar y lo lograron pues lo lograron, entonces aquí es difícil, es muy difícil y una mujer que sea más de débil, que no tenga carácter, hasta se suicida después de ver las cosas que le hacen a la mujer, es algo serio pues, bien serio, son cosas fuertes.

-Solamente ese caso ha tenido.

Si eso es solamente eso, el más serio pues.

-Y al final esta situación se resolvió o sigue igual.

No, no se resolvió no se resolvió para nada si ya no me retuvieron nada, pero yo las personas estás, no la saludo o sea procuro no interactuar con ellos, ahorita que yo soy técnico.

**Y no ¿ha recibido comentarios propuestas sexuales en su lugar de trabajo?**

No.

-No ha escuchado comentario por ejemplo lo más común es verdad mamacita o comentarios así.

Fíjese que no, como a mí los trabajadores me ven con mucho respeto, porque me ven muy seria, creo que no se animaron.

**¿Conoce alguna instancia a la que pueda acudir en caso de ser víctima?**

Sí aquí al grupo de mujeres, sería la unidad de género, si la unidad de género.

**¿Conoces es la labor que realiza la unidad de género institucional?**

Sí, si ella es de la vela por el bienestar de la mujer a nivel general, tanto personal como laboral.

**¿Por realizar un trabajo que tradicionalmente es realizado por hombre considera usted que reciben los mismos beneficios que su compañeros?**

No.

-Nos podría comentar.

No, porque si yo hubiese sido hombre le aseguro que no hubiesen puesto ese salario a la plaza que yo cubría.

**¿Considera que han habido cambios en el tema de equidad de género en el actual gobierno?**

Si, el señor ministro es una persona muy equitativa.

-Y que sí me podría comentar a mencionar algunos que usted conozca.

No simplemente él es una persona muy pero muy equitativa yo he podido estar cerca de él y le brinda las oportunidades tanto mujeres como hombres.

**¿En algún momento usted ha tenido problemas para que los demás acepten la autoridad derivada de su cargo?**

Si

**Nos podría comentar ¿para usted que es trabajo no tradicional?**

Ese trabajo que anteriormente ocupaban los hombres vea, con más fuerza.

**Y ¿conoce usted acerca de la segregación laboral?**

Segregación, no.

**Para usted ¿Qué es el acoso laboral?**

Laboral es cuando una persona desde arriba de una trata de usar su autoridad para acceder sexualmente de una mujer.

**¿Ha sido víctima usted de una situación de estas?**

No

**¿Qué es para usted la equidad de género?**

Pues para mí la equidad de género no existe para mí, yo soy una persona que considera que las mujeres y los hombres no somos iguales que consideró que la mujer es mucho más fuerte que el hombre, no somos el sexo débil, somos el sexo fuerte, pero definitivamente, toda la vida vamos a estar en desventaja aunque sea machista mi forma de pensar podría verlo así ustedes, pero no somos iguales no podemos ser iguales, simplemente porque yo necesito de un hombre para que me sube el agua cristal, no puedo ser igual que un hombre físicamente yo no puedo ser igual que un hombre, ahora emocionalmente yo soy más fuerte que un hombre, mucho más fuerte, pero hablando físicamente no hay equidad y no deberíamos buscar una equidad, ahora íntegramente sí la mujer tiene que tener un mejor espacio en la sociedad, hay que luchar para que se radique el machismo en la sociedad verdad, pero no podemos buscar una equidad, no la vamos a lograr no podemos, ahora intelectualmente sí podemos sobresalir más que un hombre o sea somos más ordenadas, disciplinadas, ordenadas, dirigentes del hombre más haragán o sea le vale, es haragán viene más tarde, estamos en desventaja porque digamos, nosotros somos las que estamos al frente un hogar pero somos las menos vistas verdad pero no hay una equidad no la hemos logrado yo siento que no la podemos conseguir al 100% porque siempre nosotros vamos a estar en desventaja, porque somos más emocionales porque somos más sentimentales, más cariñosas, más entregadas, el hombre es más diferentes estamos diseñados de manera diferente, bueno eso es lo que yo.

## ANEXO N°2.

### DESARROLLO DE GUÍA FLEXIBLE PARA ENTREVISTA A PROFESIONAL.

Universidad de El Salvador

Facultada de Ciencias y Humanidades

Escuela de Ciencias Sociales

Lic. "Gerardo Iraheta Rosales"

Cuadro de generalidades de la informante clave	
Nombre	Jacqueline Joanna Peña
Edad	29 años
Nivel educativo	Maestría
Ocupación	Técnica en género

**Objetivo:** Conocer la perspectiva de profesionales acerca de la situación de violencia y discriminación que sufren las mujeres en el área laboral, especialmente las que realizan trabajos no tradicionales.

**¿Qué es la división sexual de trabajo para usted?** Para mi es el hecho en que nos educan a los niños y las niñas y no socializan y nos van formando, en la que hay actividades femeninas para la mujeres y actividades masculina para los hombres, nos van encasillando desde que somos pequeñitos y en la medida de que vamos creciendo los agente socializadores sobre todo la escuela y la iglesia nos dicen qué es una actividad para hombre y qué es una actividad para mujer, y viene siendo la actividad de cuidado sociales para las mujeres y la técnica para los hombres, esto crece dentro de la sociedad en donde toda la carrera técnica tiene una mejor remuneración y la carrera sociales no entonces tenemos estas divisiones, tanto económica como de trabajo, donde la mujeres estamos siempre ganando menos.

Haciendo actividades que son considerada no tan importantes como las técnicas entonces desde ahí nos van dividiendo desde pequeños y va haciendo que esa división sea sexual, porque nos dicen estos es de mujer, esto es de hombres, si una mujer o un hombre transgrede estas regla sociales es castigado o le cuesta el doble o el triple de la persona de género ya sea social para los hombres en el tema por ejemplo de enfermería, hoy ya no tanto, ya se va viendo más hombres enfermeros, pero antes era castigado y penado. En el caso de las mujeres por ejemplo en el caso de la ingeniería mecánica, química, que consideran que matemática es igual para hombres entonces empiezan a dividirnos.



**¿Cuál es el rol socialmente asignado a las mujeres?** El de cuidado, siempre el de cuidado. Las mujeres estamos socialmente vista para cuidar a nuestros hijos e hijas, en el caso de las maestras para cuidar a los niños. Si somos médicas o enfermeras para cuidar enfermos, si somos trabajadoras sociales para guiar a las personas para que puedan hacer bien las cosas, entonces siempre va en el tema de cuidado darnos para las y los demás y tiene que ser sacrificados y tiene que ser siempre con la mejor disposición y si una enfermera le sale a usted medio enojada ¡ qué barbaridad ¡ no tiene vocación pero no nos ponemos a pensar en toda su carga humana y laboral que tiene, entonces es siempre bajo los mismo prejuicio que nos dividen, desde personas a profesión.

**¿Cuáles son los trabajos asignado socialmente a las mujeres?** Bueno como yo ya te decía serian todos los que tienen que ver con educación, que son maestras de diferentes áreas, desde kínder hasta universitaria, lo que tienen que ver con el cuidado, que son las enfermeras, las que son doctoras, todas las que tienen que ver con dar a las y los demás, bueno chef ahora hay mujeres y hombres, la cocinera mal puesto el nombre, las secretarias estar presta a los jefes hombres.

**¿Cuáles son las opciones que hay?** Se está abriendo las brechas para mujeres, por ejemplo, en el tema obra pública; ingeniera, arquitecta, hay pocas motorista una nada más, han surgido trabajadoras en chapeo, economista, periodista que hay pocas hay muchas mujeres en este campo pero pocas dando entrevista así de peso estos espacios están ocupado por hombres, si hay opciones pero siempre están cerrada.

**¿Considera que las mujeres tienen igualdad de oportunidades en relación a los hombres en el área educativa y laboral?** Fijese que formalmente si formalmente nuestra leyes dicen que hay igualdad que un hombre puede ser maestro y que una mujer puede ser maestra, y que un hombre puede educar y hacer otra profesión igual que la mujer, eso es normal, pero atrás hay vicios ocultos, pero si hay muchas mujeres que son maestra pero ¿cuáles de ellas son jefes departamentales? Es de hacer un análisis de cuales de estas mujeres están dentro de los cargos de poder es otro análisis, es decir si hay acceso pero ¿realmente llegamos a esos?

Yo considero que si hay igualdad formal, igualdad en el sentido de que todos tenemos la oportunidad al accesos, pero no real en el sentido de que no todos y todas podemos llegar a ocupar esos puestos sobre todos lo de poder.

**¿Con relación al área laboral?** Yo creo que es fácil ingresar a los puesto, por ejemplo, técnicos, en la base la mayoría somos mujeres muy preparada, si vamos al diagnóstico de la institución la mayoría de mujeres que están laborando dentro del ministerio están muy formada, tienen su licenciatura su maestría, otros cursos posgrado, pero siempre están en la base, si vamos y buscamos cuantas ministras hay, cuantas viceministras hay, encontramos mujeres pero son muy pocas, sí hay igualdad en el sentido del acceso pero no todas podemos llegar, en realidad hay un techo de cristal como mencionan las técnicas o las estudiosas de este tema en la cuales no podemos subir, en la base hay muchas mujeres pero arriba no todas.

**¿Qué reto enfrenta una mujer al tratar de incursionar en el área laboral?** Pues creo que siempre la están probando, es uno de los retos, siempre están siendo rodeada en vista a ver si se equivoca, si lo hace bien, siempre tiene que estar cuidando su espalda su puesto por mujeres o por hombres que creen que ella no pueden que ella no es tan buena y eso está mal, es decir, hay muchos prejuicios alrededor de ellas y ellas siempre tienen que estar compitiendo con esos.

A parte, de la función que le corresponde y aparte de la función socialmente dada de cuidado, su casa, su esposo, sus hijos e hijas, la mamá, la suegra y aparte todos lo que tiene que ver aquí, que este siendo vista en vamos a ver en que se equivoca, vamos a ver si lo hace bien. Una compañera que se llama Rosita nos cuenta que cuando se sube al carro dicen vamos a ver si puede dar bien la vuelta, mira como lo arranca, así no se arranca el carro, es decir siempre esta como rodeada de esos comentarios machistas de estar probándola siempre.

**¿Qué es el acoso laboral y en qué forma puede darse?** El acoso laboral se puede dar en todas las vías, se puede dar de un hombre a otro hombre, de una mujer a una mujer y viceversa, se puede dar según su relación de poder y de confianza, es decir, se puede dar de una jefatura a un subalterno o entre pares, el acoso laboral no tiene casi ni sexo ni género, claro que hay sesgo también, en el caso porque un jefe se enamora de una subalterna y no le hace caso y empieza a pasar del acoso sexual al acoso laboral, hay varias forma en el que se puede dar el acoso laboral no solamente por género o sexo, sino por múltiples razones: porque me ve débil porque considera que no es capaz o al contrario porque considere que es muy capaz y puede ser mi competencia, entonces hay múltiple forma en la que se puede dar el acoso laboral y no necesariamente tiene que ver algo si puede ver algo por genero pero la mayoría de veces es más que todo por una relación humana, considero yo.

**¿Qué es el acoso laboral?** Para mí, el acoso laboral es el hostigamientos continuo que una persona ejerce sobre otra en el entorno laboral sea por relaciones de poder o de confianza.

**¿Cómo se identifica el acoso laboral femenino?** La palabra clave ahí es la continuidad, que sea algo constitutivo, que sea algo que se le está haciendo constantemente, porque muchas veces puede ser que algo no me guste, puede ser una broma pesada no me gusto pero hasta ahí, cuando esto continua y crese he ahí cuando yo creo que podemos identificar el acoso laboral, cuando son acciones, abusos constantes que va incrementándose, puede ser incluso igual al círculo de la violencia.

**¿Y el acoso sexual?** El acoso sexual ya tiene como bien lo dice el tema sexual que el acosador o la persona que este ejerciendo la violencia tenga un interés de índole sexual hacia la víctima, que quiera tocarla, que quiera abusar

sexualmente de ellas, cómo lo hace por medio del permanente toqueteo, bromas fuera de tono, querer quedarse solo con la persona, quédate con migo un ratito ahí después te va. Hay como punto que si se parecen mucho al acoso laboral pero la diferencia del acoso sexual es que tiene un interés que quiere tocar lograr, otras de las acciones es que expresa ese interés pero la víctima no lo quiere no está de acuerdo, porque si el jefe me gusta y yo le gusto nos gustamos y después terminamos asta casado quien sabe ya es algo de mutuo consentimiento, la clave en la violencia sexual es que la víctima no quiera esas pretensiones, esa es como la diferencia.

**¿Para usted que son los trabajos no tradicionales?** Son aquellos en los que nosotros estamos acostumbrados hacer y estos son como la transgresión, ejemplo, yo tenía una amiga y en la escuela ella dijo que quería ser mecánica y el profesor se puso a reír y le dijo que ya se la imaginaba embarazada debajo del carro, es un comentario sexista discriminador, fuera de lugar. Cuáles son los trabajos no tradicionales, son aquellos en los que no se considera femenino o masculino que pueda hacer una persona. Obviamente ahora hay un poquito más de apertura y la gente puede decir que los trabajos no tienen sexo.

Se considera que aquellos trabajos que tienen fuerza, que son femeninos o masculinos, pueden ser de aquel sexo o de otro, depende de la persona que quiere optar por ellos, ahora, los hombres que entran al otro lado se profesionalizan, ellos ya no son peluqueros sino estilista, las mujeres sigue siendo peluquera, ellos son chef, nosotras somos las cocineras, siempre hay ahí una cuestión de violencia contra la mujer porque se nos está viendo de menos, aunque estemos haciendo el mismo trabajo, incluso se paga más, si yo voy donde una peluquera me va a costar cinco dólares el corte, si yo voy donde un estilista me va a costar doce dólares, porque es hombre, porque lo hace mejor, aun siendo su preferencia sexual otra que está en contra, pero por el solo hecho que lo hagan ellos tiene un valor agregado.

**¿Cuáles son las causas y consecuencias en el acoso sexual en las mujeres que realizan los trabajos no tradicionales?** Hay muchos, entre las causas pueden ser de la que este ejerciendo acoso tanto sexual como laboral es la deserción se van y ya no quieren saber nada de ese trabajo que tanto le cuesta entrar, hay mujeres que hacen un esfuerzo grande de querer entrar en un espacio masculinizado y ella vienen a ver un mundo en el que en lugar de ampararlo van en contra, entonces empiezan a sufrir acoso laboral por los compañeros, acoso sexual por los compañeros, lo que hace es que ellas se va, le minan su autoestima.

También cuesta que se empoderen luego y si se empoderan se empoderan mal, nos empoderamos de una forma que lo que hacen es golpear a todo el mundo tampoco esa es la solución, empoderamos a las mujeres y empiezan ellas a pelear con medio mundo y terminan peor, porque no sensibilizamos al resto de que ella tiene derecho de estar ahí, en el caso que hemos visto por ejemplo es en el SITRAMM se hizo una convocatoria se dijo que las mujeres podían entrar que se iba a dar la posibilidad y mucho bla bla y solo llegaron tres, de las tres ninguna termino y no se hizo un estudio para saber el porqué, ella no quisieron que barbaridad entonces le estamos dando la oportunidad, como son las mujeres.

Pero nunca se pusieron a ver si ellas tenían acosos dentro de los mismos compañeros si ella tenían que estar dando el doble o el triple porque los compañeros estaban viendo si se equivocaban o no, si había una presión de parte de su pareja para que saliera de ahí porque le dicen que tú a buscar marido va. Hay muchos factores sociales, culturales, familiares, que inciden en que ellas terminen yéndose y desertando de los procesos que se hagan aunque se hagan muy bueno.

**¿Cómo podemos contrarrestar el acoso sexual?** Fíjese que como es una cuestión bien arraigada en nuestra cultura sobre todo el acoso sexual callejero, y el acoso en los lugares públicos, incluso en las áreas constitucionales, la violencia comunitaria, yo creo que, siento yo que la sensibilización y la concientización es clave, la educación es clave, y ni modo como aquí nos gusta con el garrote encima, si usted hace estos la ley lo va a castigar, pero eso si también tiene que empoderar usted el sistema judicial, porque si usted llega y dice mire que aquel me hizo hay mame no lo hizo nada, es decir tiene que ser un manejo integral para poder erradicar porque si no es mentira.

**¿Qué otras acciones afirmativa se podrían hacer?** Afirmativa que serían dedicada hacia las mujeres dándoles oportunidad a ellas, empoderándola a ellas, pero no solamente a ellas sino que tiene que ser de una forma holística, a la institución, al lugar de trabajo donde ella va a llegar, a su pareja, a su familia para que después no le termine sacando del trabajo, a ella misma, tiene que ser de una forma de su entorno no solo laboral sino también familiar, esa podría ser una acción afirmativa, ok vamos a integrar mujeres pero que los baños estén adecuado, que si van a ir noche que haya lugares donde ellas puedan dormir segura que no vayan a quererla tocar los compañeros en las noches, que si van a salir fuera donde van a quedar su niños y su niñas, para que no estén pensando yo me voy a ir, esto en el caso de un plantel lejos, que el compañero de vida este sensibilizado que ella está trabajando, que no anda ofreciéndose, es decir, si va a sensibilizarlo tiene que ser a todos sus entornos familiar, y a dar la oportunidad a la mujer a que entre, obviamente para los proyectos necesita más costos eso muchas empresa no lo quieren hacer, a porque el hombre en cualquier lugar se acuesta abajo del palo, pero si llega una mujer no, lo que pasa es que somos seres humanos y tenemos que ver que la infraestructura idónea no solo es para las mujeres sino también para los hombres.

Muchas veces en los procesos que se han hecho de que entren mujeres, nos estaban dando un ejemplo de medicina legal, que los compañeros que iban a recoger los cadáveres eran solo hombres, cuando entro la primera mujer ahí se dieron cuenta que la infraestructura era pésima entonces empezaron a mejorar la infraestructura no solamente por ellas sino humanamente para todos, eso sí que empezó a tener en contra de ella, entre ellos se

ayudaban para subir el cadáver y ahí querían que ella sola subiera el cadáver ya que está aquí que aguante y que lo haga bien, es un procesos de no solo meter a la mujeres sino de sensibilizar a la gente que la va a tener ahí, porque si no termina siendo víctima, es un proceso largo de sociedad.

**¿Para usted que es la discriminación hacia la mujer?** Es creo yo aislar, menospreciar, sería por el hecho de ser mujer, hay muchas persona que creen que eso no existe, como me van discriminar por ser mujer, pero hasta que vemos un hecho ya de sangre empanzamos a ver que si es cierto; feminicidio o lo golpe, mientras tanto no lo vemos porque la discriminación contra la mujeres se ha vuelto tan normal que ni siquiera nos hemos dado cuenta que lo vivimos. Ayer me encontré con un ejemplo estábamos hablando con mi mamá, llevo un niño de dos años a ver a la hermanita que acababa de nacer y cuando le dice mira tenes una hermanita el niño dice: una vicha chuca yo no quiero, pero porque, qué le había hecho la niña, acaba de nacer, el niño tenía dos años, la madre le dice es natural que los niño desprecien a las niñas, no pues a él alguien le enseñó que la niña eran así, el menos precio, es discriminación, eran tres hombres y la niña y a la niña la golpeaban los hermanos como su saco de boxeo y la mama no decía nada. Porque llegar a esa naturalización de la violencia contra las mujeres, simplemente por ser niñas, que hubiera pasado si fuera niños, va a tener un hermanito, va a jugar con él, pero la niña desprecio, la naturalización de la discriminación de la violencia contra la mujer es parte casi de la idiosincrasia de nuestro país. Entonces la discriminación para mi es el menosprecio que una persona ejerce sobre la mujer solo por el hecho de ser mujer.

**¿Cómo influye la socialización?** Con todo, es decir, no solamente como nos educan nuestras mamas y nuestros papas sino todo el entorno, la televisión, la radio, los MCS en general, la iglesia, todo lo que nos rodea y usted puede decir que los medios electrónico se salvan, los medio electrónicos asta nombre nos han puestos y todos los micros machismo que ahí se ven, la socialización es parte de cómo vamos creciendo como seres humanos en una sociedad, y nos educan en una sociedad que discrimina a la mitad de la población, la discrimina la escuela, para que va a estudiar si va a tener vicho pancho, y va a la escuela y encuentra un profesor acosador, qué termina haciendo la niña desertando de la escuela, va al sistema de salud y encuentra a médico que si llega una niña embarazada de quince años la insultan y le dicen de todo, va a otro sistema por que la golpeo la pareja va dentro de la policía y lo que preguntan ¿Qué le hizo usted?

Tenemos una sociedad completa que tiene una visión misógina en todas las instituciones en todas las empresa dentro del transporte público, es decir, es una cuestión muy dura cuando una se da cuenta de donde estamos viviendo. Vemos mujeres muerta en la calle a ver que hiso, ella se lo merecía, y vemos una cantidad de estadística de niña abusada sexualmente y todavía no aceptamos que eso está pasando.

**¿Conoces usted que es la segregación laboral?** Más o menos tengo una idea, entiendo yo que la segregación es cuando usted empieza a separarse y laboralmente es cuando dicen: la mujeres hacen esto y los hombres hacen esto, y dentro de la parte laboral por ejemplo en el MOP la mayoría de hombre van a trabajar dentro del mantenimiento vial y la mujeres de secretaria, es como la misma división sexual del trabajo lo único que de la segregación siento yo que ya es más separado.

**¿Qué es la violencia y como afecta en el desarrollo de las mujeres?** Es una expresión más marcada que tiene el machismo y el patriarcado, es la expresión más cruel que tienen, es una forma de dominación que tiene una persona sobre otra y que si usted se sale del carril es con violencia como la vuelve a traer a donde tiene que estar, es la sumisión, es la peor forma de expresión de violencia de discriminación es la violencia.

**¿Cómo afecta el entorno laboral?** Mucho, creo que lo caso de violencia con golpe que puede expresar una persona dentro de un entorno laboral es mínimo, la violencia que más pueden expresarse dentro de un entorno laboral ya es más que todo la psicológica, la patrimonial, la económica, son violencia más sutiles, pues la violencia física en un entorno laboral poco lo va a ver y si lo ve lo van a expulsar del trabajo una amonestación escrita va a tener, pero la otra forma o manifestaciones de violencia si se dan más.

**¿Y la violencia sexual?** La violencia sexual como es por niveles si se da pero es menos, pero ya una expresión de un abuso sexual es menor que llegue hasta ahí, porque hace más que todo es como un acoso constante pero ya violencia creo que no, espero yo que no lleguemos hasta ahí, como en los entornos laborales.

**¿Para usted que es el sexismo?** Es esa parte en la que la violencia social la violencia contra la mujeres se expresa asía la otra persona, el sexismo se da desde el lenguaje y es justamente ese menosprecio por el simple y mero hecho de a ver nacido con el sexo que nació, y es el menosprecios por el hecho de querer transgredir el sexo con el que nació, el sexismo es una representación de desigualdad y de discriminación asía la otra persona y de forma violenta también se puede presentar así.

**¿Que son la igualdad de oportunidades?** Es la misma que se ve en nuestra constitución todas y todos somos iguales ante la ley, es cuando por ejemplo yo en un anuncio digo que voy a requerir un profesional de tal y tal área, qué debería de hacer yo, ponerle ahí se acepta mujeres y hombres porque los profesional se piensa que solo son hombres, pero si le pongo mujeres y hombres es una igualdad de oportunidades tanto él y yo podemos aplicar para ese trabajo, que pasa si el anuncio dice: se requiere personal para ingeniería química, pensamos que es para un hombre, pero si ponemos entre paréntesis se aceptan currículo de hombres y de mujeres eso quiere decir que es una igualdad de oportunidades, pero si solo pongo se acepta personal, no estoy diciendo que es mujeres y hombre, por el solo hecho de que la carrera es masculina ya la gente está predispuesta, si quiero igualdad de oportunidad pongo: se requiere tanto mujeres y hombres para ser parte de la plaza.

**¿Considera que ha habido cambio en el tema de equidad de género en el actual gobierno?** Yo creo que sí, yo creo que el tema se ha posicionado bastante, claro que hace falta mucho porque muchas de las personas que trabajamos en el área de igualdad no tenemos suficiente conocimientos no tenemos la suficiente experticia por que la instituciones son bien especializada, entonces usted si trabaja en el sistema de salud usted tiene que ser una experta en género y saber sobre salud pública tiene que ser una médica, en el caso por ejemplo de una profesional que trabaje en el tema de igualdad en el ministerio de defensa tiene que saber de defensa nacional, de cómo o qué acciones puede ejercer un estado contra otro, es decir, la profesionalización de la persona que están dentro del área de género es muy débil, sí se han hechos acciones positiva, creo yo, que sí se ha avanzado, claro que tenemos que transversalizar el enfoque de género todas las instituciones, el problema es que nadie sabe cómo, ni si quiera la persona que trabajan en este tema, creo que si hay un avance pero que todavía nos falta mucho.

Aquí ha terminado muchas gracias...

ANEXO N° 3

CUADRO RESUMEN DE ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVES CON BASE A CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

CASO N°	VIÑETAS Y GENERALIDADES	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS			
		TRABAJO NO TRADICIONAL	VIOLENCIA	DISCRIMINACIÓN	EQUIDAD DE GÉNERO
6	<p>“LAS MUJERES QUE TRABAJAN ES PORQUE SON TAN FEAS QUE NO HAN HALLADO ALGUIEN QUE LAS MANTENGA”</p> <p><b>Nombre:</b> Erica Irinia Cruz Peraza  <b>Sexo:</b> Mujer  <b>Edad:</b> 36 años  <b>Estado Familiar:</b> Soltera  <b>Nivel educativo:</b> Maestría en Medio Ambiente  <b>Ocupación:</b> Técnica especialista en la Unidad Técnica Subdirección de Estudios Técnicos Dirección de Adaptación al Cambio climático y Gestión Estratégica del riesgo.</p>	<p><b>¿Y para usted que son los trabajos no tradicionales?</b></p> <p>Serian aquellos trabajos que históricamente las mujeres no han realizado, como por ejemplo el caso este de la construcción que es un, un principal ejemplo de acá ya sea a nivel, a nivel operativo como el que realizan las hormiguitas y también gerencial o de liderazgo verdad y que yo siento que eso sería uno de los principales, esas eran las, las, otro ejemplo podrían ser las, las pues en la industria en los distintos tipo de industria verdad que tradicionalmente han sido delegados a hombres y las mujeres han ido quedando relegadas.</p>	<p><b>¿A si de victima usted de acoso laboral?</b> Nos podría comentar</p> <p>Si, el caso este que les comentaba en el 2012 con el coronel este que les comente, o sea cuando el, por que empezó un proceso de difamación en mi contra, o sea el empezó a excluirme de todas las actividades, lo que les comentaba que yo ya estaba en el listado para ir a una capacitación y me sacaron de ahí de los listados o sea me mandaban, o se a que cuando habían reuniones me mandaban a decir con la asistente mire no es necesario que usted llegue o incluso distintas responsabilidades que me fueron quitando verdad y entonces y aparte de todas las e los comentarios negativos que el hacía, hacía en las reuniones e incluso a pedir a mis compañeros que se aislaran que no se acercaran a mí para que no les iban a tener las mismas consecuencias que yo</p>	<p><b>¿Qué es para usted la discriminación?</b></p> <p>Es marginar o excluir a alguien por alguna razón particular ya sea sexo, género, edad, raza, condición social, grado académico.</p>	<p><b>¿Y ya para finalizar que es la equidad de género?</b></p> <p>La equidad de géneros sería un mecanismo para alcanzar la igualdad de género entre hombres y mujeres para logra equiparar las oportunidades tanto como para hombres como para mujeres.</p>
7	<p>“LA PREPARACIÓN ACADÉMICA NO INFLUYE, LA EDUCACIÓN SÍ”</p> <p>GENERALIDADES DE LA INFORMANTE CLAVE</p> <p><b>Nombre:</b> Lisandra Soriano  <b>Sexo:</b> Mujer  <b>Edad:</b> 28 años  <b>Estado Familiar:</b> Soltera  <b>Nivel educativo:</b> Ingeniera Civil  <b>Ocupación:</b> Empleada</p>	<p><b>¿Qué son los trabajos no tradicionales?</b></p> <p>Para mí no hay ninguno, para mí todo es trabajo es trabajo y no sé porque les llaman trabajos no tradicionales quizás porque la gente comúnmente no lo hace pero eso no debería de ser, porque si no yo le dijera a mi trabajo es no tradicional, mentira porque yo me siento cómoda con lo que hago es lo que hago y aquí</p>	<p><b>¿Ha recibido violencia o discriminación por parte de las mujeres al momento de realizar su trabajo?</b></p> <p>Si la verdad por eso fue que me cambie, porque más que todo un compañero y una compañera, fue de que, yo creo que ella con todo mundo pelea lamentablemente, porque, pero hay es cuestión como de poder verdad entonces aprovecharse si vos podes hacer</p>	<p><b>¿Ha sufrido de violencia y o discriminación en su lugar de trabajo?</b></p> <p>Si          -Nos puede comentar.          Por lo mismo, que muchas veces se cree, que una no es capaz a se cree que eso se va a sentar conmigo y yo soy el jefe o está viene a quitarme el puesto eso cree muchas veces eso pasa porque hace poco a</p>	<p><b>¿Qué es la equidad de género?</b></p> <p>“...La equidad de género es realizar las mismas actividades de igual manera, tanto hombres como mujeres por una compensación de la misma manera, es decir tener las mismas oportunidades pero también los mismos derechos y las mismas obligaciones...”</p>

	estoy y me siento feliz haciéndolo igual si le pregunta usted pregúntale a una compañera motorista que maneja ya bajo un camión ella no le va a decir no es tradicional porque es su trabajo y ella no ve normal.	eso entonces, yo quiero estar arriba de vos entonces es como lo que le decía, es una le llama celo, celo femeninos, celo profesional femenino pues eso es otra cosa.	mí me pasó entonces que estábamos en un proyecto y lo mismo compañeras de trabajo me pusieron como espía, para que yo no, no sabía bien pues porque no puede ser que vos salga bien y yo no pues, eso sí eso sí realmente pasa.		
8	<p>“PARA MÍ FUE DIFÍCIL VA, PERO APRENDI”</p> <p><b>Nombre:</b> Lorena Aleida Rosales</p> <p><b>Sexo:</b> Mujer</p> <p><b>Edad:</b> 45 años</p> <p><b>Estado Familiar:</b> Soltera</p> <p><b>Nivel educativo:</b> Bachillerato</p> <p><b>Ocupación:</b> Empleada</p>	<p><b>¿Qué limitantes o desafío a encontrado para realizar su trabajo?</b></p> <p>Lo malo que aquí no le dan prioridad a la mujer, no les gusta enseñar por ejemplo a manejar una máquina aquí no les gusta aquí solo hay una mujer que maneja un camión la niña Rosita porque ella venía aprendida de otra parte, pero aquí no le va a ver ninguna otra mujer que le enseñan andar en camión o en una máquina aquí yo le preguntado miré me pueden enseñar, no que no se que ustedes no van aprender que no pueden que no se que, ósea que la tienen de menos en ese, ese yo quisiera que aquí les enseñarán a las mujeres a manejar la máquina para que nosotros podamos salir adelante y ganar más por que con este sueldo que tenemos no salimos adelanté, pero si ya tenemos por ejemplo un grado de poder manejar y todo eso ya podemos salir adelanté con nuestros hijos, yo soy madre soltera yo e sacado adelanté a mis dos hijas sola gracias a Dios sin ayuda de un hombre entonces gracias a Dios por que casi la mayoría de mujeres que estamos aquí en el bacheo somos madres solteras todas esas mujeres somos solteras, somos como</p>	<p><b>¿Qué es para usted la violencia?</b></p> <p>La violencia, la violencia es que verbalmente es una violencia, también verdad que lo traten mal, que lo traten de menos todo eso es verbal para el verdad y psicológica, psicológica es, no, no, no, no, no, pero me creo que me confundí verbal es que le digan malas palabras a uno verdad, cómo es, sí verdad psicológica es que lo tengan de menos algo así, siento que en mi familia mi mamá, yo siento que he sufrido maltrato con mi mamá y con mi hija, con el primer hombre con el que estuve acompañada con el que una sola vez me he acompañado en esta recibí maltrato verbal porque él me decía cosas me decía malas palabras que yo era una p y una pa, vaya o, o sea me decía cosas que yo lo engañaba y todo eso verdad me maltrataba verbalmente verdad, con palabras no con golpes o sea él nunca me pegó pero si me maltrataba así o sea fue bien difícil por eso yo lo dije porque por esa razón porque había maltrato y mi mamá también con palabras ella, ella sí me pegaron me pegaba y me decía cosas también me decía cosas también que vos no servís para nada, que vos nunca vas a ser feliz, que no sé qué que porque tenés a tus hijas así sin padre que por qué no aguantas a ningún hombre, o sea todo eso también es</p>	<p><b>¿Qué es para usted la discriminación?</b></p> <p>En este caso la discriminación es cuando se ve de menos a la mujer, entonces ahí dos hombres, ha tenido entre menos porque decían que nosotros no teníamos la fuerza que ellos tienen verdad, o sea por ejemplo y mover una piedra y mujer no sé si a ustedes, no o sea por ejemplo yo, yo no estaba preparada o sea yo nunca había trabajado en bacheo para mí era desconocido andar con una piocha, una pala, una carreta, porque yo nunca había trabajado en supermercado cosas así verdad de desplaye y todo eso menos de eso para mí nunca había visto mezcla caliente ,eso para mí fue difícil va, pero aprendí a pesar de todo, aprendí me entonces pero ellos decía que nosotros no estábamos qué para qué queríamos igualarlos a ellos y nosotros no podíamos hacer nada, o sea que ellos nos tenían de menos verdad, es decir nosotros no estábamos preparados para ese trabajo verdad.</p>	<p><b>Para ir terminando ¿qué limitantes o desafío a encontrado para realizar su trabajo?</b></p> <p>Lo malo que aquí no le dan prioridad a la mujer, no les gusta enseñar por ejemplo a manejar una máquina aquí no les gusta aquí solo hay una mujer que maneja un camión la niña Rosita porque ella venía aprendida de otra parte, pero aquí no le va a ver ninguna otra mujer que le enseñan andar en camión o en una máquina aquí yo le preguntado miré me pueden enseñar, no que no se que ustedes no van aprender que no pueden que no se que, ósea que la tienen de menos en ese, ese yo quisiera que aquí les enseñarán a las mujeres a manejar la máquina para que nosotros podamos salir adelante y ganar más por que con este sueldo que tenemos no salimos adelanté, pero si ya tenemos por ejemplo un grado de poder manejar y todo eso ya podemos salir adelanté con nuestros hijos, yo soy madre soltera yo e sacado adelanté a mis dos hijas sola gracias a Dios sin ayuda de un hombre entonces gracias a Dios por que casi la mayoría de mujeres que estamos aquí en el bacheo somos madres solteras todas esas mujeres</p>

	<p>unas veinte o treinta mujeres que no tienen esposo y hemos salido adelante sin ellos siento que no es necesario tener un hombre para salir adelante y mantener a nuestros hijos nosotros las mujeres podemos salir adelante sin ellos.</p>	<p>maltrato.</p>	<p>somos solteras, somos como unas veinte o treinta mujeres que no tienen esposo y hemos salido adelante sin ellos siento que no es necesario tener un hombre para salir adelante y mantener a nuestros hijos nosotros las mujeres podemos salir adelante sin ellos.</p>	
<p>9</p> <p>“NO POR EL MISMO MIEDO QUE SE LE TENÍA A ÉL”  <b>Nombre:</b> Violeta Elizabeth Vázquez  <b>Sexo:</b> Mujer  <b>Edad:</b> 33 años  <b>Estado Familiar:</b> Casada  <b>Nivel educativo:</b> Bachillerato  <b>Ocupación:</b> Empleada</p>	<p><b>¿Al realizar un trabajo tradicionalmente realizado por hombres considera que recibe los mismos beneficios que sus compañeros de trabajo?</b>                  No, porque por lo menos yo siento que acá, en eso es lo que yo siempre he renegado, cuando nosotras andamos en una cuadrilla de albañiles entonces nosotros traemos el cemento, álamos la arena, la grava les preparamos mezcla se la llevamos si van a poner baldosas se la llevamos si es ladrillo se lo llevamos y ellos sólo están esperando todo listo para pegar y si es posible hasta coloca la mezcla para nos nosotros ir poniendo de una vez el ladrillo, quién gana más, ganan más los hombres los albañiles que nosotros entonces, quién se esfuerza más, nosotros.</p>	<p><b>¿Alguna vez has recibido comentarios propuestas sexuales no deseadas de su lugar de trabajo?</b>                  Si                  -Nos podría comentar Este cuando, en qué cuando yo ingrese, este echar había ingresado anteriormente un grupo de mujeres pero como cada quien vive su vida como mejor le parezca y usted como mujer se da su lugar, no todas lo hacen de la misma manera, entonces cuando nosotros llegamos ya había un grupo anterior y se veía entonces pensaron ellos que todas las mujeres que venían eran de la misma manera recibí una propuesta de un señor ya bastante de avanzada edad el hombre llegó a la bodega y me dijo que él me daba \$50 si yo aceptaba acostarme con él y 50 ya el día que de hecho y que ya hubiera salido de lugar donde él me citaba.</p>	<p><b>¿Considera usted que la discriminación es un tipo de violencia?</b>                  Si.                  -Nos podría ampliar un poquito más                  Pues, lo que les puedo decir es acá en el trabajo cuando entramos por primera vez acá, era así como que son mujeres no puede, no, no sirven para nada, no pueden paliar, no pueden agarrar una carretilla o no pueden cargar una bolsa de cemento o sea y nos estaban discriminando, pero como pues no todas las mujeres venimos así de criarnos así, de que no todos tenemos el mismo cuidado que tiene de crearnos así, de que no haga fuerza yo no sé qué entonces la sorpresa fue cuando empezaron a ver de qué las mujeres a veces se desempeñan un poco mejor que un hombre, sí pero sí, se vive bastante la discriminación porque ellas no pueden, que les duele acá más cuando andamos con ese período ellos no nos comprenden eso y nos toca a veces hacer lo que ellos hacen, que vos porque o sea ellos no lo van a hacer.</p>	
<p>10</p> <p>“YO LLEGABA A MI CASA A LLORAR”</p>	<p><b>¿Considera que ha encontrado limitantes o desafíos al</b></p>	<p><b>¿Qué es para usted la violencia?</b>                  Pues para mí la violencia es un acto</p>	<p><b>¿La han considerado incapaz de realizar su trabajo por el</b></p>	<p><b>¿Qué es para usted la equidad de género?</b></p>

<p><b>Nombre:</b> Cruz  <b>Sexo:</b> Mujer  <b>Edad:</b> 42 años  <b>Estado Familiar:</b> Divorciada  <b>Nivel educativo:</b> Arquitecta  <b>Ocupación:</b> Empleada</p>	<p><b>momento de realizar su trabajo?</b></p>	<p>en el cual existe una agresión ya sea física verbal o psicológica ante la mujer o el hombre a veces verdad o sea eso es en general.</p>	<p><b>hecho de ser mujer?</b> nos podría comentar un poco acerca de una situación en específico que se haya dado.</p>	<p>la equidad de género no existe para mí, considero que las mujeres y los hombres no somos iguales que considero que la mujer es mucho más fuerte que el hombre, no somos el sexo débil, somos el sexo fuerte, pero definitivamente, toda la vida vamos a estar en desventaja aunque sea machista mi forma de pensar podría verlo así ustedes, pero no somos iguales no podemos ser iguales, simplemente porque yo necesito de un hombre para que me sube el agua cristal, no puedo ser igual que un hombre físicamente yo no puedo ser igual que un hombre, ahora emocionalmente yo soy más fuerte que un hombre, mucho más fuerte, pero hablando físicamente no hay equidad y no deberíamos buscar una equidad, ahora íntegramente sí la mujer tiene que tener un mejor espacio en la sociedad, hay que luchar para que se radique el machismo en la sociedad verdad, pero no podemos buscar una equidad, no la vamos a lograr no podemos, ahora intelectualmente sí podemos sobresalir más que un hombre o sea somos más ordenadas, disciplinadas, ordenadas, dirigentes del hombre más haragán o sea le vale, es haragán viene más tarde, estamos en desventaja porque digamos, nosotros somos las que estamos al frente un hogar pero somos las menos vistas verdad pero no hay una equidad no la hemos logrado yo siento que no la podemos conseguir al 100%.</p>
	<p>Sí</p>		<p>-Cómo nos podría comentar cuáles</p> <p>Mira hay tantas cosas que nos afectan como mujer pero qué tenemos que aprender a aceptarlo por ejemplo cuando a mí me toca realizar trabajo de campo en los proyectos muy lejos este a veces cuando andamos en nuestros días es un poco incómodo complicado es una desventaja grande, porque para mí eso es una limitante, porque hoy no quiero ir a campo hoy no puedo y muchas veces hay que ir porque un proyecto importante el hecho también a veces de mandar unos sólo por ejemplo vaya mira yo hago el viaje hasta allá y mira hoy no hay nadie que te acompañe porque todos están ocupados y yo cómo voy a manejar sola, o sea claro y estamos en una completa desventaja pues eso es así no sé si seguimos o sí alguna vez la han cuestionado por el hecho de que trabaja. Cuánto falta y es por aquí vamos esto le falta terminemos voy a tratar de ser rápido.</p>	<p>Si mire la verdad que este pues incluso en los altos niveles en lo que nos desenvolvemos el hombre piensa que la mujer no es capaz de hacer ciertos trabajos este a mí se me ofreció regresar a ese mismo puesto y yo lo rechace no por el medio, sino que lo rechace he por cuestiones de salarios no estaba dispuesta a regresar con ese salario a un puesto tan complicado/ va a estar él aquí?/ Vaya nos estaba comentando un poco de esa situación, de que estábamos hablando?</p> <p>-Sobre un ejemplo de una situación de violencia.</p> <p>Ha entonces si, lo que le decía era que por salario yo decidí no ocupar el cargo pero si, oí comentarios de personas de alto cargo que decían, no mira una arquitecta ahí, no mira vamos a buscar otro lado, pero es que mira, esto es para un ingeniero de mecánico y o sea no es que desmerite que vos no podas verdad pero el perfil tiene que ser un hombre, entonces claro eso se ve y se ve en niveles altos donde digamos ya se ven personas más civilizadas verdad de alto nivel educativo exacto que no podría comentar.</p>

**Fuente:** Elaborado por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social para la investigación de Proceso de Grado 2017.



**ANEXO N° 4**  
**MARCO LÓGICO DE LA PROPUESTA: “FORTALECIMIENTO Y EMPODERAMIENTO EN IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA”**

N°	COMPONENTES/ ACTIVIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1	<p>1° COMPONENTE: Atención psico-social y trabajo con víctimas y victimarios.</p> <p>ACTIVIDADES:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Gestionar la colaboración de un equipo multidisciplinario para brindar atención integral desde la perspectiva Social y Psicológica.</li> <li>Coordinar la creación de un Plan de tratamiento con el equipo multidisciplinario.</li> <li>Aperturar los espacios para las personas interesadas en que se les brinde atención psico-social ya sean víctimas o victimarios.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Que para Abril del 2018 se cuente con el 100% de los/as profesionales que formarán parte del equipo multidisciplinario.</li> <li>En junio del 2018 se tenga establecido un 80% del plan de tratamiento.</li> <li>Para junio del 2018 se esté brindando atención al 100% de la población interesada en recibir atención psico-social.</li> </ol>	<p>Fotografías</p> <p>Cartas Compromiso</p> <p>Cartas de gestión</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Contar con un equipo multidisciplinario.</li> <li>Establecido el Plan de Tratamiento.</li> <li>Personas atendidas por profesionales del área social y psicológica.</li> </ol>
2	<p>2° COMPONENTE: Fortalecimiento de capacidades y habilidades para el personal.</p> <p>ACTIVIDADES:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Coordinar con autoridades correspondientes dentro del Ministerio el desarrollo del proyecto para que se brinden los espacios o permisos necesarios al personal que formará parte del proyecto.</li> <li>Gestionar un espacio adecuado dentro o fuera del Ministerio para el desarrollo de las jornadas socioeducativas en cualquiera de sus modalidades ya sean presencial o virtual.</li> <li>Creación de acciones con las unidades claves del Ministerio para combatir la violencia y discriminación asegurando la atención integral y oportuna en caso de denuncias con el apoyo de profesionales en el tema género.</li> <li>Desarrollo de Jornadas Socioeducativas en las modalidades presencial y virtual.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>En enero del 2018 se habrá coordinado con las autoridades correspondientes y aprobado el desarrollo del proyecto en el Ministerio.</li> <li>En febrero del 2018 se tenga un 50% de los espacios para el desarrollo de las jornadas.</li> <li>Para marzo del 2018 contar con un 50% de las acciones establecidas e iniciando con la puesta en marcha de cada una de ellas.</li> <li>En abril del 2018 se hayan desarrollado un 25% de las jornadas socioeducativas con el personal.</li> </ol>	<p>Fotografías</p> <p>Cartas de gestión</p> <p>Cartas Compromiso</p> <p>Cartas didácticas</p> <p>Listas de Asistencia</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Aprobación y apoyo de las autoridades del Ministerio para la realización del proyecto.</li> <li>Contar con un espacio apropiado para el desarrollo de las jornadas.</li> <li>Establecidas las acciones y puestas en marcha.</li> <li>Personal del ministerio formado en diversidad de temas relacionados a la equidad e igualdad de género.</li> </ol>
3	<p>3° COMPONENTE: Formación técnica y capacitación en trabajos no tradicionales.</p> <p>ACTIVIDADES:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Organizar con la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad de El Salvador y el apoyo de INSAFOR el desarrollo de un proceso de formación en trabajos no tradicionales.</li> <li>Gestionar el apoyo financiero a organismos nacionales e internacionales para el desarrollo del mismo.</li> <li>Realizar la formación en trabajos no tradicionales con mujeres.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Contar con la aprobación y compromiso de los involucrados para el mes de junio del 2018.</li> <li>Para el mes de marzo del 2018 contar con el 100% del financiamiento del proceso de formación.</li> <li>En el mes de diciembre del 2018 se haya avanzado con un 50% del proceso de formación.</li> </ol>	<p>Fotografías</p> <p>Cartas de gestión</p> <p>Cartas Compromiso</p> <p>Cartas didácticas</p> <p>Listas de Asistencia</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Organizado todo el proceso de formación.</li> <li>Contar con el financiamiento del proyecto.</li> <li>Mujeres formadas en trabajos no tradicionales.</li> </ol>

**Fuente:** Elaborado por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social para la investigación de Proceso de Grado 2017

**ANEXO N° 4.1. PROPUESTA DE CARTA DIDÁCTICA**



**Actividad:**  
**Objetivo:**  
**Participantes:**  
**Día:**  
**Responsable:**

**Hora:**

**Lugar:**



ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGÍA	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO
1. Saludo y asistencia					
2. Técnica de Presentación					
3. Desarrollo del tema					
4. Técnica de animación					
5. Agradecimiento y despedida					

**Fuente:** Elaborada por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador. 31/07/2017.



### ANEXO N° 4.2. FORMATO DE CONSOLIDADO DE CALIFICACIONES

Ministerio de Obras Públicas Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano  
 Formación técnica y capacitación en trabajos no tradicionales  
 DURACIÓN 80 HORAS



INICIO: \_\_\_\_\_

FINAL: \_\_\_\_\_

N°	Nombre completo	Calificación Teórica (25%)	Calificación práctica (70%)	Promedio final	% de asistencia	Resultado
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

Fuente: Elaborada por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador. 31/07/2017.



**ANEXO N° 4.3. FORMATO DE CONTROL DE ASISTENCIA**

Ministerio de Obras Públicas Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano  
Formación técnica y capacitación en trabajos no tradicionales

Fecha / /



N°	NOMBRE COMPLETO	JORNADA MATUTINA	JORNADA VESPERTINA	EDAD	GÉNERO	
					F	M
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

Fuente: Elaborada por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador. 31/07/2017.



#### ANEXO N° 4.4. CARTA COMPROMISO

La suscrita \_\_\_\_\_ nombrada en la Formación técnica y capacitación en trabajos no tradicionales a ser impartido en \_\_\_\_\_.

Para ser considerada como participante, me comprometo voluntariamente con el MOPTVDU y la UES a lo siguiente:

1. Participar activamente en el desarrollo del curso, en fechas y horas establecidas por la institución.
2. Cumplir con un mínimo de asistencia del 80% de asistencia al proceso de formación
3. Asistir puntualmente a los horarios programados, porque después de 15 minutos se considerará como falta, la cual debe de ir con justificación del jefe/a inmediata superior, porque de lo contrario ira remitida a la Gerencia del Talento Humano para ser anexada a mi expediente.
4. No abandonar el proceso de formación, caso contrario me comprometo a reembolsar al MOPTVDU, el 80% del monto total que corresponde al valor de mi participación, al igual que si reprobare el curso.
5. Presentar a la Gerencia del Talento Humano y Cultura Institucional cualquier documento que me soliciten, con relación al proceso de formación.
6. Compartir y poner en práctica los conocimientos adquiridos, con el propósito de mejorar la efectividad en el desarrollo de las funciones, contribuyendo a mejorar la gestión institucional
7. Realizar las evaluaciones correspondientes y superar la calificación mínima requerida por la Universidad.

Firma: \_\_\_\_\_ N° de DUI: \_\_\_\_\_

SAN SALVADOR, DÍA, MES Y AÑO

## SEGUNDA PARTE

### DOCUMENTOS DE PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE GRADO

1. PLAN DE TRABAJO PARA LA INVESTIGACIÓN DEL PROCESO DE GRADO.
2. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL-TEMÁTICO
3. PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

1.

PLAN DE TRABAJO PARA LA INVESTIGACIÓN DE PROCESO DE GRADO 2017

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
“Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”**



**PLAN DE TRABAJO PARA LA INVESTIGACIÓN  
EN PROCESO DE GRADO- 2017**

PRESENTADO POR

VELASQUEZ MIKELLY, YAJAIRA ROCÍO COORDINADORA	VM-12044
AYALA CLIMACO, JOSÉ MARCELO SECRETARIO	AC-11022
VÁSQUEZ PÉREZ, JAVIER TESORERO	VP-10026

PLANIFICACIÓN ELABORADA, POR ESTUDIANTES EGRESADOS/AS  
DE LA LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL PARA LA UNIDAD DE  
PROCESOS DE GRADO, CICLO I Y II 2017.

Maestro Godofredo Aguilón Cruz  
DOCENTE ASESORA

Licenciado Juan Francisco Serarols Rodas  
COORDINADOR GENERAL DE PROCESOS DE GRADUACIÓN

LUNES 14 DE JUNIO DE 2017  
CIUDAD UNIVERSITARIA      SAN SALVADOR,      EL SALVADOR



## LISTADO DE ESTUDIANTES EN SEMINARIO N°1 DE INVESTIGACIÓN EN PROCESO DE GRADO DE LA LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL

N°	Nombre	Carné
1	ALBERTO GUZMÁN SILVIA CAROLINA	AG12034
2	ANZORA JIMÉNEZ DIONY ESMERALDA	AJ12011
3	AYALA CLÍMACO JOSÉ MARCELO	AC11022
4	AYALA VÁSQUEZ DENIA STEFANIE	AV09051
5	BONILLA LÓPEZ VIOLETA ALEJANDRINA	BL10013
6	BRIZUELA RIVERA ALEJANDRA BEATRIZ	BR12016
7	CÁRCAMO MEJÍA YESSICA NINIBETH	CM08106
8	CASTILLO OSORTO KARLA ANABEL	CO10008
9	CHICAS ZELAYA KARLA PATRICIA	CZ10003
10	CRUZ DE MELÉNDEZ KAREN NEREYDA	CP04051
11	GUEVARA COREA ISMAR ALEJANDRO	GC11076
12	HERNÁNDEZ ALAS ANA CRISTINA	HA12014
13	LEMUS MÉNDEZ PAMELA ESTEFANY	LM09082
14	LÓPEZ DÍAZ CARLOS RAFAEL	LD12005
15	MARTÍNEZ VILLALTA LARISSA YANCI	MV01015
16	MATA MENDOZA WENDY MARINA	MM12186
17	MEJÍA ALAS DAMARIS MELISSA	MA10077
18	MEJÍA CASCO JOSÉ GERMAN	MC12082
19	MENDOZA TREJO SALVADOR ALEXANDER	MT12016
20	MONGE IRAHETA JOCELYN EDITH	MI12003
21	MORENO MADRID GUILLERMO ANSELMO	MM11199
22	PEÑA GUTIÉRREZ ZULEYMA ELIZABETH	PG12027
23	PONCE PERALTA LIGIA BRISSETTE	PP12032
24	PONCE BLANCO HEYMI JULIANA	PB12015
<b>25</b>	<b>PORTILLO SANDRA MARIBEL</b>	<b>PP08072</b>
<b>26</b>	<b>RIVERA AVALOS YENI CAROLINA</b>	<b>RA12065</b>
27	SANTAMARÍA PALACIOS KRISSIA YAMILETH	SP11022
28	VÁSQUEZ PEREZ JAVIER	PV10026
29	VELÁSQUEZ MIKELLY YAJAIRA ROCÍO	VM12044

## ÍNDICE

PLAN DE TRABAJO PARA LA INVESTIGACIÓN EN PROCESO DE GRADO 2017.....	167
INTRODUCCIÓN.....	171
1. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE GRADO.....	173
1.1 ORGANIZACIÓN Y REQUISITOS.....	173
1.2 PRODUCTOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	174
1.3 ADMINISTRACIÓN Y EVALUACION DEL PROCESO DE GRADO.....	176
2. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.....	179
2.1 OBJETIVOS GENERALES.....	179
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	179
3. ACTIVIDADES Y METAS.....	181
3.1 ACTIVIDADES.....	181
3.2 METAS.....	182
4. ESTRATEGIAS DE TRABAJO PARA LA INVESTIGACIÓN.....	185
4.1 ORGANIZACIÓN DEL GRUPO DE INVESTIGACIÓN Y ASESORES.....	185
4.2 ASESORIAS PARA EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN.....	185
4.3 METODOLOGÍA SELECCIONADA PARA LA SELECCIÓN DE INFORMANTES CLAVES.....	185
4.3 TRABAJO DE CAMPO PARA RECOLECTAR LA INFORMACIÓN.....	186
4.4 SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE INVESTIGATIVO.....	186
4.5 ENTREGA DE LOS DOCUMENTOS, SOCIALIZACIÓN Y DEFENSA, RESULTADOS DE LA INVESTIGACION.....	187

5. POLITICAS INSTITUCIONALES Y DE GRUPO DE INVESTIGACION.....	188
5.1 POLITICAS INSTITUCIONALES.....	188
5.2 POLITICAS DE GRUPO DE INVESTIGACION.....	188
6. RECURSOS HUMANOS, MATERIALES- FINANCIEROS Y DE TIEMPO.....	189
6.1 RECURSOS HUMANOS.....	189
6.2 RECURSOS MATERIALES.....	150
6.3 RECURSOS FINANCIEROS.....	150
6.4 RECURSO TIEMPO.....	191
7. MECANISMOS DE CONTROL Y EVALUACIÓN.....	192
7.1 CONTROL.....	192
7.2 EVALUACIÓN.....	192
ANEXOS.....	195
1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA INVESTIGACION EN PROCESO DE GRADO- 2017.....	196
2. PRESUPUESTO PARA LA INVESTIGACION.....	197
3. CUADRO RESUMEN DE EVALUACION DEL PROCESO DE GRADO (CICLO I Y II 2017).....	198
4. REGLAMENTO INTERNO DEL SEMINARIO DE INVESTIGACION EN PROCESO DE GRADO 2017.....	199
BIBLIOGRAFÍA.....	204

## INTRODUCCIÓN

La planificación elaborada por estudiantes egresadas y egresados de la Escuela de Ciencias Sociales “Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”, Facultad de Ciencias

y Humanidades de la Universidad de El Salvador, cumpliendo con la primera etapa del “Reglamento de la Gestión Académico- Administrativa de la Universidad de El Salvador” para optar al grado de Licenciadas y Licenciados en Trabajo Social.

La planificación se titula: Plan de Trabajo para la Investigación en Proceso de Grado, 2017, donde se journalizan las actividades que se desarrollarán en seis meses para llevar a cabo la investigación sobre los ejes temáticos de Violencia, Seguridad y Familia que afectan a la población salvadoreña.

El objetivo del presente plan de trabajo es organizar y journalizar a partir de los criterios establecidos en el instructivo de proceso de graduación, las actividades correspondientes a cada una de las fases implicadas en el proceso de investigación.

La importancia de esta planificación consiste en permitir la organización de los elementos necesarios para realizar el trabajo de investigación así como ordenar y sistematizar información relevante.

El contenido de este documento comprende lo siguiente: DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE GRADO, que consiste en plantear la organización, las etapas y su desarrollo; OBJETIVOS, con los cuales se pretende indicar lo que se espera de la investigación; ACTIVIDADES Y METAS que responden a acciones que se quieren cumplir en un tiempo establecido con relación al logro de los objetivos; ESTRATEGIAS DE TRABAJO que servirán para el cumplimiento de las

actividades; **POLÍTICAS** que rigen el proceso de investigación y permiten al investigador tomar decisiones.

Además, de **LOS RECURSOS** humanos, financieros, materiales y de tiempo con los que cuenta el equipo investigador son necesarios para cumplir con lo planificado durante todo el proceso de graduación; **MECANISMOS DE CONTROL Y EVALUACIÓN**, los cuales le garantizan al equipo un trabajo eficiente y eficaz.

Se incorporarán los **ANEXOS** que sirven como complemento al trabajo y el tema de estudio como, el cronograma en donde se muestran las actividades planificadas y el tiempo que durará la investigación, presupuesto general de gastos, el cual facilitará la gestión de la investigación y permitirá evaluar el proceso, finalmente se presentan la **BIBLIOGRAFÍA**, que son el garante de la rigurosidad y el carácter científico de un informe y su posterior, publicación.

En la utilización de los criterios del Reglamento y la Normativa Universitaria, las asesorías recibidas en el proceso de grado con asesora serán claves para su mayor comprensión, y cumplimiento de estos lineamientos que el equipo de estudiantes egresadas deberá aplicar para la ejecución de la investigación.

Se harán discusiones de documentos entre los participantes del seminario de investigación en proceso de grado, se integrara el aporte que cada estudiante hizo para redactar el documento, anexando la consulta de fuentes y los resúmenes elaborados por el Coordinador de Procesos de Grado relacionados a como se desarrollará el seminario y serán de suma importancia para las directrices que se deben seguir y así poder entregar un documento fidedigno.

Para su redacción se ha considerado el enfoque cualitativo que parte de las unidades de aprendizaje y que rige el proceso de Grado de la Escuela de Ciencias Sociales.

## 1.

### DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE GRADO

#### 1.1 ORGANIZACIÓN Y REQUISITOS

##### 1.1.1. Las actividades a planificar están sujetas al Reglamento de la Gestión

Académica de la Universidad de El Salvador.

Cada equipo de trabajo se conformará por uno, dos o tres personas como máximo elegidos por afinidad, cada equipo deberá definir un tema de interés para su investigación, siguiendo los ejes temáticos establecidos. El proceso tendrá tres etapas las cuales serán: planificación, ejecución, exposición y defensa del informe final.

El proceso de grado se realizara bajo la modalidad de Seminario de investigación el cual está conformado por 28 estudiantes egresadas y egresados de la carrera de Trabajo Social. El seminario está comprendido por tres etapas en las que se deberán elaborar diferentes documentos que serán necesarios para realizar la investigación, en la Etapa N° 1, se elaborará: el Perfil de Tema de Investigación, Reglamento Interno de los estudiantes y Plan de Trabajo; en la Etapa N°2, se elaborará: Diagnóstico Situacional temático y Protocolo de Investigación y en la Etapa N°3, se elaborará y presentará un Informe Final; todos estos documentos serán de relevancia para la aprobación del Proceso de Grado.

##### 1.1.2. Derechos y deberes de las y los estudiantes

De acuerdo al artículo 192 del Reglamento de la “Gestión Académica Administrativa de la Universidad de El Salvador”, los y las estudiantes que cumplan los requisitos establecidos en los planes y programas de estudios vigentes de la carrera, se inscribirán para desarrollar su proceso de graduación en la administración Académica respectiva, mediante el sistema académico que

la Junta Directiva establezca previamente. Cada sub grupo de estudiantes tendrá la asignación de un Docente Asesor.

A su vez, él y la estudiante no deben de abandonar o dejar de asistir al Proceso de Grado al que se ha inscrito, al menos que sea por causa justificada comprobada; también deberán cumplir con los siguientes requisitos: Carta de Egreso, inscripción del proceso de grado, pago de matrícula y cuotas en el periodo establecido.

1.1.3 Las funciones que tendrán las y los estudiantes durante el proceso de grado, son las siguientes: las y los estudiantes serán responsables durante la investigación de cumplir y ejecutar los lineamientos establecidos por las autoridades; principalmente serán responsables del uso del método inductivo de tipo cualitativo, para obtener hallazgos relevantes sobre cada una de las problemáticas específicas, que se generan a raíz de los ejes establecidos de violencia, inseguridad y familia, con el fin de conocer la situación actual y los factores que se originan.

Así como la sistematización de toda la información recabada, por medio de las técnicas cualitativas: la observación, entrevistas a profundidad, grupos focales, análisis de contenido, entre otras técnicas. Toda la información será debidamente interpretada y digitada por los y las estudiantes inscritas en el proceso.

1.1.4 Tiempo establecido en el periodo de planificación.

El periodo de ejecución del proceso de investigación está establecido en seis meses, el cual comprenden: de febrero a agosto del año 2017.

## 1.2. PRODUCTOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Para el Proceso de Grado desarrollado en la Licenciatura en Trabajo Social de la Escuela de Ciencias Sociales, serán presentados por los grupos de investigación los documentos mencionados a continuación:

Perfil del Tema de Investigación: Explica la temática seleccionada por el grupo investigador la cual será abordada de forma general, planteando la importancia de realizar la investigación y describiendo la estrategia metodológica que guiará el proceso de trabajo.

### 1.2.1 Plan de Trabajo de la Investigación del Proceso de Grado, 2017

Contiene de manera detallada las actividades y las metas a realizar durante el proceso de la investigación, los recursos y las políticas tanto institucionales como las planteadas por el equipo investigador para una adecuada organización.

### 1.2.2 Diagnóstico Situacional Temático

Es la investigación realizada para obtener información relacionada con el tema, la cual permite conocer sobre el contexto actual que influye en la situación social y en el desarrollo de las personas. Investigación con la que se podrá realizar un análisis amplio sobre la problemática definida. Posterior a la indagación del tema se podrán plantear acciones de intervención y una propuesta frente a la situación encontrada en conjunto con las personas involucradas para poder minimizar dicha problemática.

Para la elaboración de los diagnósticos situacional temático de cada equipo de investigación se consideró pertinente desarrollar foros en los cuales participaron especialistas, que desarrollaron temáticas comprendidas en los ejes de investigación, dichos foros fueron desarrollados para obtener una visión profesional de los conferencistas acerca de la realidad de cada dinámica sujeta a investigación.



### 1.2.3 Protocolo de Investigación

Documento en el cual se describe y especifica el proceso a realizar durante la investigación y donde se plantean las estrategias de trabajo por el grupo investigador.

Según criterios de Ignacio Ruiz Olabuénaga<sup>26</sup> las cinco fases del protocolo son las siguientes:

Definición del Problema

Diseño de Trabajo

Recogida de Datos

Análisis de los Datos

Informe y Validación de la Información

Mediante la definición del problema se pretende puntualizar la temática que el grupo investigará, realizando una exploración sobre el abordaje que ha tenido dicha problemática y obtener de esta manera un conocimiento más detallado, es decir, tener una visión holística del fenómeno.

Se realiza el diseño con el que se trabajará a lo largo de la investigación, se plantean las estrategias de trabajo, se explica el método que se utilizará y las técnicas para la recogida de la información. Posterior a la obtención de la información se realizará su análisis y se verificará la validez de los hallazgos recabados durante el proceso.

### 1.2.4 Informe Final de Investigación

Contiene la recopilación capitular de todos los documentos elaborados durante el proceso de grado, documento que posteriormente es entregado a los docentes asesores del proceso de grado.

---

<sup>26</sup> José Ruiz Olabuénaga, J. I. (1989). *Descodificación de la vida cotidiana* (Vol. 7). Bilbao: Universidad de Deuston.

### 1.3 ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROCESO DE GRADO.

“El Reglamento de la Gestión Académica Administrativa de la Universidad de El Salvador” tiene la finalidad de normar y garantizar la calidad académica durante el proceso de grado con los siguientes participantes:

#### 1.3.1 Coordinador General de los procesos de Graduación de la Escuela de Ciencias Sociales

El Licenciado Juan Francisco Serarols Rodas, siendo el coordinador General del proceso de Graduación de la Escuela de Ciencias Sociales, tendrá las funciones de: supervisar el proceso de todos los estudiantes inscritos para el desarrollo del proceso antes mencionado, presentar correspondencia a Junta Directiva de la Facultad para aprobación de temas asesores y notificación de calificaciones finales, proponer a los docentes que serán asignados como asesores/as, control de las actividades y evaluaciones programadas, revisión del informe final.

#### 1.3.2 Facilitadores del seminario de investigación

Los facilitadores que guiarán el proceso de grado serán dos docentes asignados por la escuela de ciencias sociales, sus funciones serán dar acompañamiento y orientación sobre documentos o pasos a seguir, dichos facilitadores estarán en constante contacto con el coordinador general de procesos de grado durante el proceso de grado.

#### 1.3.3 Docente asesor o asesora

Los docentes asesores o asesoras son propuestos a Junta Directiva por el Coordinador General de procesos de Graduación, para desarrollar las funciones de revisión del trabajo de los equipos asignados; de acuerdo a la naturaleza de la temática, esto se realiza junto a los estudiantes; realizar las observaciones correspondientes a los documentos elaborado;

asesorar a los equipos durante todo el proceso y evaluar cada etapa de la investigación.

#### 1.3.4 Estudiantes egresados dentro del grupo de seminario

Dentro del grupo de modalidad seminario de proceso de grado 2017, participan 29 estudiantes inscritos, egresados y egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social, distribuido en 11 subgrupos compuestos por tres o dos integrantes. Cada subgrupo conformado por afinidad investigará diferentes temáticas de interés guiadas por tres ejes centrales establecidos, inseguridad, violencia y familia. La organización interna de dicho grupo se establecerá según los documentos a desarrollar.

#### 1.3.5 Tribunal calificador de informe

En la última etapa del proceso para presentar los resultados de la investigación realizada, se desarrollará mediante una exposición final, en la cual, se contará con el tribunal calificador, el cual es asignado por Junta Directiva, los cuales realizan observaciones, opiniones en relación a la temática y finalmente realizan la evaluación de defensa de la investigación.

## 2.

### OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

#### 2.1 OBJETIVOS GENERALES

- 2.1.1. Analizar las influencias contextuales de violencia, inseguridad y familia para determinar las causas y efectos de las problemáticas a investigar.
- 2.1.2. Realizar una investigación a través del método inductivo de tipo cualitativo con el cual se construirá un diagnóstico situacional y un protocolo de investigación que sirvan como guía para la elaboración de un informe final de resultados.
- 2.1.3. Estudiar el contexto socio familiar de las y los informantes claves, a través de técnicas cualitativas de recolección de información para obtener datos relevantes sobre las temáticas a investigar.

#### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICO

- 2.2.1 Elaborar un plan de trabajo que asigne en el tiempo las actividades a realizar durante el proceso investigativo, para el cumplimiento de las metas establecidas.
- 2.2.2 Realizar un diagnóstico situacional temático que permita conocer la situación actual de las diferentes problemáticas a investigar, dentro y fuera de la Escuela de Ciencias Sociales.
- 2.2.3 Formular un protocolo con el método inductivo de tipo cualitativo donde se detallen las fases del proceso metodológico a seguir durante toda la investigación.
- 2.2.4 Seleccionar informantes claves dentro y fuera de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador para obtener información necesaria de las problemáticas a investigar.

2.2.5 Profundizar en el conocimiento sobre las temáticas a investigar dentro y fuera de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador.

2.2.6 Aportar como resultado del protocolo de investigación una propuesta de proyecto como alternativa para la disminuir las problemáticas encontradas, partiendo del contexto en el que se encuentran los adultos mayores.

### 3.

## ACTIVIDADES Y METAS

### 3.1 ACTIVIDADES

- 3.1.1. Orientación y programación de asesorías con la Coordinación General de Procesos de Grado, docentes asesores y reuniones de equipo.
- 3.1.2. Verificación de documentación implementada, fuentes bibliográficas, electrónicas, entrevistas, entre otros.
- 3.1.3. Creación y entrega de propuesta del Perfil de Investigación.
- 3.1.4. Desarrollo y entrega de Plan, Diagnóstico y Protocolo de Investigación para el Proceso de Grado.
- 3.1.5. Estructuración y aprobación de instrumentos para la recolección de datos para el trabajo de campo y aplicación de técnicas cualitativas.
- 3.1.6. Gestión para determinar informantes claves, fuentes secundarias y profesionales especializados en la temática a abordar.
- 3.1.7. Recolección de datos en los contextos de cada población objeto de estudio.
- 3.1.8. Construcción, presentación y revisión de avances de los capítulos obtenidos de la información recolectada, exponiendo resultados en informe final de investigación.
- 3.1.9. Elaboración de propuesta de proyecto para la incidencia en la problemática a abordar sobre los ejes de violencia, inseguridad y familia.
- 3.1.10. Establecer programación y organización de defensa ante Jurado Calificador, Coordinador General del Proceso de Grado, Asesores y Seminaristas.
- 3.1.11. Elaboración de informe final y presentación a las autoridades correspondientes.
- 3.1.12. Clausura de proceso de grado.

### 3.2 METAS

- 3.2.1. Elección y elaboración de propuesta del Perfil de Tema a abordar en primera semana de febrero de 2017.
- 3.2.2. Asesorías y reuniones de equipos una vez por semana desde la primera del mes de febrero a la segunda semana del mes de agosto del año 2017.
- 3.2.3. Entrega de Plan de Trabajo y gestión de ponentes en tercera semana del mes de febrero del año 2017.
- 3.2.4. Exposición de ponentes especialistas en temas de investigación en segunda semana de marzo del año 2017.
- 3.2.5. Entrega de Diagnóstico Situacional Temático y Protocolo del método inductivo de tipo cualitativo Investigación de la cuarta semana de febrero a la cuarta de marzo del año 2017.
- 3.2.6. Revisión y elaboración de instrumentos para la recolección de datos en la primera semana de abril del año 2017.
- 3.2.7. Búsqueda y establecimiento de primer contacto con informantes claves, secundarios e instituciones, entre la segunda y tercera semana del mes de abril del año 2017.
- 3.2.8. Aplicación de las técnicas cualitativas, elaboración y evaluación de capítulos desde la cuarta semana de abril a primera semana de junio del año 2017.
- 3.2.9. Entrega de observaciones realizadas a los avances en la segunda semana de junio hasta la tercera semana de agosto del año 2017.
- 3.2.10. Exposición y defensa ante el Jurado Calificador en la cuarta semana de agosto del año 2017.
- 3.2.11. Presentación del Informe Final a las instancias establecidas en la primera semana de septiembre del año 2017.

TABLA N° 8  
CUADRO RELACIÓN ENTRE OBJETIVOS, ACTIVIDADES Y METAS

CUADRO DE RELACIÓN ENTRE OBJETIVOS, ACTIVIDADES Y METAS			
OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	METAS
2.1.1. <b>Analizar las influencias contextuales de violencia, inseguridad y familia para determinar las causas y efectos de las problemáticas a investigar.</b>	2.2.1. Elaborar un plan de trabajo que asigne en el tiempo las actividades a realizar durante el proceso investigativo, para el cumplimiento de las metas establecidas.	1.1.1. Orientación y programación de asesorías con la Coordinación General de Procesos de Grado, docentes asesores y reuniones de equipo.	3.2.1. Elección y elaboración de propuesta del Perfil de Tema a abordar en primera semana de febrero de 2017
		1.1.2. Verificación de documentación implementada, fuentes bibliográficas, electrónicas, entrevistas, entre otros.	3.2.2. Asesorías y reuniones de equipos una vez por semana desde la primera del mes de febrero a la segunda semana del mes de agosto del año 2017
		1.1.3. Creación y entrega de propuesta del Perfil de Investigación.	3.2.3. Entrega de Plan de Trabajo y gestión de ponentes en tercera semana del mes de febrero del año 2017 3.2.4. Exposición de ponentes especialistas en temas de investigación en segunda semana de marzo del año 2017.
2.1.2. <b>Realizar una investigación a través del método inductivo de tipo cualitativo con el cual se construirá un diagnóstico situacional y un protocolo de investigación que sirvan como guía para la elaboración de un informe final de resultados.</b>	2.2.2 Realizar un diagnóstico situacional temático que permita conocer la situación actual de las diferentes problemáticas a investigar, dentro y fuera de la Escuela de Ciencias Sociales.	1.1.4. Desarrollo y entrega de Plan, Diagnóstico y Protocolo de Investigación para el Proceso de Grado.	3.2.5. Entrega de Diagnóstico Situacional Temático y Protocolo del método inductivo de tipo cualitativo Investigación de la cuarta semana de febrero a la cuarta de marzo del año 2017.
		1.1.5. Estructuración y aprobación de instrumentos para la recolección de datos para el trabajo de campo y aplicación de técnicas cualitativas.	3.2.6. Revisión y elaboración de instrumentos para la recolección de datos en la primera semana de abril del año 2017.
	2.2.3. Formular un protocolo con el método inductivo de tipo cualitativo donde se detallen las fases del proceso metodológico a seguir durante toda la investigación.	1.1.6. Gestión para determinar informantes claves, fuentes secundarias y profesionales especializados en la temática a abordar.	3.2.7. Búsqueda y establecimiento de primer contacto con informantes claves, secundarios e instituciones, entre la segunda y tercera semana del mes de abril del año 2017.
	2.2.4 Seleccionar informantes claves dentro y fuera de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador para obtener información necesaria de las problemáticas a investigar.	1.1.7. Recolección de datos en los contextos de cada población objeto de estudio.	3.2.8. Aplicación de las técnicas cualitativas, elaboración y evaluación de capítulos desde la cuarta semana de abril a primera semana de junio del año 2017.
		1.1.8. Construcción, presentación y revisión de avances de los capítulos obtenidos de la información recolectada, exponiendo resultados en informe final de investigación.	3.2.9. Entrega de observaciones realizadas a los avances en la segunda semana de junio hasta la tercera semana de agosto del año 2017.
2.2.5 Profundizar en el conocimiento sobre las temáticas a			



	investigar dentro y fuera de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador.		
<b>2.1.3. Estudiar el contexto socio familiar de las y los informantes claves, a través de técnicas cualitativas de recolección de información para obtener datos relevantes sobre las temáticas a investigar</b>	2.2.6 Aportar como resultado del protocolo de investigación una propuesta de proyecto como alternativa para la disminuir las problemáticas encontradas, partiendo del contexto en el que se encuentran los adultos mayores.	1.1.9. Elaboración de propuesta de proyecto para la incidencia en la problemática a abordar sobre los ejes de violencia, inseguridad y familia. 1.1.10. Establecer programación y organización de defensa ante Jurado Calificador, Coordinador General del Proceso de Grado, Asesores y Seminaristas. 1.1.11. Elaboración de informe final y presentación a las autoridades correspondientes. 1.1.12. Clausura de proceso de grado.	3.2.10. Exposición y defensa ante el Jurado Calificador en la cuarta semana de agosto del año 2017. 3.2.11. Presentación del Informe Final a las instancias establecidas en la primera semana de septiembre del año 2017.

**Fuente:** Tabla elaborada por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador 2017.

## 4.

### **ESTRATEGIAS DE TRABAJO PARA LA INVESTIGACIÓN**

#### 4.1. ORGANIZACIÓN DEL GRUPO DE INVESTIGACIÓN Y ASESORIA

Cada uno de los equipos del seminario establecerá reuniones y asesorías con el Coordinador y Docentes Asesores del Proceso de Grado para la selección de las temáticas a investigar. Distribuyéndose a su vez en subgrupos dentro de los cuales se delegará la responsabilidad en el desarrollo de las diferentes actividades e insumos que surjan durante el periodo de investigación con la finalidad de obtener los resultados esperados.

Para el desarrollo, orientación y facilitación del seminario de Proceso de Grado se habilitarán dos grupos de seminaristas, cada uno contará con docente orientador y se organizará un horario de reuniones y asesorías.

Estableciendo que cada grupo investigador contará con una o un docente asesor durante el periodo que dure el proceso investigativo, con el fin de brindar los lineamientos y criterios a los y las estudiantes en el Proceso de Grado para la elaboración y entrega de los diferentes documentos solicitados.

#### 4.2. ASESORÍAS PARA EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Cada equipo de investigación contará con un o una asesora quien brindará los lineamientos y criterios durante el proceso de grado, teniendo como función principal orientar, monitorear, guiar y evaluar la investigación, por medio de sus conocimientos profesionales, estableciendo una comunicación asertiva para que el equipo pueda esclarecer inquietudes.

#### 4.3. METODOLOGÍA DE SELECCIÓN DE INFORMANTES CLAVES

Los y las informantes claves serán personas que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión que cada equipo de trabajo determine, los cuales garantizarán la calidad de la información y obtención de hallazgos.

#### 4.4. TRABAJO DE CAMPO PARA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

El contexto del proceso de investigación será dentro y fuera de la Universidad de El Salvador según criterio de cada equipo de trabajo. Para la recolección de la información se utilizarán las siguientes técnicas cualitativas:

**Entrevista en Profundidad:** es la obtención de información por una conversación profesional; es un desarrollo de interacción, creador y captador de significados, en el que influyen decisivamente las características personales del entrevistador y entrevistado.

**La Observación:** es el proceso de contemplar sistemática y detenidamente como se desarrolla la vida social, sin manipular ni modificarla, tal cual ella discurre de sí misma.

**Análisis de Contenido:** es el análisis de las comunicaciones utilizando procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de los mensajes, permitiendo la inferencia de conocimientos relativos a las condiciones de producción o recepción de estos mensajes.

**Grupo Focal:** propicia la exploración de un tema a partir de la interacción entre los participantes, conociendo no solo sus prácticas y opiniones sino también porque piensan como piensan.

**Testimonio Focalizado:** Consiste en solicitar a personas que han vivido determinadas experiencias las expresen mediante un testimonio escrito.

#### 4.5. SEGUIMIENTO DEL PROCESO INVESTIGATIVO

Esto hace referencia que en el seminario de investigación se elabora una propuesta de perfil de proyecto que a pesar de no ser ejecutado es evaluado por el tribunal calificador para realizar las respectivas modificaciones por cada equipo de investigación para posteriormente presentarlas a las instituciones

gubernamentales o no gubernamentales e internacionales que les interese previo para su ejecución.

#### 4.6 ENTREGA DE DOCUMENTOS, SOCIALIZACIÓN Y DEFENSA, RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Los documentos serán entregados en las fechas previamente establecidas según obtención y recolección de información verídica, para ello concluir con la redacción posteriormente la entrega del informe final como el resultado total del proceso de investigación ante la o el Docente Asesor, Jurado Calificador, e instancias correspondientes a la Universidad de El Salvador.

## 5.

### **POLITICAS INSTITUCIONALES DEL GRUPO DE INVESTIGACIÓN**

Las políticas que regirán la investigación serán: Las políticas Institucionales como el Reglamento de la Universidad de El Salvador y las planteadas por estudiantes egresados/as en proceso de grado.

#### 5.1 POLÍTICAS INSTITUCIONALES:

La investigación será orientada con base al Reglamento de la Gestión Académico.

Se cumplirá con la normativa de la Facultad de Ciencias y Humanidades, la Administración Académica y de la Escuela de Ciencias Sociales.

Se presentara a la Biblioteca Central y a la Facultad de Ciencias Sociales los ejemplares y su respectivo disco como producto de la investigación realizada una vez aprobado el informe final.

#### 5.2. POLÍTICAS DE GRUPO DE INVESTIGACIÓN

Las políticas bajo las cuales el equipo investigador se regirá son las siguientes:

El grupo investigador en modalidad de seminario debe cumplir con los reglamentos Universitarios así como dirigirse por las guías de procedimientos para el proceso de grado.

El grupo de investigación debe cumplir con la planificación establecida en el presente informe, entregado a la Escuela de Ciencias Sociales.

Los integrantes de cada grupo deberán asistir como mínimo, a una asesoría al mes según lo establecido en el reglamento correspondiente, salvo situaciones externas justificadas y comprobadas.

El grupo de investigación entregara el documento de planificación acorde al tiempo establecido en calendarización, así también el documento final con observaciones incorporadas según el reglamento de proceso de grado.

## 6.

### **RECURSOS HUMANOS, MATERIALES-FINANCIEROS Y TIEMPO**

La investigación se realizará dentro del Proceso de Grado requerido por la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, lo cual implica que será auto-financiado por los grupos investigadores, como parte de la formación académica. La mayor parte de los gastos establecidos estarán basados en un aporte simbólico, por el uso de recursos existentes tanto, humanos, material, financiero y de tiempo.

#### 6.1. RECURSOS HUMANOS

Se contará con un total de 28 estudiantes egresados/as que están realizando el Proceso de Grado, en el Seminario de Investigación de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador, distribuidos en subgrupos de 2 y 3 personas.

Así mismo se contará con las y los informantes claves y secundarios que brinden un aporte significativo a la investigación, un Docente Facilitador, un Asesor Coordinador y un Asesor Metodológico del proceso, que serán quienes brindarán las orientaciones y el seguimiento respectivo para las investigaciones, centradas en los ejes de violencia, inseguridad y familia.

Es importante mencionar que se gestionará la colaboración de profesionales conocedores de los ejes temáticos para cada investigación antes mencionados, y se desarrollará una jornada socioeducativa por cada eje con todas/os los estudiantes egresados/as que están realizando el proceso de grado para que brinden herramientas y conocimientos que permitan a las y los estudiantes un acercamiento a las problemáticas propuestas. Se contará con un tribunal calificador y las y los comentaristas. (Ver anexo N°2 Presupuesto en página N° 145).

## 6.2. RECURSOS MATERIALES

Los recursos materiales necesarios para la realización de la investigación del proceso de grado consisten en 28 computadoras, una para cada estudiante, una impresora, cámara fotográfica, papelería, celular y un proyector por cada equipo investigador.

Por lo que serán divididos en tres aspectos:

Un equipo oficina teniendo en cuenta que la inversión es única durante todo el proceso de investigación en donde se incluye acceso a computadoras, proyector, impresiones laser, cámara fotográfica digital y un equipo de grabación.

Suministros que permitan tener un constante abastecimiento para solventar cualquier situación emergente, estos pueden ser cartuchos de tinta para impresora, resmas de papel tamaño carta y fotocopias.

Otros considerando los recursos con los que el equipo investigador ya disponía y no figuran en el presupuesto tales como acceso a vehículo o transporte público y un espacio físico para establecer reuniones. (Ver anexo N°2 Presupuesto en página N° 145).

## 6.3. RECURSOS FINANCIEROS

Estarán comprendidos por un presupuesto inicial de \$1,221.41, donde se establecerán montos de posibles gastos con los que contará el grupo para comenzar la investigación y se establecerá una cuota mensual o en caso emergente (por situaciones imprevisibles) que aportarán los miembros del equipo investigador en el tiempo que dure el proceso; para ello democráticamente se seleccionará a una persona encargada de administrar los fondos, desempeñando la función de tesorera/o del grupo. (Véase anexo N°2 Presupuesto en página N° 145).

#### 6.4. RECURSO TIEMPO

El tiempo en que se realizará la investigación será durante el proceso establecido por la Escuela de Ciencias Sociales y acordado por los y las estudiantes, el cual está programado para un periodo de seis meses, partiendo de la fecha de inscripción del proceso que comprende de febrero a agosto de 2017.

Con la finalidad de planificar una adecuada distribución de las acciones y el establecimiento de un orden cronológico de las actividades que se realizarán en el transcurso de la investigación, se ha elaborado un cronograma, que contempla las actividades principales con su respectiva calendarización, (Ver anexo N°1 Cronograma Pág.144). En dónde se contemplan cada una de las actividades que se desarrollarán acorde al tiempo establecido para cada una de ellas.



## 7.

### **MECANISMO DE CONTROL Y EVALUACIÓN**

Para la realización de la investigación se plantean criterios de evaluación, los cuales se consideran relevantes para constatar el progreso de las actividades, que se desarrollarán dentro y fuera del campus universitario, tomando como población involucrada a los y las informantes, personal docente y estudiantes de dichas instituciones, de igual forma la actividades desarrolladas y ejecutadas en todo el proceso de seminario de graduación.

#### 7.1 CONTROL

Para el control de las actividades se implementarán instrumentos para registrar las actividades de los sectores a investigar.

Se implementará una evaluación de todas las actividades a desarrollar en el proceso de grado.

Elaboración de un formato de asistencia para las reuniones programadas con el grupo seminarista, para evidenciar el trabajo desarrollado por las y los investigadores dentro del proceso.

Se diseñará un formato para las reuniones programadas con el docente asesor durante el proceso de la investigación.

Se empleará un formato de co-evaluación para la calificar la participación tanto en las jornadas de trabajo, así como para las socializaciones que implica la investigación.

#### 7.2 EVALUACIÓN

Los criterios a tomar en cuenta para la evaluación con respecto a las actividades realizadas por las y los investigadores son:

### 7.2.1 SUMATIVA

Asistencias y participación en reuniones, asesorías y actividades en el proceso de investigación (10%).

Presentación escrita y cumplimiento de formatos establecidos en plan de trabajo, Diagnóstico y Protocolo de investigación (20%).

Socialización y ponencias de temáticas entorno a la investigación (10%).

Presentación y aprobación de instrumentos para la recolección de datos, más implementación de técnicas cualitativas. (15%).

Revisión de avances y exposición de capítulos de la información recolectada (15%).

Defensa y presentación escrita del informe final con docente asesor (10%).

Exposición y defensa del informe final de investigación ante jurado (20%). Total: 100%. (Ver Anexo N°3 PAG: 147 Evaluación).

Porcentaje asignado en cuanto a las etapas de desarrollo de grado (art. 203) del reglamento interno del seminario de investigación en proceso de grado 2017 y acuerdo de junta directiva de la facultad.

ETAPA 1: PLANIFICACIÓN, incluye ítems uno y dos	30%
ETAPA 2: EJECUCIÓN, incluye ítems tres, cuatro y cinco	30%
ETAPA 3: EXPOCICIÓN Y DEFENSA, incluye ítems seis y siete	40%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

### 7.2.2. EVALUACIÓN INTERNA DEL GRUPO

Para realizar la investigación interna se implementará un control en el cual se registrará la asistencia y participación activa en distintas jornadas del seminario, donde los y las estudiantes tendrán que cumplir en un 90% con la asistencia para poder ser considerado a evaluación dentro del proceso de seminario de grado, ya que en caso de no poder asistir a cierta jornada, el estudiante deberá presentar una justificación de su inasistencia.

## **ANEXOS**

1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL PROCESO DE GRADO 2017
2. PRESUPUESTO PARA LA INVESTIGACIÓN EN PROCESO DE GRADO 2017
3. CUADRO RESUMEN DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE GRADO CICLO I Y II, 2017
4. REGLAMENTO INTERNO PARA EL SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN EN PROCESO DE GRADO DE LICENTURA EN TRABAJO SOCIAL

ANEXO N°1

1. CRONOGRAMA GENERAL DE ACTIVIDADES PARA LA INVESTIGACIÓN DEL PROCESO DE GRADO 2017

N°	Actividades	Meses del año 2017																											
		Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>ETAPA 1 PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN</b>																													
1	Creación y entrega de propuesta del Perfil de Tema de Investigación.	■																											
2	Programación de asesorías con la Coordinación General de Procesos de Grado, docentes asesores y reuniones de equipo.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3	Verificación de documentación implementada, fuentes bibliográficas, electrónicas, entrevistas, entre otros.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4	Desarrollo y entrega de Plan, Diagnóstico y Protocolo de Investigación para el Proceso de Grado.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
5	Estructuración y aprobación de instrumentos para la recolección de datos para el trabajo de campo y aplicación de técnicas cualitativas.									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6	Gestión para determinar informantes claves, fuentes secundarias y profesionales especializadas en la temática a abordar.									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<b>ETAPA 2 EJECUCIÓN Y TRABAJO DE CAMPO</b>																													
7	Construcción, presentación y revisión de avances de los capítulos extraídos de la información recolectada, exponiendo resultados en informe final de investigación.									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Elaboración de propuesta de proyecto para la incidencia en la problemática a abordar sobre los ejes de violencia, inseguridad y familia.									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<b>ETAPA 3 EXPOSICIÓN Y DEFENSA</b>																													
9	Establecer programación y organización de defensa ante Jurado Calificador, Coordinador General del Proceso de Grado, Asesores y Seminaristas.																										■	■	■
10	Defensa de los resultados ante jurado calificador																											■	■
11	Elaboración de informe final y presentación a las autoridades correspondientes.																											■	■
12	Clausura de proceso de grado.																											■	■

Fuente: Elaboración propia de la Licenciatura en Trabajo Social, jornalizando investigación en Proceso de Grado, Ciclo I y II, 2017, 14 de febrero de 2017.

ANEXO N° 2.

1. PRESUPUESTO PARA LA INVESTIGACIÓN DEL PROCESO DE GRADO 2017

CANTIDAD	UNIDAD	DESCRIPCIÓN	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	SUB-TOTAL	TOTAL GENERAL
<b>RECURSO HUMANO</b>						
3	Ciclos I y II-2017 de marzo a agosto 2017.	- Docente asesora, asesor y Coordinador General de Procesos de Grado, Licdo. Juan Francisco Serarols				
3		- Estudiantes egresadas y egresados de la Licenciatura en Trabajo Social.				
4		- Tribunal Calificador				
16		- Ponentes				
10		- Informantes Claves y un informante secundario por cada informante clave.				
<b>EQUIPO TECNOLÓGICO ADQUIRIDO</b>						
6	Horas	Ciber				
3	c/u	Computadoras				
1	c/u	Impresora HP(impresiones)				
4	c/u	Memorias USB				
1	c/u	Proyector				
1	c/u	Laptop				
<b>MATERIALES</b>						
12	c/u	Folders	\$0.25	\$3.00		
1	Cajas	Fasteners	\$2.50	\$2.50		
1	Cajas	Lapiceros	\$1.50	\$1.50		
3	c/resma	Páginas de papel Bond	\$4.50	\$13.50		
10	c/u	Páginas de color	\$0.05	\$0.50		
3	c/u	Empastados	\$10.00	\$30.00		
3	c/u	Libretas	\$0.75	\$2.25		
3	c/u	Discos	\$2.00	\$6.00		
400	c/u	Fotocopias	\$0.02	\$8.00		
<b>TOTAL</b>						
<b>OTROS</b>						
3	c/u	Transporte	\$2.00	\$6.0*274 días \$548.0		
3	c/u	Comida	\$2.00	\$6.0*274 días \$584.0		
<b>TOTAL</b>					\$1,096	
						\$1,163.25
<b>IMPREVISTOS</b>						%5

**Fuente:** Elaboración propia de la Licenciatura en Trabajo Social, jornalizando investigación en Proceso de Grado, Ciclo I y II, 2017, 14 de febrero de 2017

**ANEXO N°3**  
**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES**  
**“Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”**

2. CUADRO RESUMEN DE EVALUACION DEL PROCESO DE GRADO (CICLO I Y II 2017)

**INVESTIGACIÓN DEL PROCESO DE GRADO, (CICLO I y II 2017)**

**CARRERA:** LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL **FECHA DE EXPOSICION Y DEFENSA DEL INFORME DE INVESTIGACION**

**DIA:** \_\_\_\_\_

**DOCENTE ASESOR:** \_\_\_\_\_ **LOCAL:** SALA DE REUNIONES ESCUELA DE CC.SS.

**HORA:** \_\_\_\_\_

**TEMA:** \_\_\_\_\_

NOMBRE DE LOS INTEGRANTES DEL GRUPO	CARNET	PLANIFICACIÓN ETAPA: I		EJECUCIÓN ETAPA: II		TOTAL ETAPAS I Y II	EXPOSICIÓN Y DEFENSA DOCUMENTO ETAPA:III			TOTAL 30%	CALIF. FINAL
		ASISTENCIA Y PARTICIPACION	PLAN, DIAGN. Y PROTOCOLO	EXPOSICIÓN TEMA PONENCIA CALIFIC	EXPOSICION Y AVANCES DE CAPITULOS CALIFIC		INFORME FINAL INVES	EXPOSICION DEL INFORME	PRESENTACION DEL INFORME FINAL		
		CALIFIC 10 %	CALIFIC 20%	10%	30 %	70 %	20%	10%			

FECHA DE CALIFICACIONES ETAPA I Y II de 2017

**LICDO. JUAN FRANCISCO SERAROLS RODAS**  
 COORDINADOR GENERAL DE PROCESOS DE GRADUACION  
 ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

**J. DIRECTIVA DE FACULTAD DE CC Y HH APROBACIÓN DE EVALUACIÓN:**  
 ACUERDO N° 807, PUNTO: V16, ACTA N° 21/2014 (10/2011-10/2015), FECHA SESIÓN: Viernes 13 de junio de 2014. **UNIDAD DE PROCESOS DE GRADO**

**TRIBUNAL CALIFICADOR DE TERCERA ETAPA**  
 MSc. \_\_\_\_\_ :

Docente Asesor/a

MSc. \_\_\_\_\_ :  
 MSc. \_\_\_\_\_ :  
 FECHA DE ENTREGA: \_\_\_\_\_

ANEXO N° 4.

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
“Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”**



**REGLAMENTO INTERNO DEL SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN  
EN PROCESO DE GRADO- 2017**

PRESENTADO POR

VELASQUEZ MIELLY, YAJAIRA ROCIO COORDINADORA	VM-12044
LAZO FLORES, PAOLA STEFANY SECRETARIA	LF-11019
AYALA CLIMACO, JOSÉ MARCELO TESORERO	VP-10026

DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES ENTRE  
ESTUDIANTES EGRESADOS/AS DE LA LICENCIATURA EN TRABAJO  
SOCIAL PARA LA UNIDAD DE PROCESOS DE GRADO, CICLO I Y II 2017.

Licenciada Edda Beatriz Lobo  
DOCENTE ASESOR

Licenciado Juan Francisco Serarols Rodas  
COORDINADOR GENERAL DE PROCESOS DE GRADUACIÓN

MARTES 13 DE JUNIO DE 2017

CIUDAD UNIVERSITARIA      SAN SALVADOR,      EL SALVADOR



### 3. REGLAMENTO INTERNO DEL SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN EN PROCESO DE GRADO 2017

#### 1.

#### CONSIDERACIONES

##### 1.1. OBJETO

El presente reglamento interno, tiene por objeto estipular el desarrollo del Seminario del Proceso de grado Ciclo I y II 2017, en el que deberá cumplir cada estudiante inscrito en el mismo.

##### 1.2. FINES

El presente reglamento interno tiene como finalidad normar el desarrollo del seminario de proceso de grado para garantizar el adecuado funcionamiento de este.

##### 1.3. OBJETIVO GENERAL

Describir la planificación que se llevará a cabo durante el proceso de grado, que funcionará de base para la ejecución de la investigación que realizan los y las estudiantes egresados.

##### 1.3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- 1.3.1.1. Elaborar un documento de reglamento interno para el seminario de investigación de proceso de grado para determinar las funciones que a cada estudiante y asesor realice durante la ejecución de este.
- 1.3.1.2. Establecer criterios de evaluación en cuanto a los documentos a presentar por los y las estudiantes de proceso de grado con el propósito de presentar un informe final.
- 1.3.1.3. Identificar los roles del coordinador general y sub coordinadores del proceso de grado para que sean ejercidos.

##### 1.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El reglamento interno se aplicara a todos los y las egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social inscritos en el proceso de grado ciclo I y II, 2017.

#### 2.

#### DE LA COMISION COORDINADORA

##### 2.1. COMISIÓN COORDINADORA:

Esta comisión será ejercida por estudiantes egresados de la carrera de trabajo social de los dos grupos de seminario, por lo cual dichos estudiantes deberán de cumplir con la práctica de valores de tolerancia, responsabilidad, puntualidad y comunicación y compromiso, para lograr que las y los estudiantes involucrados sean participe del proceso.

##### 2.1. COMISIÓN DE APOYO:

- 2.1.1. Se trabajará en conjunto con la comisión coordinadora para apoyar a las y los estudiantes dentro del proceso de graduación de la carrera de trabajo social, y apoyara a las decisiones que se tomaran en conjunto con la comisión coordinadora y con estudiantes que forman parte de seminario I y II.
  - 2.1.2. Apoyar en el trabajo del coordinador cuando lo solicite.

- 2.1.3. En caso de ausencia del coordinador, asumir el cargo del mismo.
- 2.1.4. En caso de inasistencia a reuniones, solicitar permiso debidamente justificado al sub-coordinador, caso de no encontrarse el coordinador.
- 2.1.5. Que el sub-coordinador, asuma el compromiso de publicar avisos o cualquier tipo de información en caso de faltar el coordinador.
- 2.1.6. Que trabaje en conjunto con el coordinador en las diferentes actividades cuando fuere necesario.

### 3.

#### **FUNCIONES DE FACILITADORES/AS Y DOCENTES ASESORES/AS**

- 3.1. Funciones del facilitador las funciones serán las siguientes:
  - 3.1.1. Orientar a los y las egresados y egresadas durante la fase de planificación y organización.
  - 3.1.2. Dar a conocer los formatos establecidos según el reglamento del proceso de grado
  - 3.1.3. Explicación de formatos de perfil de problema, plan general de seminario, diagnostico situacional-temático y protocolo de investigación.
  - 3.1.4. Dar información eficaz y concreta de todo el proceso de investigación
  - 3.1.5. Planificar todo el proceso a seguir durante la investigación de los y las seminaristas
  - 3.1.6. Elaboración de constancias de permisos justificados para los y las estudiantes que lo soliciten
  - 3.1.7. Mantener informado a los y las seminaristas sobre los cambios de programación de reuniones extraordinarias y ordinarias del proceso de grado.
  - 3.1.8. Revisión de documentos previo al trabajo de campo.
  - 3.1.9. Brindar informe de estudiantes egresados que tienen inasistencia
- 3.3 Docentes asesor/a
  - 3.3.1 Explicar el desarrollo del proceso de grado con la modalidad de seminario.
  - 3.3.2 Orientar para la delimitación del problema de investigación adecuándose a los objetivos de cada equipo de trabajo.
  - 3.3.3 Orientar sobre el método, técnica y enfoques teóricos aplicables a la metodología cualitativa.
  - 3.3.4 Tomar acuerdo con cada equipo sobre el horario de asesorías que se acomode a cada parte involucrada.
  - 3.3.5 Evaluar la primera y segunda etapa, según los formatos de evaluación aprobados por Junta directiva a propuesta de la coordinación de proceso de grado.
  - 3.3.6 Los y las asesores tendrán que formar parte del jurado calificador
  - 3.3.7 Informar al coordinador general sobre avances del proceso de investigación.

### 4.

#### **FUNCIONES DEL COORDINADOR/A**

- 4.1. Convocar a los seminaristas conformados en subgrupos de trabajo a reuniones extraordinarias.
- 4.2. Establecer un límite de tiempo en las reuniones a las que hayan sido convocados los seminaristas.
- 4.3. Dirigir las reuniones de trabajo y conceder la palabra por orden de petición a los demás seminaristas.
- 4.4. Establecer un enlace con los coordinadores de la carrera para informar a los seminaristas sobre fechas de entregas de trabajos a realizar.
- 4.5. Crear comunicación con los asesores y asesoras de cada sub grupo cuando hay reuniones de emergencia
- 4.6. Evaluar la asistencia y aporte de los seminaristas en las reuniones de asesorías, estipuladas entre el docente asesor y los seminaristas.
- 4.7. Desarrollar la mediación en las reuniones de seminaristas, para que sean participativas y no sean útiles.

#### **FUNCIONES DE LA SECRETARIA**

- 4.8. Tomar nota de las discusiones del seminario y levantar el acta respectiva de cada reunión.
- 4.9. Al final de cada reunión deberá dar lectura a los acuerdos que se hayan derivado del seminario.
- 4.10. Colaborar con el Coordinador interno del Grupo de Investigación en la conducción de las reuniones de trabajo.
- 4.11. Tomar la asistencia a cada una de las reuniones de trabajo.
- 4.12. Elaborar la correspondencia del Proceso de Grado.

#### **5.**

#### **FUNCIONES DEL TESORERO/A**

- 5.1. Elaboración de un instrumento el cual tendrá como función principal y primordial llevar un control de las personas que han aportado económicamente y también de aquellas personas que han comprado materiales para poner su aporte a través de un comprobante llamado recibo o factura.
- 5.2. Formación de una comisión la cual quedará encargada de la recaudación y la entrega de informes sobre la recolección del dinero de todos y todas las personas inscritas en el seminario
- 5.3. Rendir un estado de cuenta e informar cada inversión y/o gastos que se realicen.

#### **6.**

#### **DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES**

- 6.1. Podrá participar en el proceso de grado todas y todos los inscritas de forma legal.
- 6.2. Asistencia a asesorías y reuniones, convocadas por los coordinadores.
- 6.3. Participar en todas las actividades que se lleven a cabo en las diferentes etapas del proceso de investigación.
- 6.4. Ser tomando en cuenta para disposiciones sobre cambios específicos del proceso de investigación.
- 6.5. Recibir documentación físico y digital correspondiente a guías de procedimientos y formatos para proceso de grado de la escuela de Ciencias Sociales.
- 6.6. Respeto de puntos de vista y elección de método y técnicas a aplicar en el proceso sobre la problemática a investigar.

#### **7.**

#### **DEBERES DE LOS ESTUDIANTES**

- 7.1. Respetar las horas de inicio establecidas para cada reunión previamente programada y deben permanecer hasta el final de las mismas durante todo el proceso de grado.
- 7.2. Participar de forma comprometida y activa en la organización, coordinación, comunicación de las distintas actividades programadas que se desarrollen de forma grupal.
- 7.3. Ser responsables en la entrega de documentos y tareas asignadas, en las fechas establecidas por los docentes directores del seminario y sus asesores, tanto en forma individual como grupal.
- 7.4. Presentarse de manera puntual a todas las reuniones programas del proceso de graduación, y en caso de no poder asistir deberán informar de manera personal y con anticipación al coordinador de grupo el motivo de la inasistencia.
- 7.5. Firmar lista de asistencia según las sesiones programadas en reuniones, el límite para esta acción será de 15 minutos máximo.
- 7.6. Someterse a evaluaciones grupales e individuales, por medio de criterios previamente establecidos, según el proceso de grado o la docente directora.
- 7.7. Realizar informes según los formatos y parámetros acordados por el grupo y el docente director. Así mismo es obligación de cada grupo la incorporación de correcciones a los trabajos escritos cuando sea considerado observaciones por otros estudiantes del seminario.
- 7.8. Al momento que los docentes o estudiantes expresen opinión o diferentes puntos de vista, se debe de respetar, así como no interrumpir, y esperar el momento oportuno para expresar la opinión, evitando gritos, señales obscenas, indirectas, burlas etc.
- 7.9. El coordinador y Sub-coordinadores del proceso de graduación de la carrera de trabajo social, establezcan redes de comunicación en las cuáles no se distorsione la información brindada acerca de los avances del

proceso de graduación, así mismo que las y los estudiantes contribuyan a no distorsionar la información brindada.

- 7.10. Fomentar la solidaridad y compañerismo entre los estudiantes que están participando en el proceso de graduación con el fin de potencializar el ambiente armonioso para que las y los estudiantes se apoyen al momento de la realización de los documentos, así mismo facilitar información a otros compañeros que por diferentes motivos justificados no asistan a las reuniones.

## 8.

### SANCIONES

- 8.1. Llamado de atención oral por parte de la Coordinadora de proceso de grado y Docentes asesores
- 8.2. Hace referencia a que un o una integrante del proceso de grado tendrá como mínimo dos llamados de atención por parte del coordinador General de proceso de Grado modalidad seminario cuando este manifieste conductas irrespetuosas, u ofensivas al brindar opinión además si estas situaciones persisten se le comunicara al docente director para que cumpla una sanción en su calificación.
- 8.3. Amonestaciones al incumplimiento de las obligaciones de los participantes
- 8.4. Si un seminarista incumple con las obligaciones establecidas en este reglamento y no es debidamente justificado, será obligado a cancelar en tesorería la cantidad de \$0.50 por cada obligación incumplida
- 8.5. En caso de que el seminarista no pudiere cubrir con el monto debido se le dará una prórroga prudencial para cancelar la deuda de no hacerlo se verá obligado a cancelar \$1.00 exacto por cada obligación incumplida. Si el seminarista se rehúsa a cancelar la deuda se le comunicara a la docente coordinadora para que aplique una sanción que afecte su calificación.

## 9.

### DISPOCIONES FINALES

- 9.1. El reglamento interno del proceso de grado bajo la modalidad de seminario de investigación, sólo puede ser modificado en sus literales si la decisión es aprobada por la mitad más uno de los inscritos en el seminario, en caso de empate en la votación de las decisiones, el coordinador y el docente director tendrán voto de calidad para decidir en última instancia.
- 9.2. Las decisiones serán tomadas en las reuniones ordinarias con los asistentes al seminario y todas las personas que no asistan deberán someterse a los acuerdos sin realizar modificaciones a éstos.
- 9.3. Este reglamento será válido sólo a partir de su aprobación en reunión ordinaria.

## BIBLIOGRAFÍA

### DOCUMENTOS SOBRE NORMATIVA UNIVERSITARIA

ASAMBLEA GENERAL UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR; “Reglamento de la Gestión Académico Administrativo de la Universidad de El Salvador”, acuerdo No. 106/2011-203, 17 de mayo de 2013.

ESCOBAR CORNEJO, MARIA DEL CARMEN “Instructivo específico sobre egreso y proceso de graduación en la escuela de Ciencias Sociales” actualizado en enero del 2014.

### METODOLOGÍA

RUIZ OLABUENAGA, JOSÉ IGNACIO e ISPIZUA, MARÍA ANTONIA: “La Descodificación de la Vida Cotidiana”. Métodos de Investigación Cualitativa. 1989.

2.

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL-TEMÁTICO

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
“Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”



VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN  
TRABAJOS NO TRADICIONALES VICEMINISTERIO DE OBRAS  
PÚBLICAS (San Salvador, 2017)

**PRESENTADO POR**  
PORTILLO, SANDRA MARIBEL  
RIVERA ÁVALOS, YENI CAROLINA

**CARNÉ**  
PP-08072  
RA-12065

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL TEMÁTICO ELABORADO POR ESTUDIANTES EGRESADAS COMO REQUISITO DE PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE GRADO DE LA LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL, ENTREGADO A LA UNIDAD DE PROYECTO DE GRADO CICLO I Y II – 2017.

Licenciado Juan Francisco Serarols Rodas  
COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADUACIÓN

Licenciada Edda Beatríz Lobos  
DOCENTE ASESORA

JUEVES 23 DE MARZO DE 2017

CIUDAD UNIVERSITARIA      SAN SALVADOR,      EL SALVADOR

## ÍNDICE GENERAL

### PÁGINAS

INTRODUCCIÓN .....	217
1.GENERALIDADES .....	219
1.1. NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN.....	219
1.2. DIRECCIÓN Y TELÉFONO.....	219
1.3. RUTAS DE BUSES QUE CONDUCEN A LA INSTITUCIÓN.....	219
1.4. HORARIO TRABAJO.....	219
1.5. RADIO DE ACCIÓN.....	219
1.6. ANTECEDENTES DE LA INSTITUCIÓN.....	219
1.7.UNIDAD DE GÉNERO.....	220
1.8.DESAFÍOS.....	221
1.9. PROGRAMAS.....	221
2. CONCEPTOS BÁSICOS .....	222
3. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO .....	224
3.1. LA VIOLENCIA DE GÉNERO A NIVEL MUNDIAL .....	224
3.4. HITOS HISTÓRICOS.....	226
3.5. MUJERES TRABAJADORES.....	227
3.6. MUJERES TRABAJADORAS EN AMÉRICA LATINA .....	227
3.8. MUJERES TRABAJADORAS EN EL SALVADOR .....	228
3.9. MUJERES EN EL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS .....	229
3.10. MARCOS NORMATIVOS .....	232
4. CONTEXTUALIZACIÓN .....	236
4.1. ECONÓMICO – LABORAL.....	236
4.2. POLÍTICO.....	237
4.3. SOCIAL Y CULTURAL .....	238



## INTRODUCCIÓN

El presente diagnóstico ha sido elaborado por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social, de la Escuela de Ciencias Sociales, de la Universidad de El Salvador para el Proceso de Grado, ciclo I y II, 2017, en el cual se investigará “La Violencia y Discriminación Hacia la Mujer en los Trabajos no Tradicionales, Viceministerio de Obras Públicas, San Salvador 2017” con el objetivo de conocer sobre la problemática sobre la violencia y discriminación para buscar y plantear alternativas de solución.

La importancia de realizar esta investigación radica en conocer cuáles son los hechos de violencia y discriminación a los que se enfrentan las mujeres cuando incursionan en áreas consideradas no tradicionales al género para presentar una propuesta que ayude a erradicar las brechas existentes entre los sexos, con el propósito de contribuir a la equidad e igualdad de género en el VMOP.

En el primer apartado se describen los datos generales de la institución, en el segundo los antecedentes históricos del trabajo no tradicional haciendo un recorrido desde la violencia de género a nivel mundial, luego los hitos históricos que han marcado nuestro país para finalizar datos de las empleadas del Ministerio de Obras Públicas. Asimismo se hace referencia a las dificultades que enfrentan las mujeres cuando laboran en áreas que tradicionalmente se consideran masculinizadas, así como los efectos que estos tienen en la vida laboral, personal, familiar y hasta social pues en muchas ocasiones afecta la productividad por el ausentismo laboral, el estrés, frustración, desmotivación y la pérdida de autoestima, por el acoso que se recibe por parte de los compañeros de trabajo.

Se estudiará el contexto que ha marcado una segmentación y barrera de poder invisible, arraigado de la cultura patriarcal y machista que ha creado una segregación de mujeres, excluyéndolas de los entornos externos que permiten

una dependencia tanto económica como en lo sentimental, pues, en muchas ocasiones las mujeres soportan diferentes tipos de violencia porque no tienen la autonomía y dependen de sus compañeros de vida, puesto que no se han instalado las capacidades para que generen sus propios recursos e ingresos económicos; cuando se incorporan en trabajos no tradicionales se les discrimina porque los hombres no están educados para trabajar con mujeres pues se les considera como débiles, incapaces e ineficientes de realizar el mismo trabajo.

Se van creando barreras de hostigamiento para que ellas renuncien y se queden en los trabajos tradicionales o peor aún en su casa, cuidando de sus familiares. En lo antes mencionado se puede notar una marcada desventaja y desvalorización del trabajo de las mujeres aun cuando ellas desempeñen una mejor función que su antónimo enfrentándose a un techo de cristal que no las deja ascender. Razón por la cual el equipo de trabajo ha decidido investigar la problemática antes mencionada con el fin de contribuir al estudio, visibilizando las desigualdades que sufren las mujeres para que las autoridades correspondientes tomen carta en el asunto y puedan crear alternativas de solución a dicho problema. La información se recabará a través de 10 entrevistas en profundidad a fuentes primarias y 4 a fuentes secundarias.

Cabe señalar que el diagnóstico situacional temático se elaboró a través de información bibliográfica retomada de la página oficial del Ministerio de Obras Públicas, así como también información proporcionada a través de la Oficina de acceso a la información, datos retomados de la Política de Igualdad y Equidad del MOPTVDU además de información proporcionada por la Gerencia del Talento Humano que contribuyeron para enriquecer dicho diagnóstico.

## 1.

### **GENERALIDADES<sup>27</sup>**

1.1. NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano (MOPTVDU).

1.2. DIRECCIÓN Y TELÉFONO: Alameda Manuel Enrique Araujo, Plantel La Lechuza, Carretera a Santa Tecla Km. 5 1/2, San Salvador, República de El Salvador, teléfono 2528 3000.

1.3. RUTAS DE BUSES QUE CONDUCEN A LA INSTITUCIÓN: 101A, 101D, 101B, 42B, 42, 100 microbús; 101B, 79, 201, 202, 203 y 204 bus.

1.4. HORARIO TRABAJO: De 7.30 a.m. a 3.30 p.m.

1.5. RADIO DE ACCIÓN: En toda la República de El Salvador.

1.6. ANTECEDENTES DE LA INSTITUCIÓN

#### **1.6.1. Fecha de fundación**

En 1905 es creada una oficina bajo el nombre de Cuerpo de Ingenieros Oficiales, a esta oficina le correspondía la Dirección General de Obras Públicas como dependencia directa del Ministerio de Fomento, con la salvedad de que los trabajos de caminos eran realizados por el Ministerio de Gobernación.

#### **1.6.2. Motivo de la creación**

En 1916 el Poder Ejecutivo considerando la necesidad urgente de poseer buenas vías de comunicación en relación con el tráfico de ese entonces, así como por las necesidades individuales, comerciales, industriales y agrícolas del país y estimando que esto debe ser, por su gran importancia, objeto de

---

<sup>27</sup> Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano: [http://www.mop.gob.sv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=46&Itemid=81](http://www.mop.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=81), 10/03/2016.

dirección y estudio especial, totalmente separados del gran número de trabajos que tenía encomendado el Cuerpo de Ingenieros Oficiales y Dirección General de Obras Públicas, emitió el Decreto de creación de la Dirección General de Caminos, la cual funcionaría como una entidad técnica - consultiva, la cual tendría a su cargo todo lo relacionado con las vías de comunicación de la República, puentes y obras que tengan relación con éstas.

### **1.6.3. Base legal de la creación**

Decreto: Fue hasta en 1917, que se emite un Decreto Legislativo de creación del Ministerio de Fomento y Obras Públicas, la cual posteriormente asumiría todas las funciones encomendadas a las anteriores oficinas de regulación vial.

## **1.7. UNIDAD DE GÉNERO**

La principal función de la Unidad de Género es transversalizar el enfoque de género en todo el marco normativo que rige al Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano (MOPTVDU) pero también las que se mencionan a continuación

Facilitar y asesorar la formulación del Plan Institucional de igualdad y no Discriminación, la Política Institucional de género y su Plan de acción.

Facilitar y asesorar a la institución para la incorporación del Principio de Igualdad y no Discriminación en todo el quehacer institucional.

Monitorear el cumplimiento de los compromisos institucionales establecidos en el Plan institucional de Igualdad y no Discriminación, la Política Institucional de Igualdad y no Discriminación, la Política Institucional de igualdad y su Plan de Acción y en la Ley de Igualdad, Equidad y no Discriminación contra la mujer.

Facilitar procesos de sensibilización, capacitación y formación del personal institucional en temas relacionados.

Las funciones que sean necesarias, de acuerdo a sus competencias y mandatos institucionales, de conformidad con las leyes que rigen la materia.

Facilitar la coordinación del Comité Técnico Institucional.

## 1.8. DESAFÍOS

Son mechos los desafíos que enfrenta la Unidad de Género Institucional, porque está recientemente creada pues son mandatos de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres que se aprobó en el año 2010 y entró en vigencia en el 2012. A continuación se presentan algunos de los desafíos.

- 1.8.1. Transversalización del enfoque de género en los proyectos, programas y acciones que el Ministerio ejecuta.
- 1.8.2. Diseño de presupuesto con enfoque de género
- 1.8.3. Estadísticas e indicadores sensibles al género
- 1.8.4. Erradicación del sexismo en el lenguaje institucional
- 1.8.5. Políticas de participación igualitaria en el empleo
- 1.8.6. Políticas institucionales para el acceso a la vivienda

## 1.9. PROGRAMAS

El programa vivienda que se ejecuta con el proyecto BID en su fase II actualmente y desde el PACSES. Ambos proyectos contienen criterios de favorecimiento de mujeres jefas de hogar

- 1.9.1. EL proyecto de fabricación de baldosas con mujeres privadas de libertad en fase de confianza
- 1.9.2. Los proyecto de empleo intensivo en la obra pública que es ejecutado por FOVIAL.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Taller lineamiento de la Política Institucional de Género del MOPTVDU.

## 2.

### CONCEPTOS BÁSICOS

#### 2.1. SEGREGACIÓN LABORAL

2.1.1. Segregación horizontal: significa que las mujeres se concentran en ciertas actividades y en ciertas ocupaciones, lo anterior genera separación de los mercados de trabajo de hombres y mujeres. Considera la existencia de trabajos “femeninos” y “masculinos”, de la siguiente manera:

Se segregan por sectores económicos (agricultura, industria y servicios)

Segregación por rama de actividad (educación, servicio doméstico, entre otros).

Segregación por categorías profesionales.

2.1.2. Segregación vertical: desigual reparto entre hombres y mujeres en la escala jerárquica y por ende la dificultad de acceder a puestos más calificados y mejor remunerados. Las mujeres se enfrentan con el “techo de cristal” (no se ve, pero no las deja escalar hacia posiciones de mayor poder).

#### 2.2. DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de su condición socioeconómica, étnica, cultural, política y personales de cualquier índole (LIE, Art. 6 N°.3).

#### 2.3. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Es cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer en el ámbito privado o público a la mujer<sup>29</sup>.

---

(\*) Año de firma para las declaraciones y de ratificación para los convenios y tratados.

<sup>29</sup> Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Art. 8, Lit. K, 2012, pág. 12.

#### 2.4. VIOLENCIA COMUNITARIA

Entendida como toda acción u omisión abusiva que a partir de los actos individuales o colectivos transgreden los derechos fundamentales de la mujer y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión.

#### 2.5. VIOLENCIA INSTITUCIONAL

Es toda acción u omisión abusiva de cualquier servidos público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres; así como, la que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia conceptualizadas en esta ley.

#### 2.6. VIOLENCIA LABORAL

Entendida como acciones u omisiones en contra de las mujeres, ejercida de forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen el acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo. En el 2011 se tiene otro gran logro y es la aprobación de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

### 3.

## ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

### 3.1. LA VIOLENCIA DE GÉNERO A NIVEL MUNDIAL<sup>30</sup>

Según (Beber, Argusto, La mujer en el socialismo, 1879, pág. 13). La discriminación de la mujer en la sociedad representó la primera forma de explotación existente, incluso antes que la esclavitud. Los hechos que ejemplifican las desigualdades y discriminaciones hacia la mujer son numerosos y antiquísimos. Algunos datan del año 400 A.C., cuando las leyes de Bizancio establecían que el marido era un Dios al que la mujer debía adorar.

En la India, los testimonios más antiguos aseguran que si la mujer enviudaba era quemada viva junto al cadáver del esposo en una ceremonia llamaba Sati, este acto quedaba incluido dentro de las obligaciones como esposa. Además la mujer infecunda era repudiada, al igual que la que gestaba sólo hijas; en las comunidades de Irán y Etiopía, el nacimiento de una mujer era una deshonra, siendo, incluso, este vocablo sinónimo de bajeza, debilidad y desgracia. En Grecia cuando la pareja era acusada de cometer un delito, la pena sólo se imponía a la mujer. En Roma el pater-familia tenía la autoridad sobre la mujer, por considerarla inferior, podía venderla, castigarla o matarla según sus deseos.

La mujer que se casara sin manus no tenía parentesco civil ni con el marido ni con los hijos, y la mujer nunca llegaba a tener la patria potestad sobre los hijos en la familia agnaticia romana. La situación legal de la mujer, según las normas islámicas, es sumamente discriminatoria. La mujer, a partir del casamiento, adquiere la condición de propiedad privada del marido. El Corán estipula como deber del hombre pegarle a la esposa rebelde, así como el encierro perpetuo de las infieles en la casa.

---

<sup>30</sup> Páez Cuba, L.D.: Génesis y evolución histórica de la violencia de género, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, febrero 2011, [www.eumed.net/rev/cccss/11/](http://www.eumed.net/rev/cccss/11/)



El castigo corporal no está limitado, es legítima facultad masculina sobre su cónyuge, de modo que se exonera de responsabilidad penal al esposo cuya mujer falleciere como resultado de una golpiza con fines “educativos”<sup>31</sup>. En Francia, en 1359 se estableció por costumbre que cuando un hombre mataba a su esposa en un exceso de cólera, siempre que se confesara arrepentido mediante juramento, no era castigado. En general, la mujer en la antigüedad estaba supeditada al marido y este podía llegar en el ejercicio de su dominio – incluso-, a castigarla corporalmente.

Así de arbitrarias y desenfrenadas eran las normas arcaicas, en las que la violencia contra la mujer era tan común y usual como el matrimonio, y resultaba pues, un efecto de este último la supeditación total de las féminas respecto a los hombres, rasgos propios de la cultura patriarcal.

### 3.2. LA VIOLENCIA LABORAL<sup>32</sup>

El análisis de la violencia laboral como problemática en los espacios de trabajo empezó a tratarse apenas desde la década de los 1990’s, particularmente en Europa y Estados Unidos. Dado lo reciente de su estudio no existe mucha información disponible, especialmente en América Latina, en donde se han elaborado estudios de carácter cualitativo y en menor proporción análisis cuantitativos. En algunos países se han dado importantes avances no sólo en la identificación de este problema en el trabajo, sino también de las consecuencias en los individuos que la viven e incluso del costo económico que representa para los lugares de trabajo y las comunidades en donde ocurre.

---

<sup>31</sup> La mujer en el islam, edición Mezquita, Argentina 1997, Pág. 6.

<sup>32</sup> Mtra. Ana Laura Molina Armenta “Ponencia presentada para la X Reunión Nacional de Investigación Demográfica en México realizada en México, D.F. del 3 al 6 de noviembre 2010. Sesión: Trabajo, género y familia”.  
[http://www.somede.org/documentos/Xreunion/ponencias/M\\_13\\_5.pdf](http://www.somede.org/documentos/Xreunion/ponencias/M_13_5.pdf). Pág. 2

La violencia puede generarse no sólo al interior del espacio de trabajo sino también desde el exterior, como en el caso de ocupaciones cuyo ejercicio impliquen trato con personas diferentes a los compañeros del trabajo, como los prestadores de servicios públicos y privados.

### **3.2.1. Factores de riesgo en la experiencia de violencia laboral**

El tipo de trabajo, el sexo, la edad, el lugar donde se trabaja, el aspecto físico, la pertenencia a un grupo socialmente vulnerable e incluso el horario de labores son elementos de riesgo para ser objeto de violencia laboral. Los factores asociados con la violencia en el lugar del trabajo pueden también analizarse desde dos perspectivas: las características individuales de los trabajadores y el contexto organizacional o social del lugar de trabajo (Montaño, 2008; Chappell y Di Martino, 2006; Mansilla, 2009).

### **3.3. EL MOBBING**

Para Hirigoyen consiste en “...toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente de trabajo”.

### **3.4. HITOS HISTÓRICOS**

Otro de los hechos importantes en la historia es lo ocurrido en la fábrica textil Compañía de Blusas El Triángulo en Estados Unidos el 25 de marzo de 1911 reavivó los reclamos de las trabajadoras que venían denunciando las precarias condiciones laborales a las que eran sometidas. La tragedia ocurrió cuando se desató un incendio en la fábrica causando la muerte de 146 personas, en su mayoría mujeres. En 1914, las mujeres del mundo lanzaron un

llamado de fraternidad universal y fijaron el 8 de marzo como fecha dedicada a la mujer luchadora<sup>33</sup>.

### 3.5. MUJERES TRABAJADORES

A continuación se describen datos estadísticos según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la población económica activa que representa el 49,6% de mujeres y el 76.1% de hombres, dejando al descubierto una brecha laboral. En el cual las mujeres realizan 2.6% más de trabajo en el hogar, en lo doméstico y de cuidado no remunerado, que representa 3:30 horas más en los países en desarrollo. En el área de servicio hay 61.5%, en la agricultura el 25%, en los escaños parlamentarios 23%, en la industria 13.5% y en los puestos de dirección general 4%.

### 3.6. MUJERES TRABAJADORAS EN AMÉRICA LATINA

Las mujeres están representadas mayoritariamente en servicios sociales, comunales y personas (40.7%); comercio (27.4%); manufactura (11.5%); están mínimamente representadas en la construcción (0.7%); electricidad (0.3%) y en la minería (0.1%).

### 3.7. RESEÑA HISTÓRICA SALVADOREÑA

En el país, las mujeres reclaman su derecho de ciudadanía desde el año 1922, cuando cientos de mujeres salen a las calles a protestar pacíficamente para poder ejercer el sufragio y cómo respuesta a sus demandas son brutalmente ametralladas por el gobierno de esa época.<sup>34</sup>

En 1930, Prudencia Ayala escritora, activista social y precursora de los derechos de la mujer, se postula cómo la primera mujer candidata a la presidencia de la república, a pesar de que su solicitud fue rechazada por la Corte Suprema de Justicia, dio impulso al movimiento femenino que permitió

---

<sup>33</sup> El Historiador, “8 de marzo, día internacional de la mujer”, [www.elhistoriador.com.ar](http://www.elhistoriador.com.ar),

<sup>34</sup> Mujer en el Mercado Laboral, 2006, FUNDE-ORMUSA, Pág. 64

que el derecho al sufragio femenino se reconociera en 1939, y que en la Constitución de 1950, bajo la aprobación del presidente Óscar Osorio, se diera reconocimiento legal a los derechos de la mujer en El Salvador.<sup>35</sup>

Después de la conquista de 1950, del acceso a cargos de dirección en el gobierno iniciado en los años setenta, del significativo paso a cargos de elección popular desde la década de los años ochenta y de la participación en los concejos municipales, en los años noventa se caracteriza por la firma de los Acuerdos de Paz,<sup>36</sup> lo que dio lugar al surgimiento y fortalecimiento de los movimientos de mujeres orientados fundamentalmente a la lucha por sus reivindicaciones, lo que también les permitió expresar su descontento ante la omisión de su aporte histórico al proceso de democratización del país.<sup>37</sup>

### 3.8. MUJERES TRABAJADORAS EN EL SALVADOR<sup>38</sup>

Las mujeres están presentes en el comercio (43.6%) y manufactura (18.9%); están presente mínimamente en la construcción (0.4%), transporte y comunicaciones (1.3%) y Administración Pública y Defensa (3.1%).

#### 3.8.1. **¿Por qué se da la violencia laboral en particular cuando se ejerce un trabajo no tradicional de género?**<sup>39</sup>

Temor de los hombres a ser sustituido por mujeres; Venganza por ocupar puestos considerados “de hombres” (encuesta de OIT en C. A., 2013); Forma de buscar que las mujeres renuncien a los puestos considerados “de hombres”, a través del ejercicio de la presión, acoso, violencia y discriminación; Buscan la forma en que éstas no sean reconocidas en su trabajo o no ascienda; Forma de conservar el statu quo en las empresas, instituciones y negocios.

---

<sup>35</sup> Prudencia Ayala, la primera mujer que quiso ser presidenta de El Salvador <http://www.elsalvadormipais.com/prudencia-ayala>

<sup>36</sup> Informe Alternativo de Monitoreo a la CEDAW de El Salvador.

<sup>37</sup> Alternativas del Desarrollo, julio-agosto 2003 No. 84, Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE).

<sup>38</sup> EHPM-2015. El Salvador: población ocupacional, por rama de actividad económica según sexo.

<sup>39</sup> Tomado de la presentación de Licda. Xenia Díaz, PNU, 10/03/2017.

### 3.8.2. Denuncias de mujeres víctimas de violencia y discriminación

Según un estudio publicado por la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM), destaca diferentes vulneraciones de los derechos de las mujeres trabajadoras entre los cuales se destacan: el incumplimiento de traslado de cuotas de seguridad social (ISSS y AFP), despidos injustificados, no pago de horas extras e indemnización; discriminación por diversas causas, restricciones a la libertad y organización sindical, negativa de permisos y/o descuentos para asistir a consultas médicas, discriminación por embarazo y maternidad, el cumplimiento al pago de retiro voluntario, así como también se registra un incremento de denuncias de casos de acoso laboral y sexual.

De acuerdo al informe se recibieron 115 denuncias por violaciones a los derechos laborales y el sector económico con más señalamientos de esta índole es la maquila con un 27%, le siguen las instituciones gubernamentales (educación y salud) con un 20%, asimismo, los servicios registran un 18% y el comercio un 17%. Otros rubros denunciados son trabajo del hogar con 9%; las municipalidades, un 6%; medios de comunicación, 2%; y, con un 2%, las organizaciones no gubernamentales.<sup>40</sup>

### 3.9. MUJERES EN EL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS

Según datos de la Gerencia de Talento Humano y Cultura Institucional, la planta laboral de la institución en septiembre de 2015, consistía en 1772 personas, el 24% son mujeres y el 76% hombres, existiendo una relación de 8 hombres por cada 2 mujeres entre el personal. La mayor participación laboral

---

<sup>40</sup> Transparencia Activa, <http://www.transparenciaactiva.gob.sv/las-maquilas-son-las-mas-denunciadas-por-violaciones-laborales-2>, Publicado en 2015

de mujeres se concentra en las Unidades Corporativas mientras que los hombres en el VMOP<sup>41</sup>.

En relación a las categoría ocupacionales la operativa presenta las mayores brechas de género (9 hombres por una mujer), seguido de la coordinación (7 hombres por cada 3 mujeres).

Cuadro N° 1. Distribución del personal por sexo y edad.

<b>CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO Y CATEGORÍA OCUPACIONAL</b>					
<b>Categoría</b>	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
<b>Administrativa</b>	293	171	464	63.15	36.85
<b>Coordinación</b>	60	25	85	70.59	29.41
<b>Jefatura</b>	59	30	89	66.29	33.71
<b>Operativa</b>	667	64	741	91.36	8.64
<b>Técnica</b>	246	113	359	68.52	31.48
	1335	406	1738		
<b>Elaboración propia con datos de Base de Recursos Humanos, abril 2013</b>					

**Fuente:** Cuadro retomado de los datos brindados por la Gerencia de Talento Humano y Cultura Institucional.

Pese a la mayor contratación de mujeres en la presente gestión las brechas de participación laboral entre hombres y mujeres en el MOPTVDU se mantienen

Con el ingreso de 190 mujeres a la planta laboral, en los últimos 4 años, la brecha numérica en el personal no ha cambiado, bajando incluso 2.3% de la proporción en personal que tiene más de 4 años de laborar en el ministerio. Siendo que la distribución por sexo en el personal de más de 4 años es de 24.31% mujeres (213) y 75.69% hombres (663), en la tanto proporción en el personal de menos de 4 años es 22% mujeres (190) y 88% hombres (672)

<sup>41</sup> Política de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano 2015-2020. Diagnóstico Institucional de Género, 2013. Pág. 7.

## **La inclusión de mujeres en la Obra Pública trajo como consecuencia en un inicio que los trabajadores reaccionaran a<sup>42</sup>:**

Al inicio solamente las dejaban participar como banderilleras.

No establecían sanitarios para ellas ni lugares para cambiarse diferenciados.

No permitían que participaran en otras actividades de la obra pública.

En los vehículos las obligaban a ir en la parte de atrás del automóvil.

En las calles eran víctimas de violencia de los motoristas, quienes les decían que regresaran a sus casas.

Como logran salir adelante: con el apoyo y voluntad política del Ministro; creando un entorno favorable a su participación; estableciendo oportunidades para el crecimiento profesional (ya manejan maquinaria pesada), estableciendo mecanismos de denuncia institucional de género y sensibilizando a los actores.

### **¿Qué hacer frente a la violencia en puestos no tradicionales?**

Generar entornos propicios para el correcto desenvolvimiento de las funciones (legal, cultural, infraestructura física, condiciones laborales que propicien el equilibrio entre vida laboral y familiar, entre otros)

Animar a las mujeres a participar en dichos puestos.

Hacer valer las opiniones y participación de las mujeres al igual que los hombres.

Promover la sororidad entre mujeres y espacios de alianzas entre ellas.

Ejercitar permanentemente el análisis de los obstáculos que estas pueden enfrentar en sus contextos laborales.

Promover mecanismos de denuncias de hechos de discriminación y violencia y hacerlos cumplir.

Sensibilizar al personal sobre la apuesta a favor de la igualdad.

Promover y difundir experiencias emblemáticas.

---

<sup>42</sup> Tomado de la presentación de Licda. Xenia Díaz, PNU, 10/03/2017.

### 3.10. MARCOS NORMATIVOS

Son muchas las feministas que han luchado para que hoy en día las mujeres tengan derechos, contenidos en los marcos normativos a nivel internacional como a nivel nacional en materia de derechos humanos, gracias a estas luchas las mujeres pueden incorporarse en trabajos considerados como tradicionales y no tradicionales, pero para llegar a ello se han hecho muchos esfuerzos por el reconocimiento de la igualdad de género y El Salvador no es la excepción pues cuenta con instrumentos jurídicos en el cual, las mujeres pueden invocar en materia de protección.

**TABLA N° 9.  
INSTRUMENTOS INTERNACIONALES**

<b>INSTRUMENTOS INTERNACIONALES</b>	<b>AÑO (*)</b>
Declaración Universal de Derechos Humanos.	1948
Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles de la Mujer.	1951
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).	1981
Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres de la Organización de las Naciones Unidas	1993
Declaración de Derechos Humanos	1993
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres	1995
Declaración y Plataforma de Beijing	1995
Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación).	1995
Declaración y Programas de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo.	1995
Declaración del Milenio	2000
Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración	2000
Convenio 156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.	2000
Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas	2000
Convenio 189 Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos	2011
Objetivos de Desarrollo Sostenibles.	2015

**Fuente:** Elaborado por estudiantes de Trabajo Social, jornalizando investigación de Proceso de Grado, ciclo I y II 2017, 22/03/2017.



El Salvador cuenta con un marco jurídico muy amplio en relación a la protección de los derechos de las mujeres, iniciando desde la Constitución de la Republica que es la ley primaria hasta leyes especiales que velan por la igualdad y equidad de género, a continuación se mencionan algunas.

**TABLA N° 10.  
MARCO NORMATIVO NACIONAL**

<b>MARCO NORMATIVO NACIONAL</b>	<b>AÑO DE APROBACIÓN</b>
Constitución de la República de El Salvador.	1983
Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).	2010
Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.	2010
Decreto Ejecutivo #56. Disposiciones para Evitar toda Discriminación en la Administración Pública, por razones de Orientación Sexual y/o Identidad Sexual.	2010
Ley de igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres	2011
Instructivo sobre las Relaciones Laborales en el Órgano Ejecutivo.	2012
Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Laboral en el sector público.	2013
Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Sexual en el sector público.	2013
Guía sobre Derechos y Deberes Laborales de las Servidoras y los Servidores Públicos	2013
Código de Trabajo	

**Fuente:** Elaborado por estudiantes de Trabajo Social, jornalizando investigación de Proceso de Grado, ciclo I y II 2017, 22/03/2017.

Otros de los lineamientos que sigue el gobierno central para alcanzar la igualdad y equidad de género y así eliminar las brechas de desigualdad existentes entre mujeres y hombres, son los siguientes.

**TABLA N° 11.  
DIRECTRICES DEL GOBIERNO**

<b>DIRECTRICES DE GOBIERNO</b>	<b>AÑO DE APROBACIÓN</b>
Sistema de Protección Social Universal – Comunidades Urbanas Solidarias.	2009
Política Nacional de las Mujeres	2010
Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas.	2012
Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	2013
Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva del instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, (ISDEMU)	2013
Plan Quinquenal de Desarrollo	2014

**Fuente:** Elaborado por estudiantes de Trabajo Social, jornalizando investigación de Proceso de Grado, ciclo I y II 2017, 22/03/2017.

### 3.11. INSTITUCIONES QUE VELAN POR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

Son muchas las instituciones que velan por el reconocimiento de los derechos de las mujeres salvadoreñas, lo que puede significar que hay una vulneración excesiva de los derechos fundamentales de las mismas, a continuación se menciona algunas instituciones encargadas de velar por los derechos de la población más vulnerada.

**3.11.1. El instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)** fue fundada en 1996 con el objetivo de diseñar, dirigir, ejecutar, asesorar y velar por el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer; promoviendo en tal sentido el desarrollo integral de la mujer salvadoreña.<sup>43</sup>

**3.11.2. Ciudad Mujer:** El objeto 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, establecidos o coordinados por los Centros de Atención Integral ubicados estratégicamente en el país, conocidos como Ciudad Mujer”

**3.11.3. Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA)** Forman una organización feminista, apartidaria, no religiosa y sin fines de lucro, con el propósito de promover la igualdad, la equidad de género y el empoderamiento económico, social y político de las mujeres.<sup>44</sup>

**3.11.4. Instituto de Estudios de la Mujer “Norma Virginia Guirola de Herrera” (CEMUJER)** tiene como misión “Contribuir al cambio de mentalidades,

---

<sup>43</sup> Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, [http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=106&Itemid=146&lang=es](http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=106&Itemid=146&lang=es)

<sup>44</sup> Organización de Mujeres Salvadoreñas, <http://www.ormusa.org/quienessomos.php>.

actitudes y comportamientos que coadyuve a la construcción de una nueva cultura de los derechos humanos, sin disparidades de género”.<sup>45</sup>

**3.11.5. Fiscalía General de la República (FGR):** tiene como misión defender, representar y tutelar los intereses de la sociedad y del Estado Salvadoreño, actuando con seriedad, eficiencia y responsabilidad; conforme los principios de legalidad, justicia, seguridad e imparcialidad.<sup>46</sup>

**3.11.7. La Procuraduría para la Defensa de los Derecho Humanos (PDDH)** La Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia, es responsable de diseñar, promover y coordinar las políticas institucionales de protección, promoción y difusión en materia de derechos de la mujer y la familia.

---

<sup>45</sup> CEMUJER, <https://cemujer.wordpress.com/institucion/mision-y-naturaleza/>

<sup>46</sup> Fiscalía de la República, <http://www.fiscalia.gob.sv/quienes-somos/#objetivos>.

## 4.

### CONTEXTUALIZACIÓN

Como se ha estado hablando desde tiempos memorables el machismo a formado parte del diario vivir de las mujeres, a pesar de la constante labor de diversas instituciones feministas que luchan por el empoderamiento femenino en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelve ya sean económico-laborales, políticos, sociales y culturales. Para mayor comprensión se realiza una contextualización de la situación que viven las mujeres en El Salvador.

#### 4.1. ECONÓMICO – LABORAL

En El Salvador la Población en Edad de Trabajar (PET) está definida a partir de los 16 años de edad, de la cuál según el Ministerio de Economía, en la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) un total de 4,527,736 personas se encuentran en edad de trabajar de la cuál un 54.4 % son mujeres y un 45.6% son hombres en el año 2014. Sin embargo la mayoría de empleos que las mujeres realizan son en el sector informal, esto implica que no tienen acceso a un seguro social y otros servicios a los que tendrían acceso de ser empleadas formales, además los ingresos que perciben son menores a los que perciben la mayoría de hombres.

Del total de mujeres en edad de trabajar un 52.2% se encuentra dentro de la Población Económicamente Inactiva lo que significa que más de la mitad de mujeres, no realiza ninguna actividad económica u ofrece fuerza de trabajo al mercado laboral por lo que solamente un total de 47.8% de la población entra en el mercado laboral desempeñando, labores como empleadas domésticas y vendedoras informales en la mayoría de casos. Sin embargo estas estadísticas

no incluyen a la población femenina que se dedica a los trabajos domésticos sin percibir ninguna remuneración o retribución económica como amas de casa.<sup>47</sup>

Lo anterior nos lleva al momento de iniciar en la búsqueda de empleo de las mujeres jóvenes se enfrentan con diferentes retos como la falta de experiencia, dado que en la mayoría de empleos es uno de los requisitos principales contar con un mínimo de dos años de experiencia, además en muchos casos se toman en cuenta los planes de tener o no hijos/as mientras que al contratar hombres esto no es considerado como un punto importante, ya que estos no se preñan y no tienen que darles licencia por maternidad.

Según la DIGESTYC en el 2014 el promedio salarial de hombres era de 320.70 dólares mientras que el de las mujeres era de 271.00 dólares es decir que incluso al contar con un empleo las mujeres deben enfrentarse al hecho de que a pesar de realizar las mismas tareas de un hombre no perciben un igual salario que estos, pues su labor se ve desvalorizada frente a la del hombre.

#### 4.2. POLÍTICO

En El Salvador gracias a la constante lucha de organizaciones feministas se logró que en el 2010 se aprobara La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), la cual tiene por objeto “ Establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de políticas públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres, a fin de proteger su derecho a la vida , la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad”.

---

<sup>47</sup> Ministerio de Economía de El Salvador, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, Dirección General de Estadísticos y Censos. Pág. 22-37. file:///C:/Users/user/Downloads/PUBLICACION\_EHPM\_2014.pdf

#### 4.3. SOCIAL Y CULTURAL

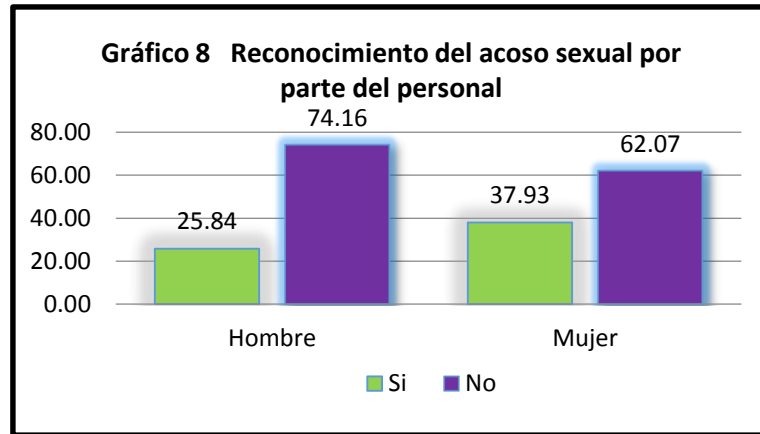
En un sistema social y económico basado en el capitalismo a la mujer se le es asignado automáticamente el rol de madre, cuidadora, sumisa y amante. Se vende la idea que ser mujer implica que en un futuro será madre, que estará al cuidado de los/as hijos/as debiendo realizar la labor doméstica, obedecer al jefe del hogar y responder sexualmente a este; mientras que las mujeres que intentan romper con este esquema social y cultural son rechazadas incluso por la misma familia asumiendo que abandona a las/os hijas/os, que es una peor aún el caso de aquellas que realizan trabajos masculinizados como es el caso de las mujeres que laboran en las diferentes unidades del Ministerio de Obras Públicas.

#### 4.5. RETOS DE LAS EMPLEADAS DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS

Las mujeres, por el simple hecho de ser mujeres, se ven inmersas en un ambiente que poco abona al desarrollo personal, desde niñas son educadas para responsabilizarse de las tareas domésticas, aunque se brinde la oportunidad de estudiar hasta un nivel superior y optar por un empleo, se ven implicadas en una múltiple jornada como empleada, madre y esposa, es decir el tiempo que resta de la jornada laboral, es la encargada de los alimentos, la limpieza, el cuidado de hijos/as, situación que no es exclusiva para las mujeres que laboran en el VMOP.

A continuación se presentan unos datos estadísticos brindados por la Gerencia del talento Humano y Cultura Institucional en la cual devela las desigualdades existentes entre los género así como también las brechas de paridad que hay dentro de la institución, además de la distribución del personal.

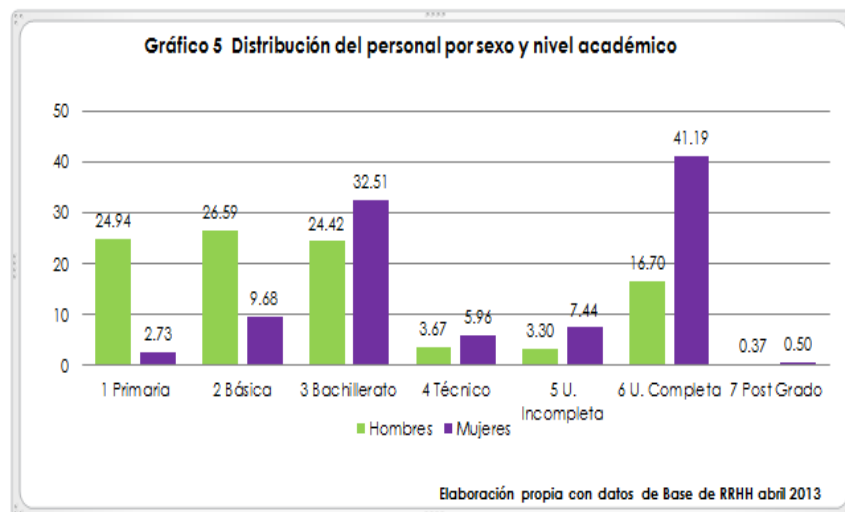
GRÁFICO N° 1.  
RECONOCIMIENTO DEL ACOSO SEXUAL



Fuente: Gráfico retomado de los datos proporcionados por la Talento Humano

Las mujeres que laboran en el MOPTVDU cuentan con mayor nivel educativo que los hombres: por cada 4 mujeres que cuentan con formación universitaria completa solo hay 2 hombres. Pese a esta diferencia, siempre hay una brecha de desigualdad hacia las mujeres, al querer acceder a posiciones de poder.

GRÁFICO N° 2.  
DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO Y NIVEL ACADÉMICO.



Fuente: Gráfico retomado de los datos proporcionados por la Talento Humano

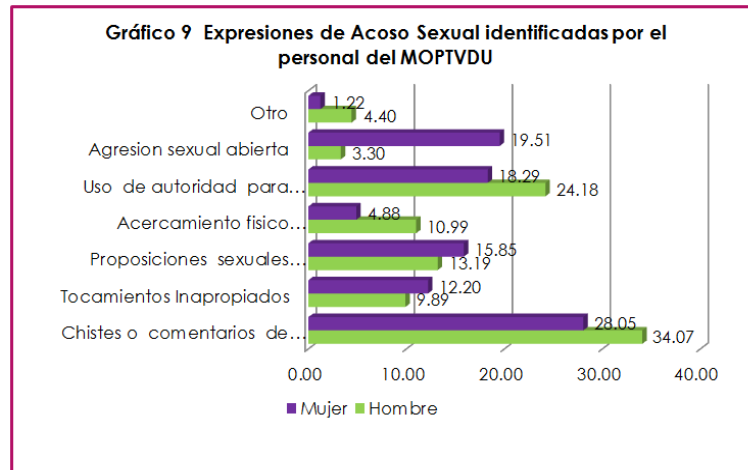
Al ser contratadas son asignadas a ciertas ocupaciones estereotipadas como femeninas, ocupando puestos mayoritariamente de carácter administrativo, mientras que los hombres operativas, esto es conocido como segmentación laboral horizontal. Por otra parte la segmentación laboral vertical impide o limita a la mujer para ocupar puestos de mayor nivel obligándolas a permanecer bajo las ordenes de un superior.

Otro de los problemas más comunes es el acoso sexual, tanto de parte de las jefaturas (vertical) como de los propios compañeros de trabajo (horizontal) e incluso de personas que transitan por los lugares de trabajo, caracterizándose no solamente por palabras ofensivas y discriminatorias sino también con miradas lascivas, chistes, comentarios sexuales, no tomando en cuenta la participación y opinión en todos los ámbitos al considerarla de poca importancia o relevancia; generando emociones y sentimientos de rechazo, miedo, inseguridad, baja autoestima y frustración, teniendo como consecuencia un bajo nivel de productividad a nivel laboral e incluso se llega a renunciar. Cerca de un tercio de hombres y mujeres reconoce la existencia de acoso sexual entre el personal.

Esto trae a relucir que es lo que da origen a este tipo de actitudes de discriminación por parte de los hombres, según estudios del PNUD en El Salvador en muchas ocasiones son generadas mujer, por el temor de los hombres a ser sustituidos por una que por la cultura machista y el complejo de superioridad es más denigrante ser superados por una mujer, también puede ser un tipo de venganza por realizar trabajos tradicionalmente realizados por hombres, además que al ser la mujer proveedora aumenta status en la familia ganando más poder de decisión dentro del hogar pues ya no es un ser dependiente.



### GRÁFICA N° 3. EXPRESIONES DE ACOSO SEXUAL.



**Fuente:** Gráfico retomado de los datos proporcionados por la Talento Humano

Además son consideradas como un ser vulnerable, débil e incapaz de realizar tareas que requieran fuerza y resistencia como es el caso de las llamadas “Hormiguitas” de las cuales mayoritariamente a las mujeres se le asignan tareas como banderilleras. Cabe mencionar que las condiciones laborales básicas en las cuales deben laborar son precarias pues al ser mujeres tienen necesidades diferentes a las de los hombres, como las de un servicio sanitario adecuado en el que puedan cambiarse de ser necesario, y sean el número apropiado de unidades a la cantidad de trabajadores y trabajadoras.

La permanencia de las mujeres en el mercado laboral es otro punto de igual importancia debido a que la mayoría de mujeres son contratadas en proyectos que se desarrollan cerca de los hogares, pero al terminar estos, no son nuevamente contratadas, o ellas mismas deciden no continuar con un nuevo proyecto pues se les dificulta el hecho de que se realicen en un lugar lejos de su residencia, a razón de que no pueden descuidar las tareas como madres.

## 5.

### IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS

A continuación se presenta un listado de los problemas identificados en el MOPTVD que afecta mayoritariamente a las mujeres que laboran en áreas no tradicionales.

#### 5.1. POBLEMAS

##### 5.1.1. Falta de Oportunidades de Capacitación

El poco acceso a las capacitaciones ya sea dentro como fuera de la institución genera que las mujeres no puedan tener un amplio abanico de oportunidades, pues por las múltiples jornadas que realizan tanto en el hogar como en el trabajo no les permite seguir formándose, lo que limita los puestos de trabajo a los que puedan acceder.

##### 5.1.2. Acoso Sexual y Laboral

Uno de los problemas a los que se enfrentan las mujeres cuando incursionan a las áreas consideradas masculinizadas es que en muchas ocasiones los hombres realiza un sabotaje sutil a través del acoso sexual para que las mujeres accedan a las propuestas sexuales y si no es así realizan actos de acoso laboral con el fin de hostigar y denigrar el trabajo que el género femenino realiza.

##### 5.1.3. Discriminación de Género

Por ser un Ministerio tradicional y culturalmente considerado que realiza trabajos masculinizados hay mayor incorporación de hombres en la obra pública lo que genera una discriminación a las mujeres cuando se quieren incorporar a estas áreas. El género marca la forma de comportarse en la sociedad salvadoreña y se asignan roles que culturalmente están divididos y

cuándo se traspasan esos roles la sociedad impone sanciones para mantener y reproducir un orden social que responde al sistema imperante.

#### 5.1.4. Inseguridad Social

El MOP por ser la institución encargada de la obra pública trabaja en los catorce departamentos del país, en la cual no hacen una división de las zonas consideradas de alta peligrosidad, razón por la cual las y los empleados se trasladan a zonas asediadas por grupos delictivos para realizar los trabajos, es allí donde ponen en riesgo la integridad física y moral cuando se sumergen en colonias peligrosas o que trabajan con personas consideradas en riesgos social.

#### 5.1.5. Violencia de Género

La violencia de género es un problema que afecta los derechos humanos y que impacta de forma negativa en las personas que lo sufren porque afecta la identidad, el bienestar físico, psicológico, sexual lo que tiene secuelas cuando en el desempeño del trabajo.

### 5.2. PRIORIZACIÓN

En este aparatado se presenta la priorización de los problemas que se han identificado en el Viceministerio de Obras Públicas, se han utilizado criterios como la magnitud, la población afectada y los recursos con los que se cuenta para atender la problemática. Para la selección se utiliza una escala del 1 al 5 en donde el 1 es de mayor importancia y el 5 de menor importancia

Cabe señalar que los problemas señalados no son los únicos a los que enfrentas por mujeres por atreverse a ir a incursionar en áreas consideradas masculinizadas. A continuación se presenta una tabla con cinco problemas identificados

TABLA N° 12.

PRIORIZACIÓN DE LOS PROBLEMAS

N°	PROBLEMAS PRIORIZADOS Y JERARQUIZACIÓN
1.	Violencia de Género
2.	Discriminación de Género
3.	Acoso Sexual y Laboral
4.	Falta de Oportunidades de Capacitación
5.	Inseguridad Social

**Fuente:** Elaborado por estudiantes de Trabajo Social, jornalizando investigación de Proceso de Grado, ciclo I y II 2017, 22/03/2017.

## BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS Y MARCOS NORMATIVOS

- 1.1. BARÓ, IGNACIO MARTÍN “Sistema, Grupo y Poder, Psicología Social desde Centro América II, fecha 2014, Página 415”.
- 1.2. RUIZ OLABUÉNAGA, JOSÉ IGNACIO “La Decodificación de la vida cotidiana, Métodos de investigación cualitativa, Bilbao Universidad de Deusto, 1989, Página 320”.
- 1.3. PÁEZ CUBA, L.D.: “Génesis y evolución histórica de la violencia de género, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, febrero 2011.
- 1.4. LA MUJER EN EL ISLAM, edición Mezquita, Argentina 1997, Pág. 6.
- 1.5. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Art. 8, Lit. K, 2012, pág. 12.
- 1.6. Política de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano 2015-2020. Diagnóstico Institucional de Género, 2013. Pág. 7.

### 2. PERIODICOS Y REVISTAS

- 2.1. ESCOBAR MARÍA DEL CARMEN “Reflexiones y sugerencias para redactar el diagnóstico situacional temático” Universidad de El Salvador, fecha 31 de marzo de 2009, Página 83
- 2.2. ESCOBAR MARÍA DEL CARMEN “Guía para redactar capítulos Seminario de Investigación en Proceso de Grado” Universidad de El Salvador, fecha 14 de abril de 2016, Página 16.
- 2.3. Presentación de Licda. Xenia Díaz, PNU, 10/03/2017.
- 2.4. Mtra. ANA LAURA MOLINA ARMENTA “Ponencia presentada para la Reunión Nacional de Investigación Demográfica en México realizada en México, D.F. del 3 al 6 de noviembre 2010. Sesión: Trabajo, género y familia”.

### 3. SITIOS EN INTERNET

- 3.1. Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano: [http://www.mop.gob.sv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=46&Itemid=81](http://www.mop.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=81), 10/03/2016.
- 3.2. Transparencia Activa, <http://www.transparenciaactiva.gob.sv/las-maquilas-son-las-mas-denunciadas-por-violaciones-laborales-2>, Publicado en 2015
- 3.3. Ministerio de Economía de El Salvador, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, Dirección General de Estadísticos y Censos. Pág. 22-37. file:///C:/Users/user/Downloads/PUBLICACION\_EHPM\_2014.pdf
- 3.4. CEMUJER, <https://cemujer.wordpress.com/institucion/mision-y-naturaleza/>
- 3.5. Fiscalía de la República, <http://www.fiscalia.gob.sv/quienes-somos/#objetivos>.
- 3.6. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, [http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=106&Itemid=146&lang=es](http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=106&Itemid=146&lang=es)
- 3.7. Organización de Mujeres Salvadoreñas, <http://www.ormusa.org/quienessomos.php>.
- 3.8. Prudencia Ayala, la primera mujer que quiso ser presidenta de El Salvador <http://www.elsalvadmipais.com/prudencia-ayala>
- 3.9. Informe Alternativo de Monitoreo a la CEDAW de El Salvador.
- 3.10. Alternativas del Desarrollo, julio-agosto 2003 No. 84, Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE)
- 3.11. EHPM-2015. El Salvador: población ocupacional, por rama de actividad económica según sexo.
- 3.12. El Historiador, “8 de marzo, día internacional de la mujer”, [www.elhistoriador.com.ar](http://www.elhistoriador.com.ar),
- 3.13. Mujer en el Mercado Laboral, 2006, FUNDE-ORMUSA, Pág. 64

3.

PROTÓCOLO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
“Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”



**VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN  
TRABAJOS NO TRADICIONALES  
VICEMINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS  
(San Salvador, 2017)**

**PRESENTADO POR**  
PORTILLO, SANDRA MARIBEL  
RIVERA ÁVALOS, YENI CAROLINA

**CARNÉ**  
PP-08072  
RA-12065

**PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN**, ELABORADO POR ESTUDIANTES EGRESADAS COMO REQUISITO DE PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE GRADO DE LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL, PARA UNIDAD DE PROCESOS DE GRADO, CICLO I Y II- 2017

Licenciada Edda Beatriz Lobo  
DOCENTE ASESORA

Licenciado Juan Francisco Serarols Rodas  
COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADUACIÓN

JUEVES 20 DE ABRIL DE 2017

CIUDAD UNIVERSITARIA      SAN SALVADOR,      EL SALVADOR



## INTRODUCCIÓN

El presente protocolo de investigación ha sido elaborado por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social, de la Escuela de Ciencias Sociales, de la Universidad de El Salvador para el Proceso de Grado, ciclo I y II, 2017, en el cual se investigará la violencia y discriminación hacia la mujer en los trabajos no tradicionales en el área técnica y área operativa del Viceministerio de Obras Públicas. El objetivo del documento es organizar y orientar el desarrollo del proceso de investigación, programando y describiendo la forma en la que se llevarán a cabo cada una de las etapas de planificación, ejecución y defensa del informe final, con el fin de direccionar el estudio hacia la obtención de nuevos conocimientos.

En la investigación se indagará sobre las diferentes causas que conllevan a la discriminación y violencia así como el análisis desde la sexualidad que en ocasiones se considera como algo irrelevante pero para algunas feministas es la raíz del control y subordinación de las mujeres por los hombres, en la historia se ha hecho una exclusión y segregación de los que se considera como masculino y femenino, el área laboral no ha sido la excepción las mujeres han quedado relegadas de ámbitos externos realizando una división sexual del trabajo, ejerciendo roles como amas de casa, cuidadoras, madres, esposas, hijas y abuelas.

Esta división ha creado un fenómeno que en el mundo del trabajo afianza el poder masculino en diferentes esferas de la vida, creando un imperio que es dominado por los hombres y cuando las mujeres quieren incursionar en estas áreas reciben diferentes tipos de violencia y discriminación por realizar trabajos que tradicional y culturalmente se consideran masculinizados, enfrentándose a diferentes obstáculos que les impide avanzar en el desarrollo integral.

En muchas ocasiones cuando los hombres se sienten amenazados en sus puestos de trabajos ejercen diferentes tácticas como violentar, discriminar, acosar y hostigar sexualmente a mujeres para mantener el control, lo que se perpetúa a través de las relaciones desiguales que existen entre los sexos.

La investigación estará fundamentada en el método inductivo de tipo cualitativo propuesto por Ignacio Ruíz Olabuénaga, el cual se desarrolla siguiendo cinco fases: definición del problema, diseño de trabajo, recogida de datos, análisis de datos, informe y validación de la información. Este método permite la caracterización de la problemática a través de la articulación de las experiencias de mujeres informantes claves e informantes secundarias que laboran en el área técnica y operativa del Viceministerio de Obras Públicas (VMOP). Se establecerán estrategias para facilitar el proceso de acercamiento y coordinación con la institución, así como para la selección de las informantes claves y secundarias con las que se implementarán las técnicas de entrevista en profundidad, entrevista enfocada y la observación.

El análisis de la información se realizará partiendo de la triangulación de tres fuentes importantes los cuales estarán compuestas por los datos brindados por las informantes claves, propuestas teóricas indagadas en fuentes bibliográficas y el aporte de personas conocedoras de la temática.

También se hace una propuesta capitular que comprende de 4 capítulos titulados como “Contextualización de la Violencia y Discriminación hacia la Mujer en los Trabajos No Tradicionales en El Viceministerio de Obras Públicas” permitiendo describir aspectos como social, familiar y laboral en los que se desenvuelven las mujeres, “Narraciones, Vivencias y Análisis Sobre la Violencia y Discriminación hacia la Mujer en los Trabajos No Tradicionales en El VMOP”, el cual estará compuesto por las entrevistas realizadas para el posterior análisis e interpretación lo cual facilitará la identificación del tercer capítulo “Hallazgos

Encontrados en la Investigación Sobre la Violencia y Discriminación hacia la Mujer”, y finalmente se elaborará una “Propuesta de Proyecto desde la Perspectiva de Trabajo Social a Implementarse en El Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano”

## IDENTIFICACIÓN DEL PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN	“Violencia y discriminación hacia la mujer en trabajos no tradicionales Viceministerio de Obras Públicas (San Salvador, 2017)
LOCALIZACIÓN O UBICACIÓN DE LA EJECUSIÓN	Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano (MOPTVDU). Alameda Manuel Enrique Araujo, Plantel La Lechuza, Carretera a Santa Tecla Km. 5 1/2, San Salvador, República de El Salvador, teléfono 2528 - 3000.
COBERTURA	La planta laboral del Ministerio de Obras Públicas es de 1772 personas de las cuales el 24% son mujeres de las que 171 realizan trabajos no tradiciones.
PERIODO DE PLANIFICACIÓN (DURACIÓN)	Tercera semana de febrero a la cuarta semana de abril de 2017.
PERIODO DE EJECUSIÓN (TRABAJO DE CAMPO)	Tercera semana de abril a la tercera semana agosto de 2017.
PERIODO DE ENTREGA DE INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN	De la primera a la cuarta semana de agosto de 2017.
RESPONSABLES	Portillo, Sandra Maribel Rivera Avalos, Yeni Carolina
GESTORES DE PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN	Universidad de El Salvador, Facultad de Ciencias y Humanidades, Escuela de Ciencias Sociales, Licenciatura en Trabajo Social.
PRESUPUESTO/INVESTIGACIÓN	\$1,221.41
FECHA DE PRESENTACIÓN DEL PROTOCOLO	Jueves 20 de abril de 2017.

## RESUMEN

En este documento se presenta la planificación de la investigación sobre la “Violencia y discriminación hacia la mujer en los trabajos no tradicionales en el Viceministerio de Obras Públicas, San Salvador 2017”, en el cual se indagará sobre las experiencias de vida de las mujeres que enfrentan hechos de violencia o discriminación cuando deciden incursionar en trabajos que tradicionalmente se consideran que son para hombres, razón por la cual reciben discriminación directa e indirecta y se enfrentan a una barrera de poder invisible que no les deja oportunidad de superación, pues se realiza una segregación laboral lo que lleva a una exclusión de las mujeres en este ámbito, teniendo que enfrentar hostigamiento sexual que causa efectos negativos para las víctimas como estrés, frustración, pérdida de autoestima, desmotivación, bajo rendimiento y ausentismo laboral.

## 1.

### OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

#### 1.1. OBJETIVOS GENERALES

1.1.1. Desarrollar un proceso de investigación utilizando el Método Inductivo de tipo Cualitativo en la cual se conozca la situación de violencia y discriminación que sufren las mujeres en trabajos no tradicionales del Viceministerio de Obras Públicas, para analizarla de forma integral.

1.1.2. Recabar información sobre la violencia y discriminación hacia las mujeres en trabajos no tradicionales, realizando una adecuada aplicación de las técnicas cualitativas que exige el método inductivo de tipo cualitativo, para realizar un análisis y comprensión profunda del fenómeno investigado.

1.1.3. Investigar el impacto que genera la violencia y discriminación hacia la mujer en los trabajos no tradicionales para determinar las implicaciones en el desarrollo laboral, personal, familiar y social lo que permitirá conocer la realidad que enfrentan las mujeres.

#### 1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

##### SOBRE DEL MÉTODO

1.2.1. Investigar a través del Método Inductivo de tipo Cualitativo los procedimientos que permitan

1.2.2. interpretar la información recolectada en el trabajo de campo sobre la violencia y discriminación hacia las mujeres que realizan trabajos no tradicionales en el Viceministerio de Obras Públicas, 2017.

1.2.3. Realizar una comparación entre las mujeres que realizan trabajo de campo que sufren violencia y discriminación como las que

hacen trabajo técnico para analizar las similitudes y diferencias entre ellas, e incorporar aportes de las profesionales en el tema para plantear con base en el análisis algunas alternativas de modificación de la situación a favor de las mujeres.

#### SOBRE LA TÉCNICA

1.2.4. Establecer los criterios de selección e identificación de las informantes como parte del diseño del trabajo que guíe la investigación sobre la violencia y discriminación hacia las mujeres que realizan trabajos no tradicionales en el Viceministerio de Obras Públicas, 2017.

1.2.5. Aplicar las técnicas de investigación cualitativa con las fuentes orales para la recopilación, sistematización y análisis de la información con el propósito de comprender la problemática y con ello descubrir las situaciones que experimentan las mujeres en sus lugares de trabajo.

#### SOBRE EL TEMA

1.2.6. Describir las condiciones laborales de las mujeres que realizan trabajos no tradicionales en el Viceministerio de Obras Públicas.

1.2.7. Coordinar con la Unidad de Género del Ministerio de Obras Públicas la realización de la investigación y orientación para establecer ejes estratégicos que contribuyen a mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

1.2.8. Presentar los hallazgos sobre la violencia y discriminación hacia las mujeres en trabajos no tradicionales para elaborar una propuesta de proyecto que atienda las recomendaciones.

## 2.

### JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

#### 2.1. IMPORTANCIA

El tema de estudio es de interés de toda la nación porque es un problema que afecta a la población, especialmente a las mujeres que son unos de los sectores más vulnerados de la sociedad salvadoreña por la discriminación, violencia y relaciones de poder que sufren en el día a día, cabe mencionar que los lugares de trabajo no son la excepción debido a que se encuentran expuestas a desigualdades entre los géneros como la diferencia salarial, la falta de necesidades diferenciadas y se enfrentan a un techo de cristal que no las deja ascender de los puestos de trabajo, limitando su desarrollo económico y social.

#### 2.2. RELEVANCIA

La labor que se realiza en el MOPTVDU ha sido tradicionalmente desarrollada por hombres al considerarse un trabajo pesado, partiendo de ello la incursión de las mujeres en los trabajos no tradicionales es algo innovador que se presta para reproducir estereotipos de género. Como equipo investigador consideramos que este tema contribuirá para el desarrollo de la igualdad de género en el Ministerio de Obras Públicas así como también puede servir de base para que se formulen o reestructuren políticas públicas encaminadas a erradicar el acoso, discriminación y violencia que sufren las mujeres en los puestos de trabajo, pues la investigación arrojará resultados importantes sobre la materia.

Lo investigado servirá como un nuevo aporte para otras indagaciones que se realicen a futuro que estén en relacionadas al tema, con ello se evidenciará los hallazgos encontrados que servirá para estudiantes, docentes y población en general. Los resultados se presentarán a la institución nicho de la investigación con un anteproyecto que contenga sugerencias para las personas tomadoras



de decisión a nivel político con el fin de incidir en el bienestar de las condiciones laborales de las empleadas del MOPTVDU.

### 2.3. FACTIBILIDAD

Este apartado permite describir los recursos con los que contamos para realizar la investigación tales como el recurso humano en las que se encuentran dos estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social, catedráticos/as de la Universidad de El Salvador y técnicas de la Unidad de Género Institucional del MOPTVDU que apoyarán en el desarrollo y logro de objetivos, brindando apertura para investigar el tema en estudio. Cabe señalar que se cuenta con diez informantes claves y profesional conocedora de la temática así como los conocimientos metodológicos obtenidos en el proceso académico.

### 2.4. APORTES

Uno de los aportes que se pretende es elaborar una propuesta de proyecto que contenga los ejes estratégicos que visibilicen las necesidades diferenciadas entre los sexos, para contribuir a mejorar las condiciones laborales de las mujeres, así como también dejar un documento escrito que sirva de base para posibles investigaciones por parte de las técnicas de la Unidad de Género del MOP y para la población estudiantil que se interesen sobre el tema, puesto que se generará nuevos conocimientos siendo una base para lograr el bienestar social.

### 3.

## DEFINICIÓN SITUACIONAL CONCRETA DEL PROBLEMA

### 3.1.OBJETO DEL ESTUDIO

La presente investigación estará basada en dos ejes temáticos que son violencia e inseguridad, a partir de los cuales se delimitó el tema “Violencia y discriminación hacia la mujer en trabajos no tradicionales, Viceministerio de Obras Públicas, San Salvador 2017”, a razón de ser una problemática que afecta a toda la población y a lo largo de la historia ha estado invisibilizada, es hasta el 2010 con la aprobación de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, cuando se inician cambios en la perspectiva de algunas instituciones públicas incluyendo el VMOPTVDU, en el marco de la búsqueda de la equidad de género, creando mayores oportunidades para las mujeres, abriendo más espacios en campo laboral.

El estudio se enfocará en las experiencias en el área laboral de diferentes mujeres que realizan trabajos no tradicionales en el MOPTVDU, tales como las que ejecutan trabajo técnico en la que se encuentran arquitectas e ingenieras y las que desarrollan trabajo operativo en la que están auxiliar de albañil, seguridad, motorista de maquinaria pesada, bacheo y recarpeteo, con el fin de analizar e interpretar la realidad a la que se enfrentan las mujeres al incursionar en estos trabajos con el fin de generar nuevos conocimientos y crear una propuesta de ejes estratégicos para de alguna manera mejorar las condiciones de las mujeres que laboran en dicho Ministerio.

La temática será abordada utilizando el Método Inductivo de tipo Cualitativo propuesto por Ruiz Ignacio Olabuénaga por lo que las narraciones literales de las entrevistas realizadas serán parte importante para el estudio así mismo se retomará aporte de una profesional conocedora de la temática.

### 3.2. ESCENARIO Y ENTORNO

El escenario donde se desarrollará la investigación es el Viceministerio de Obras Públicas, ubicado en Alameda Manuel Enrique Araujo, Plantel La Lechuza, Carretera a Santa Tecla Km. 5 1/2, San Salvador, República de El Salvador, siendo este donde se encuentran ubicadas las oficinas centrales del Ministerio, pero además el equipo investigador se trasladará hasta algunos lugares donde laboran las mujeres que formarán parte de la investigación, entre los que se encuentran La Plaza “La Reconciliación” y Parque “El Principito” que a la fecha se encuentra en construcción, esto nos permitirá tener conocimiento de las condiciones en las que ellas laboran.

Cabe mencionar que según el diagnóstico realizado son pocas las mujeres que deciden incursionar en este tipo de trabajo debido a la fuerza necesaria para realizarlos, pero especialmente por los estereotipos de género existentes en la sociedad salvadoreña. Las mujeres que formarán parte de la investigación como informantes claves se encuentran entre las edades de 28 a los 57 años de edad.

### 3.3. ACTORES SOCIALES

Las actoras con las que se realizará la investigación son diez empleadas que laboran en el área técnica y área operativa también llamada de campo; labores históricamente desarrolladas por hombres. Cabe mencionar que se contará con el apoyo de técnicas que laboran en la Unidad de Género del MOPTVDU. También se contará con cuatro informantes secundarios, quienes deberán conocer a alguien que realice trabajos no tradicionales o haya sufrido violencia y discriminación por realizar este tipo de trabajos.

A continuación se detallan los datos generales de las informantes claves, es necesario señalar que con el fin de respetar el derecho de confidencialidad algunas de ellas solicitaron se utilizarán seudónimos durante la investigación.

**TABLA N° 13**  
**DATOS GENERALES DE LAS INFORMANTES CLAVES**

<b>GRUPO DE INFORMANTES CLAVES</b>						
<b>N°</b>	<b>Nombre</b>	<b>Edad</b>	<b>Escolaridad</b>	<b>Estado Familiar</b>	<b>Unidad Técnica en la que labora</b>	<b>Años de laborar en VMOP</b>
1	Cecilia Yanira Vizcarra	56 años	Ingeniera	Casada	Unidad de Reducción de Vulnerabilidad	6 años
2	María Auxiliadora Moreira	57 años	Arquitecta	Madre Soltera	Especialista en Derechos de Vía	6 años
3	Dora Alicia Zamora de Telule	40 años	Noveno Grado	Casada	Agente de Seguridad	8 años
4	Rosa Imelda Serrano	40 años	Bachiller	Separada	Motorista	7 años
5	Antonia Mercedes de León (Seudónimo)	28 años	Bachiller	Acompañada	Auxiliar de carga.	5 años
6	Erica Irinia Cruz Peraza	36 años	Ingeniera	Soltera	Subdirección de Estudios Técnicos Dirección de Adaptación al Cambio Climático y Gestión del Riesgo.	4 años
7	Lisandra Soriano	28 años	Ingeniera	Soltera	Empleada	4 años
8	Lorena Leiva Rosales	45 años	Bachiller	Madre Soltera	Bacheo	4 años
9	Violeta Elizabeth Vázquez	33 años	Bachiller	Casada	Mantenimiento Vial	7 años
10	Cruz Mejía	42 años	Arquitecta	Madre Soltera	Empleada	6 años

FUENTE: Cuadro elaborado por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador, 2017.

### 3.4. DURACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio tendrá una duración aproximada de seis meses, partiendo con la etapa de planificación de la tercera semana de febrero hasta la cuarta de abril, continuando con la etapa de ejecución hasta la tercera semana de agosto y finalizando con la exposición y defensa el informe final durante el mes de agosto del 2017.

## 4. DISEÑO DEL TRABAJO

### 4.1. ESTRATEGIA DE TRABAJO

La investigación se fundamenta utilizando la propuesta de las cinco fases del autor Ignacio Ruiz Olabuénaga pues servirá como guía para analizar el tema en estudio, permitiendo recabar información que ayude al abordaje del mismo pues este método se enfoca en el sentir y pensar de las y los informantes que aportarán en la investigación, logrando una aproximación y homologación entre la teoría y las experiencias vividas por diez mujeres que sufren violencia y discriminación por realizar trabajos no tradicionales en el Viceministerio de Obras Públicas, para respaldar y enriquecer dicha información se tendrá la participación de cuatro informantes secundarios que conozcan sobre la problemática.

A continuación se presentan las estrategias a implementar en el proceso de investigación.

4.1.1 Aplicar el método inductivo de tipo cualitativo el cual no estudia la realidad en sí, sino como se construye la realidad y desde allí analizar el porqué de la violencia y discriminación hacia la mujer en los trabajos no tradicionales en el VMOP, dicho método servirá para la comprensión, aprensión y reconstrucción teórica del fenómeno estudiado.

4.1.2 Visitar el MOPTVDU para identificar las informantes claves y secundarias.

4.1.3 Articular con la Unidad de Género Institucional del MOPTVDU para realizar las entrevistas en profundidad a las informantes claves y secundarias.

4.1.4 Gestionar con la Oficina de Acceso a la Información del MOPTVDU datos que abonen a la investigación.

4.1.5 Se gestionará la participación de profesionales que expliquen sobre el tema en estudio para mayor comprensión del fenómeno a estudiar.

4.1.6 Utilizar fuentes teóricas como libros, tesis, internet, periódicos, revistas y estudios realizados sobre el tema para cotejar y fundamentar la información proporcionada por las informantes.

4.1.7 Se utilizará técnicas propias del método inductivo de tipo cualitativo como la entrevista en profundidad, entrevistas enfocadas y la observación no participante.

#### 4.2. DISEÑO MUESTRAL

Tomando en consideración que la investigación es cualitativa y que esta se enfatiza en el estudio de los significados por encima de la objetividad de los hechos, se empleará el muestreo intencional que “es aquel en el que los sujetos de la muestra no son elegidos siguiendo las leyes del azar sino de alguna forma intencional, el investigador selecciona las unidades de muestreo por otros métodos”<sup>48</sup> y la modalidad del muestreo es opinático en la cual “el investigador selecciona los informantes que han de componer la muestra siguiendo un criterio estratégico personal como los que por su conocimiento de la situación o del problema a investigar se le antojan ser los más idóneos y representativo de la población a estudiar”<sup>49</sup>

La muestra en estudio son diez mujeres que hayan sido víctimas de violencia y/o discriminación por realizar trabajos no tradicionales, cinco en trabajo técnico y cinco en operativo en el Viceministerio de Obras Públicas, lo que contribuirá a recabar información acerca de la vida, comportamiento e historia de las personas entrevistadas para su posterior análisis y sistematización.

---

<sup>48</sup> Ignacio Ruiz Olabuénaga, Metodología de investigación cualitativa, página 64, año 2012.

<sup>49</sup> Ídem

Para la selección de la muestra se retomarán elementos que contribuyan a indagar información de carácter general, sobre las personas entrevistadas como el sexo, edad, nivel educativo, unidad o área de trabajo, ocupación, estructura y estado familiar y nombre (si la persona entrevistada lo desea). La información recabada aportará a la sistematización de las narraciones vivencias y análisis de las diferencias y similitudes de las informantes claves. Asimismo, se tomará a una profesional en el tema para realizar la triangulación, la cual deberá ser una personas conocedora de la situación de las mujeres y sensibilizada en temas de género para validar y ampliar la información que brinden las informantes claves.

**Los criterios de selección de la muestra que se tomarán en cuenta son:**

Que sean empleadas del Ministerio de Obras Públicas,

Que sean mayores de 18 años,

Que sea factible y accesible para la realización de las entrevistas,

Que cuente con tiempo para realizar las entrevistas,

Que tenga formación en género comprobable de dos años a más en el caso específico de la profesional,

Hombres que estén sensibilizados en temas de género,

Entre otros.

#### 4.3. CODIFICACIÓN DEL LENGUAJE

Para el análisis y comprensión de los resultados recabados a partir de las entrevistas en profundidad y entrevistas enfocadas, se crearán categorías para dar un orden lógico, coherente para clasificar la información recolectada, se utilizará un lenguaje comprensible adaptándolo a las dos realidades de las mujeres en estudio, con el objetivo de dar a comprender más el tema y que ellas se sientan cómodas para expresar sus experiencias; las categorías pueden ir sufriendo cambios cuando se vaya profundizando en el tema.

TABLA N° 14  
CUADRO DE CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS SELECCIONADAS

CATEGORIAS	SUB-CATEGORÍA	DEFINICIÓN
<b>Trabajo no Tradicional</b>		Son aquellos trabajos que culturalmente son asignados a una figura masculina.
<b>Violencia</b>		Es cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado. <sup>50</sup>
	Acoso Laboral	Es la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores. <sup>51</sup>
	Acoso Sexual	Situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. <sup>52</sup>
<b>Discriminación</b>		a) Directa: Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro. b) Indirecta: Cuando por razón de sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa. <sup>53</sup>
	Desigualdad de género	Representa la idea de falta de equilibrio entre dos o más partes que toman lugar en el hecho. Normalmente, el término se relaciona con cuestiones sociales y de acceso al mismo estilo de vida, fenómenos que tienen que ver con la sociedad y que representan el establecimiento de jerarquías sociales, diferencias y distinciones entre diversas clases o grupos sociales. <sup>54</sup>
	Techo de cristal	Conjunto de mecanismos discriminatorios, invisibles aparentemente, que marcan un límite difícil de sobrepasar en el ascenso profesional de las mujeres. <sup>55</sup>
<b>Equidad de Género</b>		Son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres. Para el empleo de dichas acciones, pondrán especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones. <sup>56</sup>
	Estereotipos de género	Conjunto de ideas preconcebidas utilizadas para explicar el comportamiento de hombres y mujeres, generadas en torno a la idea sobre cómo deben comportarse y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, la familia, el espacio público además de cómo deben relacionarse entre sí. <sup>57</sup>

FUENTE: Cuadro elaborado por estudiantes egresadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador, 2017.

<sup>50</sup>Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, El Salvador, pág. 5 Año 2010

<sup>51</sup> Ley de Igualdad Equidad y Erradicación de la Discriminación contra Las Mujeres, El Salvador

<sup>52</sup>ISDEMU, Boletín N°39,2009.“AcosoSexualyLaboral” file:///C:/Users/user/Downloads/acoso%20sexual.pdf

<sup>53</sup> Ídem

<sup>54</sup> Definición ABC “Definición de desigualdad” <https://www.definicionabc.com/social/desigualdad.php>, 04/07/2017

<sup>55</sup> Ana González Martínez “Techo de cristal”

[http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/33742/3/TFM\\_GonzalezMartinez%2C%20Ana.pdf](http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/33742/3/TFM_GonzalezMartinez%2C%20Ana.pdf).

<sup>56</sup> Ídem

<sup>57</sup> Luz Martínez Ten y Rosa Escapa. «La discriminación de las mujeres: qué es y cómo se construye». [eap.gobex.es](http://eap.gobex.es). Escuela de Administración Pública de Extremadura. 04/07/2017



#### 4.4. CONTROL DE ELEMENTOS ESPURIOS

Se tomarán en cuenta ciertos criterios para garantizar la fiabilidad y veracidad de la información recolectada a través del uso de instrumentos y algunos criterios que se deberá cumplir el equipo investigador.

##### 4.4.1 Uso de instrumento

Se hará uso de instrumentos como la guía de entrevista estructurada, cuaderno de notas, equipo auditivo como grabadoras, cámaras fotográficas y celulares con el fin de plasmar de forma objetiva la información que facilitaran las informantes claves y colaterales.

##### 4.4.2 Criterios a cumplir

- 4.4.2.1 Las investigadoras irán identificadas y se presentarán para evitar algún tipo de desconfianza.
- 4.4.2.2 En la investigación no se emitirán juicios de valor a las personas entrevistadas.
- 4.4.2.3 No se influirá ni se inducirá una determinada respuesta sobre el tema
- 4.4.2.4 Se respetará la opinión emitida por las mujeres entrevistadas.
- 4.4.2.5 Si la persona se desvía del tema de manera adecuada y educada se reenfocherà y tratará de llevar la entrevista al formato establecido.
- 4.4.2.6 No se interrumpirá cuando las entrevistadas estén respondiendo las preguntas o estén hablando.
- 4.4.2.7 Se aclarará alguna duda respecto a alguna pregunta sobre la problemática investigada.
- 4.4.2.8 Se respetará si las informantes quieren permanecer en el anonimato pues son temas delicados a tratar y no se pretende causar algún daño.

4.4.2.9 Las investigadoras en todo momento pondrán el principio de confidencialidad, reserva y en todo momento serán abiertas a las experiencias de las mujeres.

4.4.2.10 Las entrevistas se realizarán en la Unidad de Género del MOP porque cuentan con un espacio físico adecuado y cómodo para que las entrevistadas se sientan en confianza.

4.4.2.11 Se transcribirá de forma textual las entrevistas para evitar subjetividad de las entrevistadoras.

4.4.2.12 Se realizará un análisis de la información obtenida bibliográfica de acuerdo con lo recabado en los datos de las informantes con el fin de no poner en duda los hechos que han manifestado.

4.4.2.13 Entre otros.

#### 4.5. COMPARACIÓN

Se realizará una comparación de las similitudes y diferencias entre la información obtenida en la presente con los resultados de otra investigación denominada “Actitud hacia roles de género y percepción de la mujer en trabajos no tradicionales” elaborado por estudiantes de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas realizada en el año 2012, para analizar cómo afecta la violencia y/o discriminación desde ambas experiencias en las mujeres que deciden incursionar en trabajos considerados socialmente como masculinos.

Además se efectuará la triangulación con lo teórico encontrado en libros, tesis, internet, periódicos, revistas y estudios realizados sobre el tema con la opinión de las profesionales en el tema cotejando con experiencias vividas por las mujeres que han o son víctimas de violencia y discriminación por realizar trabajos no tradicionales en el VMOP.

En dicha triangulación se realizará una comparación entre las similitudes, diferencias y aspectos particulares de las informantes claves, secundarias y profesionales para homologar aquellos aspectos que contribuyan a fortalecer el análisis.

#### **4.5.1. Núcleo neurológico del fenómeno**

La violencia y discriminación que sufren las mujeres por realizar trabajos no tradicionales es el núcleo neurológico y como está afecta en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelven las mujeres, especialmente como afecta en su rendimiento en el ámbito laboral y en las relaciones interpersonales que establecen con sus compañeros/as de trabajo.

#### **4.5.2. Comprensión teórica**

La teoría ayudará a comprender el porqué de los diferentes comportamientos respecto a la violencia y discriminación que sufren las mujeres, como la división sexual del trabajo y la segregación laboral ha contribuido a que se fomenten las relaciones desiguales entre mujeres y hombres, ello contribuirá a tener un conocimiento previo sobre el tema lo que facilitará la redacción del instrumento que servirá para el levantamiento de la información y fundamentación del informe final.

#### **4.5.3. Criterios que ayudarán a obtener una mejor información**

Entre los cuales se encuentran la redacción y formulación de preguntas abiertas que deben de ser claras y entendibles para las informantes claves, saber escuchar con atención al momento que las personas estén comunicando algo, no interrumpir ni influir en las respuestas, respetar el principio de confidencialidad.

## 5. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

### 5.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

**5.1.1 La entrevista en profundidad** será la técnica principal que se utilizará en la investigación, la cual se administrará a 10 informantes claves con el fin de recabar información sobre las relaciones laborales de las mujeres cuando enfrentas violencia y discriminación por realizar trabajos no tradicionales, esta es una herramienta que permite indagar más acerca de la problemática por lo que se utilizará haciendo una serie de preguntas sobre el historial de vida de las mujeres y como afecta en la vida personal, laboral y social ser víctimas de violencia y discriminación.

**5.1.2 La observación participante** y no participante es una técnica fundamental que permitirá recopilar información y datos desde la perspectiva de las investigadoras, para ello se utilizará una guía de observación tomando aspecto como comportamientos de las mujeres, posteriormente se ordenará la información sobre las conductas, conversaciones, gestos y posturas.

Se realizará un proceso de registro y conversión a texto, para ello se recurrirá oportunamente al registro de la información solicitada de ciertos materiales y herramienta para la consignación de los contenidos descritos que son propios de la problemática como: guía de preguntas, cámaras fotográficas, cámara de video, grabadora, celulares y otros que faciliten la recopilación de la información para la conversión de la actitudes, comportamientos, conductas, gestos, posturas y otras expresiones que manifiesten las informantes, las cuales se sistematizará en relación al objeto de estudio.

**5.1.4 Observación Documental** será otra de las técnicas a utilizar en la investigación en la cual se estudiará textos y contenidos de manera digital, libros y revistas que permitan enriquecer la investigación

## 6.

### ANÁLISIS DE LOS DATOS

#### 6.1. ENFOQUE TEÓRICO

Para el desarrollo de la investigación se utilizará el método inductivo de tipo cualitativo con enfoque fenomenológico, puesto que permite mayor acercamiento a la realidad, captando su significado a través de la descripción de los hechos sociales de forma flexible y desestructurado, facilitando tener una perspectiva holística de la problemática.<sup>58</sup>

La investigación fenomenológica parte de un mundo conocido del cual hace una descripción de los significados vividos existenciales, procurando explicar los significados e interpretar los procesos y estructuras en los que estamos inmersos en la cotidianidad, y no las relaciones estadísticas a partir de una serie de variables, el predominio de tales o cuales opiniones sociales, o la frecuencia de algunos comportamientos. En definitiva, la fenomenología busca conocer los significados que los individuos dan a su experiencia, lo importante es aprender el proceso de interpretación por el que la gente define su mundo y actúa en consecuencia. El objetivo del enfoque fenomenológico es entender cómo los otros entienden su mundo y cómo su visión puede variar de las visiones generales, enfocándose en las interpretaciones subjetivas de una persona sobre lo que ella experimenta.<sup>59</sup>

También se retomarán aportes brindados por autores como: **Ignacio Martín Baró** quién desde la perspectiva de la psicología social en su libro “Acción e Ideología” aborda la problemática de la elaboración social de la violencia así como sus causas inmediatas, con base a tres supuestos: que la violencia presenta múltiples formas que pueden darse diferencias muy importantes, que

---

<sup>58</sup> Ruiz Olabuenaga, José I. y Ispizua, María. Antonia: “La descodificación de la vida cotidiana” Métodos de Investigación Cualitativa, Universidad de Deusto, Bilbao 1989., Pág. 23.

<sup>59</sup> GREGORIO Rodríguez, Javier Gil Flores, EDUARDO GARCIA JIMENES, “Metodología de la Investigación Cualitativa”, Pág. 18.

tiene un carácter histórico y por lo tanto es imposible entenderla fuera del contexto social que la produce y el último supuesto se refiere a la llamada “espiral de violencia” en donde la agresión desencadena un proceso que una vez puesto en marcha tiende a incrementar.

Por otra parte desarrolla los constitutivos de la violencia en la cual distingue cuatro factores: la estructura formal del acto, la “ecuación personal” el contexto posibilitador y el fondo ideológico, con estos se realizará una homologación con las experiencias de vida de las mujeres que sufren violencia y discriminación por realizar trabajos no tradicionales en el VMOP.

Además analiza el tema de la asignación de roles discriminatorios hacia la mujer a razón del sexo mediante la socialización sexual, en la que debe cumplir con la mitología sexual de la madre abnegada sumergida en el papel de cuidadora, esposa amante y que debe satisfacer a su pareja, el eterno femenino que además de cumplir con todas las tareas del hogar debe representar la imagen de belleza y es vista como un ser inferior a la figura masculina ya sea en la familia, en el ámbito laboral, educativo y social, entre otros.

**Jennifer A. Cooper** de quién se retomará el libro “¿Esto es cosa de hombres? Trabajo, género y cambio social” donde plantea diferentes aportes que se retomaran en la investigación como los conceptos de segregación laboral, división sexual del trabajo y la sexualidad como una construcción cultural que influyen en las formas de relacionarse entre las y los trabajadores; asimismo se analizaran los conceptos de discriminación directa e indirecta y las barreras que enfrentan las mujeres para su ascenso, la dificultad de compatibilizar las responsabilidades familiares con las exigencias laborales, el hostigamiento sexual y el estrés que causa en las víctimas.

## 6.2. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

En el método cualitativo, el análisis de los datos o de la información es parte importante de la investigación debido a que es aquí donde se organiza la información recabada mediante las técnicas utilizadas para su posterior interpretación, análisis y obtención de significados.

**6.2.1 El Programa Software** que se utilizará para la transcripción de la información es “La aplicación de Transcriptor de Audio” esta es una herramienta en la que se introducen los archivos de las grabaciones que se desean transcribir ya sea que se reproduzca automáticamente o se dicte la entrevista para asegurar que la transcripción sea fidedigna, esto permitirá sistematizar y organizar la información para su posterior análisis e interpretación mediante la comparación y triangulación, generando así nuevos conocimientos acerca de la problemática.

**6.2.2 Análisis de contenido** para desarrollar en análisis será necesario contar con las diez entrevistas realizadas a las informantes claves sistematizadas y ordenadas así mismo contar con los aportes de la profesional conocedora de la temática y de la situación real a la que se enfrentan las mujeres en trabajos no tradicionales para proceder a compaginar dicha información con la teoría existente acerca de la temática, permitiendo comprender de una forma integral la problemática en estudio así como el impacto en las mujeres.

**6.2.3 Método interpretativo** para ello será necesario incorporar a la información escrita o expresada verbalmente el significado de gestos, ademanes, posiciones corporales, entre otras que fueron observadas durante la realización de las entrevistas, de igual forma se tomarán en cuenta comentarios o frases que enriquezcan la información y el uso de teorías planteadas por los autores antes mencionados.

## 7.

### VALIDACIÓN

Toda investigación cualitativa requiere una serie de criterios para garantizar la objetividad, fiabilidad y veracidad de la información obtenida, los cuales se detallan a continuación.

#### 7.1. CREDIBILIDAD

Este criterio busca el valor de la verdad en la investigación, lo cual se pretende lograr mediante el proceso de relanzadera propuesta por Ruiz Olabuénaga, en el que se tomarán en cuenta puntos importantes mencionados por la fuente de información durante la realización de la entrevista, llegando a acuerdos sobre lo que se intenta expresar, de forma que permita respaldar los significados e interpretaciones obtenidas por el equipo investigador, las cuales deberán ser un reflejo de la realidad de las mujeres que realizan trabajos no tradicionales en el VMOP.

También se realizará la triangulación de la información, la que estará estructurada en una matriz con tres puntos claves a considerar los cuales se describen a continuación: en primer lugar las opiniones de las informantes claves a cerca de las categorías utilizadas en la investigación obtenidas mediante la realización de entrevistas en profundidad, en segundo lugar se cotejará con información bibliográfica de la teoría de la división sexual del trabajo y la segregación laboral propuesta por Jennifer A. Cooper y cómo tercer punto el aporte de dos profesionales en el tema para el análisis de la información.

#### 7.2. TRANSFERIBILIDAD

Para lograr este criterio se buscará que las fuentes sean representativas para todo el universo de investigación por lo que se aplicará el muestreo intencional opinático debido a que se establecerá como requisito que sean



mujeres que laboran en el área técnica contrastado con las que realizan trabajo de campo en el MOPTVDU, a razón de que son en estas áreas donde se encuentra más población femenina que sufre de violencia y discriminación en consecuencia de la labor que realizan. Además se describirán las características concretas del contexto en el que se desenvuelven, que pueden semejarse o no a otra investigación realizada o que se pretenda realizar a futuro, para que se tenga una mejor comprensión del medio en el que se desarrollan.

### 7.3. DEPENDENCIA

Partiendo de lo propuesto por Ruiz Olabuénaga, la complejidad e inestabilidad constante de este mundo, hace que un fenómeno sea irreplicable, por lo que resulta tarea difícil lograr la fiabilidad de la investigación<sup>60</sup>, sin embargo se adoptarán una serie de elementos que permitan acercarse al logro de este criterio, los cuales se mencionan a continuación: el establecimiento de un plan flexible de forma que facilite realizar y documentar cambios, se realizará la triangulación de información con datos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas establecidas y finalmente se tendrá la colaboración de una asesora del proceso quien mediante la retroalimentación se empapará de la investigación y orientará para mejorar la calidad del estudio.

### 7.4. CONFIRMABILIDAD

Este criterio se refiere al grado de objetividad que se pretende tener en el desarrollo de la investigación, por lo que para lograrlo se es necesario mantener una postura neutral ante la problemática, permitiendo captar la realidad y sus significados desde la perspectiva de quienes se desarrollan en ella, para ello se usaran herramientas como grabaciones para su posterior análisis e interpretación partiendo de la transcripción textual de las entrevistas.

---

<sup>60</sup> Ruiz Olabuénaga, José I. y Ispizua, María. Antonia: "La descodificación de la vida cotidiana" Métodos de Investigación Cualitativa, Universidad de Deusto, Bilbao 1989., Pág. 107.

## 8. PROPUESTA CAPITULAR

En el siguiente apartado se plantea la propuesta capitular, producto de los resultados de la investigación sobre la “Violencia y discriminación hacia la mujer en los trabajos no tradicionales, Viceministerio de Obras Públicas, San Salvador 2017” la cual estriba sobre el eje temático de la violencia, inseguridad y familia, en los que se plantean indicadores que servirán como base en la estructura del informe final.

### **CAPÍTULO N° 1**

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN LOS TRABAJOS NO TRADICIONALES EN EL VICEMINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS

En este capítulo se investigará el contexto en el que se desarrollan las mujeres que realizan trabajos no tradicionales, como afecta en el desempeño laboral, personal y social. También se retoma el marco jurídico a nivel internacional, nacional y las directrices de gobierno para lograr eliminar las brechas de género para alcanzar la igualdad sustantiva.

### **CAPÍTULO N° 2**

NARRACIONES, VIVENCIAS Y ANALISIS SOBRE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN LOS TRABAJOS NO TRADICIONALES EN EL VMOP.

A través de narraciones de las entrevistas se reflejará la información brindada por mujeres que forman parte del grupo de informantes claves, para posteriormente realizar el análisis, comprensión e interpretación de la problemática que será la base para la construcción del informe final.

### **CAPÍTULO N° 3**

#### **HALLAZGOS ENCONTRADOS EN LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER**

En este capítulo se identificarán y retomarán aspectos relevantes aportados por las mujeres entrevistadas, determinando características propias de la situación que se enfrentan al realizar trabajos que se consideran masculinizados, se analizará si se enfrentan a un techo de cristal que no las deja ascender o que si tienen dificultad para compatibilizar sus responsabilidades laborales y familiares. Con la investigación se generar nuevos conocimientos que contribuyan a la construcción de una propuesta de proyecto.

### **CAPÍTULO N° 4**

#### **PROPUESTA DE PROYECTO DESDE LA PERSPECTIVA DE TRABAJO SOCIAL A IMPLEMENTARSE EN EL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS, TRANSPORTE, VIVIENDA Y DESARROLLO URBANO**

La propuesta de proyecto se basará en las experiencias de las mujeres que realizan trabajos no tradicionales en el VMOP, el cual buscará contribuir a la mejora de las condiciones laborales y desarrollo personal de las mujeres, así como visualizar las necesidades diferenciadas entre los sexos con el fin de proponer alternativas de solución que contribuyan a erradicar la violencia y discriminación que sufren las mujeres cuando realizan trabajos no tradicionales.

## ANEXOS

ANEXO N° 1 GUÍA TEMÁTICA DE ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD  
A INFORMANTES CLAVES

ANEXO N° 2 GUÍA TEMÁTICA DE ENTREVISTA ENFOCADA  
A PROFESIONALES EN EL TEMA DE GÉNERO



ANEXO 1

**GUÍA TEMÁTICA DE ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD  
A INFORMANTES CLAVES**

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
“Licenciado Gerardo Iraheta Rosales”



**“VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN TRABAJOS NO TRADICIONALES VICEMINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS, San Salvador 2017”**

**Objetivo:** Indagar sobre la situación de violencia y discriminación que sufren las mujeres al realizar trabajos que se consideran no tradicionales, Ministerio de Obras Públicas 2017.

**Indicación:** Conteste las siguientes preguntas según su criterio.

**Fecha:** \_\_\_\_\_ **Hora de inicio:** \_\_\_\_\_ **Hora de Finalización:** \_\_\_\_\_  
**Nombre:** \_\_\_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_  
**Nivel educativo:** \_\_\_\_\_ **Ocupación:** \_\_\_\_\_  
**Lugar de la entrevista:** \_\_\_\_\_

PARTE I

**I. Contexto familiar**

1. Comente como fue su infancia, con su grupo familiar más cercano.
2. ¿Existía diferencia en la forma de crianza o asignación de tareas en relación a como trataban a los hombre en su grupo familiar?
3. ¿Algún vez vivencio violencia en su hogar o contexto familiar?

**II. Preguntas generadoras**

4. ¿Qué es para usted la violencia?
5. ¿Qué es para usted la discriminación?
6. ¿Considera la discriminación como un tipo de violencia?

**III. Contexto social**

7. ¿Cómo es la situación de violencia en su lugar de residencia?
8. ¿Ha sido víctima de violencia y/o discriminación?
9. ¿Considera que influye o no el nivel educativo para ser víctima de violencia y/o discriminación?

**IV. Contexto laboral**

10. ¿Ha sufrido algún tipo de violencia y/o discriminación en su lugar de trabajo?; si su respuesta es sí, explique.
11. ¿Le han considerado incapaz de realizar alguna actividad por ser mujer?; si su respuesta es sí, explique.
12. ¿Cómo es el trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo?
13. ¿La incluyen en la toma de decisiones?
14. ¿Cómo es la división sexual del trabajo con sus compañeros?
15. ¿Qué limitantes o desafíos ha encontrado al desarrollar su trabajo? ¿Cómo los ha experimentado?

PARTE II

16. ¿Alguna vez la han cuestionado sobre la razón por la que trabaja?
17. ¿Considera que hay igualdad en el trato de mujeres y hombres por parte de la jefatura?; si su respuesta es sí, explique.
18. ¿Ha recibido violencia o discriminación por parte de mujeres por desarrollar trabajos no tradicionales?
19. ¿Recibe apoyo moral de su familia para el desempeño de sus labores?
20. ¿Conoce alguna instancia a la cual puede acudir en caso que sea víctima de violencia y discriminación por razón de sexo?
21. ¿Alguna vez ha recibido comentarios o propuestas sexuales no deseadas en el lugar de trabajo? ¿Cuáles?
22. ¿Al realizar un trabajo tradicionalmente realizado por hombres considera que recibe iguales beneficios que sus compañeros de trabajo? ¿Cuáles?
23. ¿Conoce usted sobre la labor que realiza la Unidad de Género del MOPTVDU?
24. ¿Considera que han habido cambios en el tema de equidad de género en el actual gobierno? Mencione alguno que conozca.

**Preguntas dirigidas a ingenieras y arquitectas:**

25. ¿En algún momento ha tenido problemas para que los demás acepten la autoridad derivada de su cargo?
26. ¿Para usted, qué es trabajo no tradicional?
27. ¿Conoce usted sobre segregación laboral? Comente.
28. ¿Qué es acoso laboral?
29. ¿Ha sido víctima de acoso laboral?
30. ¿Qué es la equidad de género?



ANEXO N° 2

**GUÍA TEMÁTICA DE ENTREVISTA ENFOCADA A PROFESIONALES EN EL TEMA DE GÉNERO**

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
"Licenciado Gerardo Iraheta Rosales"



**"VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN TRABAJOS NO TRADICIONALES VICEMINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS, San Salvador 2017"**

**Objetivo:** Conocer la perspectiva de profesionales acerca de la situación de violencia y discriminación que sufren las mujeres en el área laboral, especialmente las que realizan trabajos no tradicionales.

**Indicación:** Conteste las siguientes preguntas según su criterio.

**Fecha:** \_\_\_\_\_ **Hora de inicio:** \_\_\_\_\_ **Hora de Finalización:** \_\_\_\_\_  
**Nombre:** \_\_\_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_  
**Nivel educativo:** \_\_\_\_\_ **Ocupación:** \_\_\_\_\_  
**Lugar de la entrevista:** \_\_\_\_\_

1. ¿Qué es división sexual del trabajo?
2. ¿Cuál es el rol socialmente asignado a las mujeres?
3. ¿Cuáles son los trabajos socialmente asignados a las mujeres? ¿Cuáles otras opciones de trabajo tienen las mujeres?
4. ¿Considera que las mujeres tienen igualdad de oportunidades en relación a los hombres, en el área educativa y laboral?
5. ¿Qué retos enfrenta una mujer al tratar de incursionar en el área laboral, y cuáles enfrenta al ser una empleada?
6. ¿Qué es el acoso laboral y en que formas suele darse?
7. ¿Cómo se puede identificar el acoso laboral femenino?
8. ¿Tiene alguna idea sobre qué es el acoso sexual?
9. ¿Para usted, qué son los trabajos no tradicionales?
10. ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso sexual en las mujeres que realizan trabajos no tradicionales?
11. ¿Cómo se puede contrarrestar el acoso sexual?
12. ¿Para usted, qué es discriminación hacia la mujer?
13. ¿Conoce usted sobre la segregación laboral?
14. ¿Qué es violencia y cómo ésta afecta en el desarrollo de las mujeres?
15. ¿Para usted que es sexismo?
16. ¿Qué es equidad de género?
17. ¿Qué es igualdad de oportunidades?
18. ¿Considera que ha habido cambios en el tema de equidad de género en el actual gobierno? Si su respuesta es sí ¿Cuáles?

## BIBLIOGRAFÍA

### 4. LIBROS

- 4.1. RUIZ OLABUÉNAGA, JOSÉ IGNACIO E ISPIZUA, MARÍA. ANTONIA: “La descodificación de la vida cotidiana” Métodos de Investigación Cualitativa, Universidad de Deusto, Bilbao 1989., Pág. 30 y 320”
- 4.2. JENNIFER A. COOPER: “¿Esto es cosa de hombres? Trabajo, género y cambio social”, Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México, 2001.
- 4.3. JENNIFER A. COOPER: “Sexualidad y Género en el ámbito laboral, Atracción, emociones, discriminación y respeto”, Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México, 2001.
- 4.4. IGNACIO MARTIN BARÓ: “Acción e Ideología”, UCA Editores, 1983.
- 4.5. BARÓ, IGNACIO MARTÍN “Sistema, Grupo y Poder, Psicología Social desde Centro América II, fecha 2014, Página 415”.
- 4.6. PÁEZ CUBA, L.D.: “Génesis y evolución histórica de la violencia de género, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, febrero 2011.
- 4.7. LA MUJER EN EL ISLAM, edición Mezquita, Argentina 1997, Pág. 6.

### 5. MARCOS NORMATIVOS

- 5.1. Constitución de la República de El Salvador
- 5.2. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Art. 8, Lit. K, 2012, pág. 12. El Salvador
- 5.3. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, El Salvador
- 5.4. Política de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano 2015-2020. Diagnóstico Institucional de Género, 2013. Pág. 7.



## 6. PERIODICOS Y REVISTAS

- 6.1. ESCOBAR MARÍA DEL CARMEN “Reflexiones y sugerencias para redactar el diagnóstico situacional temático” Universidad de El Salvador, fecha 31 de marzo de 2009, Página 83
- 6.2. ESCOBAR MARÍA DEL CARMEN “Guía para redactar capítulos Seminario de Investigación en Proceso de Grado” Universidad de El Salvador, fecha 14 de abril de 2016, Página 16.
- 6.3. Presentación de Licda. Xenia Díaz, PNU, 10/03/2017.
- 6.4. Mtra. ANA LAURA MOLINA ARMENTA “Ponencia presentada para la Reunión Nacional de Investigación Demográfica en México realizada en México, D.F. del 3 al 6 de noviembre 2010. Sesión: Trabajo, género y familia”.

## 7. SITIOS EN INTERNET

- 7.1. Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano: [http://www.mop.gob.sv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=46&Itemid=81](http://www.mop.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=81), 10/03/2016.
- 7.2. Transparencia Activa, <http://www.transparenciaactiva.gob.sv/las-maquilas-son-las-mas-denunciadas-por-violaciones-laborales-2>, Publicado en 2015
- 7.3. Ministerio de Economía de El Salvador, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, Dirección General de Estadísticos y Censos. Pág. 22-37. file:///C:/Users/user/Downloads/PUBLICACION\_EHPM\_2014.pdf
- 7.4. CEMUJER, <https://cemujer.wordpress.com/institucion/mision-y-naturaleza/>
- 7.5. Fiscalía de la República, <http://www.fiscalia.gob.sv/quienes-somos/#objetivos>.

- 7.6. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, [http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=106&Itemid=146&lang=es](http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=106&Itemid=146&lang=es)
- 7.7. Organización de Mujeres Salvadoreñas, <http://www.ormusa.org/quienessomos.php>.
- 7.8. Prudencia Ayala, la primera mujer que quiso ser presidenta de El Salvador <http://www.elsalvadormipais.com/prudencia-ayala>
- 7.9. Informe Alternativo de Monitoreo a la CEDAW de El Salvador.
- 7.10. Alternativas del Desarrollo, julio-agosto 2003 No. 84, Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE)
- 7.11. EHPM-2015. El Salvador: población ocupacional, por rama de actividad económica según sexo.
- 7.12. El Historiador, “8 de marzo, día internacional de la mujer”, [www.elhistoriador.com.ar](http://www.elhistoriador.com.ar),
- 7.13. Mujer en el Mercado Laboral, 2006, FUNDE-ORMUSA, Pág. 64.

## RESPONSABLES DE LA INVESTIGACIÓN Y JURADO CALIFICADOR

RESPONSABLES DEL INFORME	NOMBRE	CARNÉ
FINAL DE INVESTIGACIÓN	Br. Sandra Maribel Portillo	PP-08072
	Br. Yeni Carolina Rivera Avalos	RA-12065

### TÍTULO DEL INFORME FINAL:

VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER EN TRABAJOS NO TRADICIONALES VICEMINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS (San Salvador, 2017)

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN ELABORADO POR ESTUDIANTES EGRESADAS COMO REQUISITO DEL PROCESO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADAS EN TRABAJO SOCIAL

DOCENTE ASESORA DE LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL Licenciada Edda Beatriz Lobo

FECHA DE EXPOSICIÓN Y DEFENSA Miércoles 13 de septiembre de 2017

### TRIBUNAL CALIFICADOR

MIEMBRO DEL JURADO Licda. Edda Beatriz Lobo

MIEMBRO DEL JURADO Msc. Miguel Ángel Gutiérrez

MIEMBRO DEL JURADO Licda. Rosa Margarita Velázquez

FECHA DE APROBADO Y RATIFICADO POR JUNTA DIRECTIVA DE LA FACULTAD: ACUERDO N°:  
ACTA N°:  
FECHA DE SESIÓN:

OBSERVACIONES: