

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
UNIDAD DE ESTUDIOS DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ESTUDIOS DE GÉNERO



TEMA DE INVESTIGACIÓN

“ANÁLISIS DE GÉNERO SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES, EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN, SAN SALVADOR, 2022”

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE
MAESTRA EN ESTUDIOS DE GÉNERO

PRESENTADO POR:
LICDA. SANDRA MARIBEL PORTILLO
CARNÉ: PP08072

DOCENTE ASESORA:
MTRA. ILIANA MARITZA ÁLVAREZ ESCOBAR

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, 31 DE ENERO DE 2023

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

MSc. Roger Armando Arias Alvarado

RECTOR

PhD. Raúl Ernesto Azcúnaga López

VICERRECTOR ACADÉMICO

Ing. Juan Rosa Quintanilla

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

Ing. Francisco Antonio Alarcón Sandoval

SECRETARIO GENERAL

AUTORIDADES

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Dra. Evelyn Beatriz Farfán Mata

DECANA

Dr. Edgardo Herrera Medrano Pacheco

VICEDECANO

Dr. José Miguel Vásquez

DIRECTOR DE UNIDAD DE ESTUDIOS DE POSGRADO

AGRADECIMIENTOS

A la divinidad

Agradezco al ser supremo que día a día tiene muestras de amor y misericordia, pues me ha guiado para saber discernir el camino a seguir, llegando a este sublime momento de la culminación de la Maestría en Estudios de Género una de las metas propuestas, asimismo agradezco la intercepción de la Virgen María que ha sido la abogada para que este sueño se cumpliera.

A mi madre, hermana y hermanos

Mi familia ha sido la que me ha apoyado en todo este bonito caminar, rodeado de muchos sentimientos y emociones, proceso en el que me guiaron con sus valiosos consejos y aportes que han contribuido a que las cosas salieran de la mejor manera, siempre velando por mi bienestar y confiando en mis capacidades y habilidades, mostrándome su amor y fraternidad lo que contribuyó a mi crecimiento personal y profesional.

A la maestra asesora y docentes que guiaron mi formación

Solo me resta agradecer por toda su entrega, disponibilidad y enseñanza que se mantuvo al más alto nivel, todos sus aportes contribuyeron a mi formación intelectual y profesional, han dejado una bonita huella en mi vida, la cual me ha permitido cambiar mi visión de la realidad y me ha permitido soñar con un mundo en el que la igualdad y equidad de género es posible, de igual forma agradezco a mis compañeras y compañeros de cátedra que con sus aportes me ayudaron a crecer y tener aprendizajes significativos.

A informantes claves e instituciones que contribuyeron con esta investigación

Sus experiencias de vida han sido un elemento fundamental en mi investigación, puesto que a partir de toda la narrativa que me han permitido escuchar se han sistematizado y analizado a partir de los elementos teóricos metodológicos de diferentes feministas que han estudiado el tema en cuestión, y que nos permiten tener aproximaciones a las realidades que viven las mujeres en el sector de la construcción, es por ello que agradezco todo este apoyo incondicional y esas experiencias de vida que las guardo en mi corazón. Infinitas gracias a todas las personas e instituciones que contribuyeron para que esta investigación fuera posible y por estar pendiente en el desarrollo de este trabajo de investigación.

LICDA. SANDRA MARIBEL PORTILLO

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TEMA SOBRE EL ANÁLISIS DE GÉNERO Y LA SITUACIÓN LABORAL DE MUJERES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.....	10
1. Contextualización y análisis del problema	10
1.2. Enfoques y planteamientos teóricos	15
1.3. Marco normativos en relación a la problemática	18
1.3.1. Código de Trabajo de La República de El Salvador	18
1.3.2. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres	18
1.3.3. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres	19
1.3.4. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	20
1.3.5. Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (Núm. 100).....	21
1.3.6. Convenio sobre la Discriminación (Empleo Y Ocupación), 1958 (Núm. 111).....	22
CAPÍTULO II. NARRACIONES, VIVENCIAS Y ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS Y SIMILITUDES DE LAS INFORMANTES CLAVES	25
2.1. Método de la investigación	25
2.2. Escenarios que son parte del entorno de la investigación.....	26
Caso n° 1. “yo fui víctima de acoso en 2 situaciones”	29
Caso n° 2. “yo creo que no hay mujer que no haya sufrido de discriminación, sería mentir”	37
Caso n° 3. “aceptar que es una mujer joven la que está al mando, he tenido bastantes roses de ese tipo”.....	44
Caso n° 4. “yo una vez golpee a alguien porque quiso sobrepasarse conmigo”	49
Caso n° 5. “yo sufrí, me golpearon me pisotearon y me trataron como quisieron”	53
Caso n° 6. “los obreros por el mismo machismo no quieren que una mujer les esté dando órdenes”.....	59
Caso n° 7. “nunca he recibido acoso laboral, pero acoso sexual sí”	64
Caso n° 8. “yo soy lo suficientemente mujer para salir adelante sola y no depender de alguien”	70
Caso n° 9. “cuando los hombres las miraban agachadas, más de alguna vez las tocaron”	74
Caso n° 10. “los hombres dicen qué somos bien sentimentales, que no nos damos a respetar en el trabajo”	80
2.4.Comparación de las similitudes y diferencias de las informantes claves, en relación a las categorías	84
2.5.Análisis e interpretación sobre las condiciones que enfrentan las mujeres cuando se incorporan a los trabajos no tradicionales	86
CAPÍTULO III. HALLAZGOS ENCONTRADOS EN LA INVESTIGACIÓN	87
3.1. Análisis de las encuestas sobre la situación laboral de las mujeres	87
3.2. Hallazgos de la investigación.....	101
3.2.1. Categoría de violencia y discriminación.....	101
3.2.2. Categoría de autonomía económica de las mujeres.....	103

3.2.3. Categoría de brechas de género.....	105
3.3. Consideraciones según la perspectiva de la investigadora	106
3.4. Triangulación de la información obtenida	107
CAPÍTULO IV. PROPUESTA DE PERFIL DE PROYECTO PARA FOMENTAR AMBIENTES LABORALES INCLUSIVOS Y LIBRES DE VIOLENCIA DE GÉNERO	112
4.1. Ficha técnica del perfil de proyecto.....	112
4.2. Descripción del proyecto y componentes	113
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	121
ANEXOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	124
BIBLIOGRAFÍA	126

ÍNDICE GENERAL DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Categorías y subcategorías de análisis	23
Ilustración 2. Criterios de selección de la muestra	26
Ilustración 3. Cargos laborales de las entrevistadas.....	27
Ilustración 4. Triangulación de la información.....	108

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “Análisis de género sobre la situación laboral de las mujeres, en el sector de la construcción, San Salvador, 2022”, ha sido elaborada con el propósito de comprender las condiciones laborales de las mujeres que se desempeñan en el rubro de la construcción y analizar sus necesidades prácticas e intereses estratégicos. Actualmente, se evidencian avances en la incorporación de las mujeres al trabajo productivo, trabajo que es reconocido y remunerado, teniendo acceso a ingresos económicos, lo que contribuye a la autonomía económica de las mujeres; sin embargo, las condiciones en las cuales mujeres y hombres se desarrollan en el mercado laboral, especialmente en el de la construcción, evidencian obstáculos entre ellos, ser víctimas de hechos de violencia y discriminación; asimismo se identifican brechas de género, entre las que se destacan: la diferencia salarial, división sexual del trabajo, reproducción de roles y estereotipos de género, entre otras, situaciones que afectan el crecimiento profesional de las mujeres en este rubro.

El abordaje de la investigación se realiza con base a tres categorías y nueve subcategorías de análisis: la primera denominada violencia y discriminación, que consiste en identificar hechos que se enmarcan en los tipos de violencia contra la mujer y delitos de los tipificados en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia (LEIV) que se suscitan contra mujeres que laboran en el rubro de la construcción, la segunda categoría analiza la autonomía económica de las mujeres, indagando en la división sexual del trabajo en este rubro, si aún se continúan asignando las tareas según los roles y estereotipos de género; y la tercera categoría, explora sobre las brechas de género, y como los roles de género asignados a las mujeres, que enmarcan el trabajo de cuidado y doméstico, les dificultan la promoción laboral y económica en este sector laboral.

El documento consta de cuatro capítulos, el primer capítulo desarrolla el contexto de la investigación, el cual expone las problemáticas que enfrentan las mujeres que se desempeñan en diferentes cargos de dirección, administrativos y operativos en el rubro de la construcción en el sector público y privado; asimismo se presenta la normativa internacional y nacional que garantizan los derechos humanos de las mujeres específicamente en el ámbito laboral, seguidamente se dan a conocer las categorías y subcategorías que se abordarán para el análisis de la problemática.

El segundo capítulo, desarrolla la aplicación del método de investigación, en el presente caso un método mixto tanto cualitativo y cuantitativo, a través de un proceso de administración de entrevistas y encuestas a mujeres con experiencia laboral en el rubro, quienes expresaron su sentir en relación a hechos de violencia de género y discriminación que les han sucedido personalmente a ellas o han visto hacia otras mujeres en este sector laboral.

El tercer capítulo, contiene los hallazgos encontrados en la investigación, presentando el análisis de los resultados obtenidos de la administración de la encuesta “Análisis de género de la situación laboral de las mujeres en el sector de la construcción”, realizada a 90 mujeres que ocupan

diferentes cargos, con experiencia laboral desde 3 meses hasta 45 años y que se desempeñan en diferentes territorios del país. Obteniendo resultados sobre su situación laboral en relación a su salario, prestaciones sociales, violencia contra la mujer, discriminación, forma de asignación del trabajo, oportunidades de promoción laboral, entre otros aspectos, y como estos inciden en su vida profesional y laboral, también se presentan los hallazgos en relación a cada una de las categorías de análisis retomadas para la investigación, tales como: violencia y discriminación, autonomía económica de las mujeres y brechas de género, seguidamente, se realiza una triangulación de la información a fin de identificar cuáles son los factores más comunes encontrados en los resultados obtenidos de las entrevistas a informantes claves y mujeres encuestadas.

El cuarto capítulo contiene una propuesta de proyecto que tiene por objeto promover acciones positivas para la prevención de violencia contra las mujeres y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en el sector público y privado vinculado al rubro de la construcción, a fin de contribuir a contar con herramientas que garanticen una vida libre de violencia para las mujeres y sin discriminación en el ámbito de trabajo, así como reducir las brechas de género que aún persisten y afectan el desarrollo de las mujeres en el rubro de la construcción y finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones que van enfocadas en el quehacer de las instituciones que tienen relación con el tema sujeto de investigación.

“ANÁLISIS DE GÉNERO SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES, EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN, SAN SALVADOR, 2022”

POR

Licda. Sandra Maribel Portillo.

RESUMEN

La tesis que a continuación se presenta realiza un abordaje de las condiciones laborales de las mujeres que se desempeñan en el rubro de la construcción, elaborando un análisis de género para conocer sus necesidades específicas, y su situación actual con relación a tres categorías de estudio seleccionadas, la primera categoría sobre: violencia y discriminación, la segunda: autonomía económica de las mujeres y la tercera: brechas de género; con el propósito de profundizar en las barreras que las mujeres enfrentan en este rubro laboral, las cuales se desarrollan en los cuatro capítulos que está estructurada la presente tesis.

En el primer capítulo se enmarca el contexto en el cual se sitúa la investigación, siendo en mujeres que laboran formalmente en el rubro de la construcción, ya sea en instituciones públicas o empresas privadas que estén relacionadas a dicho rubro laboral, a fin de conocer su situación laboral a través de un análisis de género, comprendiendo las desigualdades económicas, de oportunidades profesionales, hechos de violencia de género y discriminación, entre otras; que continúan reproduciéndose por los roles y estereotipos de género que persisten actualmente en la sociedad y especialmente en este rubro laboral que tradicionalmente ha sido considerado masculinizado.

Además, en este capítulo se presentan diferentes enfoques y planteamientos teóricos, retomados de un análisis comparativo realizado de experiencias de otros países en relación a la problemática, así como, datos de informes realizados por organizaciones no gubernamentales e instituciones con competencia en la temática. También, se presenta el marco normativo internacional y nacional que contribuye a garantizar la igualdad, equidad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres, especialmente en el ámbito laboral. Y finalmente, se presentan las tres categorías y nueve subcategorías que son el parámetro orientador para comprender las relaciones de género en el rubro de la construcción.

El segundo capítulo, describe el método de investigación, siendo un método mixto ya que se ha utilizado el método inductivo de tipo cualitativo, y se retoman elementos del método cuantitativo, a través de la administración de encuestas, analizando las experiencias de informantes claves y analizando estadísticamente los resultados de la investigación. El escenario en el cual se sitúa la investigación, es en mujeres que laboran en el Ministerio de Obras Públicas y Transporte (MOPT) y en empresas privadas relacionadas al rubro de la construcción, para la selección de la muestra se utilizó la técnica *bola de nieve*, estableciendo las conexiones comunes de las personas que forman parte de la muestra, definiendo criterios de selección, tales como: mujeres que inician en el ámbito laboral o que tengan años de experiencia, que laboran en el sector público o privado,

ocupan cargos técnicos u operativos, empresarias, pertenezcan al área de supervisión o contratista, solteras y madres de familia y que atraviesen alguna interseccionalidad.

Posteriormente se presentan las narraciones de los casos, que corresponde a la sistematización de las entrevistas realizadas a las 10 mujeres informantes claves, basadas en las categorías de análisis definidas, evidenciando desigualdades de género, hechos de violencia de género y de discriminación que han sido víctimas en el desempeño de sus labores. Se expone un comparativo de las similitudes y diferencias de las informantes claves, observándose que las mujeres en este rubro son jóvenes, profesionales en carreras no tradicionales y con grados académicos universitarios y maestrías, entre otros aspectos. Y finalmente, se presenta el análisis e interpretación sobre las condiciones que enfrentan las mujeres que laboran en el rubro de la construcción.

El tercer capítulo, expone el análisis de las encuestas administradas a 90 mujeres que laboran en el rubro de la construcción, y a través del cual se conoce su situación laboral actual, en relación a igualdad salarial, prestaciones sociales, identificación de hechos de violencia de género y de discriminación en el ámbito laboral, oportunidades de ascenso profesional y distribución sexual del trabajo, entre otras situaciones. Se presentan los hallazgos de la investigación vinculadas a cada una de las categorías de análisis: violencia y discriminación, autonomía económica de las mujeres y brechas de género, y las consideraciones desde el punto de vista de la investigadora. Asimismo, se realiza una triangulación de la información por cada una de las categorías de análisis, considerando el marco teórico relacionado a la temática de la investigación, los insumos brindados por las 10 informantes claves en las entrevistas, las encuestas administradas a las 90 mujeres que se desempeñan en el rubro.

Y el cuarto capítulo, contiene la propuesta de proyecto, que tiene como finalidad la implementación de acciones positivas y medidas para promover espacios laborales libres de violencia de género, para ello se presenta la ficha técnica del perfil de proyecto y la descripción de cada uno de sus componentes: justificación, objetivos, metodología, personas destinatarias y recursos necesarios para su puesta en marcha, finalmente se presentan las conclusiones más importantes de la investigación realizada y las recomendaciones que se estiman convenientes para ser consideradas por actores involucrados en relación a equiparar las condiciones laborales de las mujeres que se desempeñan en el rubro de la construcción y lograr avanzar hacia la igualdad real y sustantiva en este ámbito laboral.

CAPÍTULO I.

CONTEXTUALIZACIÓN DEL TEMA SOBRE EL ANÁLISIS DE GÉNERO Y LA SITUACIÓN LABORAL DE MUJERES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

1. Contextualización y análisis del problema

La presente investigación se enmarca dentro del mercado laboral formal, específicamente en aquellas mujeres que laboran en las empresas públicas como también en las empresas privadas, y en la situación de las mujeres que tienen empleos y remuneración dentro de este sector ya sean por proyectos que pueden denominarse cortos, siendo está una característica en el sector privado, puesto que resulta difícil mantener los contratos del personal y en especial el de las mujeres, porque estos tienen un tiempo definido y cuando la empresa no gestiona proyectos, ya sea por la capacidad económica o de personal se dificulta mantener la planilla, lo que genera inestabilidad laboral, pues no tienen la capacidad instalada para continuar con la contratación de personas.

A lo largo de los años las mujeres han estado relegadas de los trabajos con mayor remuneración, esto debido a que los empleos responden a los roles y estereotipos de género que la sociedad ha asignado a mujeres y hombres, dando más valor a una actividad si mayoritariamente la desarrolla un hombre que una mujer y el sector de la construcción tradicional y culturalmente ha sido un campo masculinizado, donde son pocas las mujeres que incursionan en este ámbito, y que tiene unas características específicas en comparación con otros empleos, por ejemplo, es una actividad que requiere fuerza y con un porcentaje de trabajo de campo significativo, el cual requiere trabajar bajo el sol, la lluvia, el viento, el polvo, aunado que por lo general hay ambientes contaminados y en condición de polución.

Es importante mencionar, que si bien es cierto que el rubro de la construcción ha representado grandes avances en los últimos años, se ha dado *el fenómeno de la feminización de los puestos de trabajo*, porque estos empleos se van categorizando y valorando de acuerdo a los puestos que ocupan los hombres y se deja a las mujeres en aquellas asignaciones estereotipadas de acuerdo a su sexo, es allí donde resulta fundamental la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en toda la pirámide laboral, sin hacer distinción de acuerdo al sexo, sino más bien de acuerdo a las competencias de cada persona.

Por otra parte, al hablar sobre el acceso de las mujeres al empleo, resulta fundamental analizar la *estabilidad laboral* y *el índice de temporalidad en los empleos*, y como la cultura patriarcal y machista, aunado a la situación de falta de apoyo o capital de las empresas no permite que las mujeres tengan empleos estables, porque en un recorte de personal son las primeras a las que cesan, y se da el fenómeno de que las empresas, subcontratan a otras empresas para que realicen empleos más específicos o por áreas y, al final, la empresa es la encargada de administrar el contrato.

El sector de la construcción ha pasado de un modelo donde las grandes corporaciones aglutinan todos los oficios, y eran bastantes escasas las contrataciones externas, a una especialización profesional en la que las empresas de construcción se subdividen y reparten el trabajo mediante múltiples contrataciones. En la actualidad las grandes compañías actúan como gestoras, cediendo partes del proyecto a otras empresas menores que a su vez subcontratan con terceros para los diferentes servicios (Universidad de Sevilla 2012).

Esta dinámica de las contrataciones es compleja, puesto que cuando las empresas contratistas asumen las responsabilidades ante la administración del contrato, en ocasiones no las derivan a los subcontratos, dejando vulnerables a las personas empleadas al no hacer extensivas las obligaciones contractuales. “En la construcción conviven, por tanto, empresas de características muy dispares tanto en el tamaño de la plantilla como en su posición e iniciativas estratégicas (Martín, R. y González, J., 2010 citado en Universidad de Sevilla 2012, P. 3)”.

Otro de los factores a considerar, es que a las mujeres no se les relaciona con habilidades matemáticas, si no que con habilidades sociales, y desde la niñez en los centros de estudio, en las materias de habilidades para la vida se hace una orientación segregada por sexo dejando a las mujeres en empleos que responden al trabajo de cuidado o doméstico y que por lo general se realizan en el ámbito privado, en cambio los empleos en los que se desempeñan los hombres son en el ámbito público y por lo general son más remunerados, lo que pone en desventaja a las mujeres con relación a los hombres, aunque cabe mencionar que se encontraron unas guías en las que reflejan que desde el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT), se han realizado importantes esfuerzos por trabajar sobre el currículum oculto y currículum explícito para ir fomentando la educación no sexista e ir educando libre de patrones estereotipados, lo que influye en la división sexual del trabajo, así como en la estructura laboral.

Faltan modelos que rompan con los estereotipos de género y los roles tradicionales, la elección de las opciones de los bachilleratos técnicos y las carreras universitarias está condicionada por la división sexual del trabajo. Las estudiantes se mantienen en carreras como las de salud, secretariado, asistente administrativo o contabilidad, mientras que los estudiantes se inscriben en carreras relacionadas con la mecánica, la electricidad, la informática, etc. Por lo general, las primeras opciones, las seleccionadas por las mujeres, se consideran de menor prestigio social y reconocimiento económico que las segundas, elegidas por los hombres. (MINEDUCYT 2020).

Aunado a lo anterior, se destaca que por el trabajo reproductivo y de cuidado no posibilita que las mujeres se sigan formando y/o especializando, porque es difícil conciliar la vida laboral, personal, familiar y comunitaria, es por ello, que cuando hay oportunidades de capacitación en el trabajo las mujeres no las reciben, más aún cuando estas formaciones son en el extranjero, porque tiene implicaciones en los espacios en los que se desarrollan.

La autonomía económica de las mujeres es otro elemento fundamental a analizar, porque al no tenerla se vulneran muchos derechos. En algunas ocasiones se vive en círculos de violencia por tener dependencias, lo que no permite un empoderamiento de las mujeres, entendido este como el “aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder que tiene como objetivo avanzar en la equidad entre géneros, el cual se relaciona con los ejes de derechos humanos, salud sexual y reproductiva y educación, considerados fundamentales para el avance y el aumento de la participación de las mujeres a todos los niveles en la sociedad, también en el plano económico” (Pacto Mundial, Red Española 2022).

Es por ello que resulta fundamental mantener círculos de apoyo, protección y cuidados para las mujeres, ya sea en el ámbito familiar, laboral, comunitario y social, en el que se dé el fomento de la autonomía económica que, según el observatorio de igualdad de género, “se explica como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía”. Por su parte, la doctora Lagarde señala la relación que

existe entre la autonomía y los roles y funciones que ejercen las mujeres en los diferentes círculos a los que pertenecen.

La autonomía se define y construye en cada círculo particular. Esta es una categoría de Gramsci que explica cómo las personas vivimos en círculos o ámbitos particulares. El círculo particular familiar: la familia de origen, la segunda familia que fundamos, o la tercera, o la cuarta. Se puede pertenecer a diversos círculos particulares al mismo tiempo: a un círculo particular laboral, deportivo, político, etc. En todos ellos jugamos papeles, roles, funciones diferenciadas, y hay normas y una cultura específica para cada círculo particular. (Lagarde 2000).

Las mujeres en el ámbito de la construcción asumen múltiples roles como madres, esposas, hijas, abuelas y empleadas, pero no se les exige el rol de ser cuidadoras y del trabajo reproductivo, lo que hace que recaigan muchas asignaciones que en muchas ocasiones cuesta conciliar con la vida laboral, es por ello, que para que se dé un empoderamiento, se debe de analizar la autonomía de las mujeres como un pacto social, puesto que esta se construye en los procesos vitales sociales, económicos, culturales y sexuales, pues como lo señala Simón de Beauvoir, “no nacemos mujeres, algunas llegamos a serlo”. Es decir, que la sexualidad misma es una construcción social histórica y cultural y por lo tanto, pensar en la autonomía implica pensar la sexualidad. (Lagarde 2000).

La sexualidad en el ámbito de la construcción juega un papel importante, puesto que se tienen estereotipos de los tipos de mujeres que laboran en este rubro, asignando categorías de acuerdo a la forma de relacionarse e interactuar con sus compañeros, por ejemplo las mujeres jóvenes que son más sociables con los hombres de trabajo son más vilipendiadas en su sexualidad, pues las ven como “mujeres fáciles”, en cambio las mujeres adultas o que tienen una pareja son menos acosadas sexualmente y más valoradas.

Los salarios bajos, la falta de prestaciones sociales, la inestabilidad laboral, la violencia de género, la segregación laboral, la educación sexista, la feminización de los puestos de trabajo, la falta de empoderamiento económico de las mujeres, el techo de cristal, el piso pegajoso, el trabajo reproductivo y de cuidado son algunos aspectos que nos brindan una pequeña radiografía del contexto que rodea el derecho al empleo en El Salvador, puesto que este sector genera importantes divisas en nuestro país y las mujeres aportan de una forma considerable a este rubro, pero lastimosamente se ha encontrado poca información segregada por sexo, ya sea del aporte al rubro, como también de las condiciones de contratación, las prestaciones y derechos laborales que se tienen en el ámbito de la construcción.

Según datos retomados del Informe Situacional Mensual de la Construcción de la empresa CASALCO, en el 2021 se tuvo una variación en las prestaciones sociales del personal que cotiza en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), mostrando una reducción del 1.58% del mes de septiembre a octubre de 2021, pasando de 22,915 personas que cotizaban seguro social a 22,559, estos datos se vieron influenciados por el contexto de pandemia por COVID 19, puesto que muchas empresas cerraron operaciones a causa de la pandemia que afectó a nivel mundial, en donde cabe señalar que las mujeres se vieron mayormente vulneradas.

A continuación, se muestra una gráfica que refleja el comparativo mensual de empleados que cotizan ISSS en el rubro de la construcción.

Gráfica 1. Comparativo mensual de personas trabajadoras cotizantes de ISSS en el sector de la construcción



Fuente: Gráfica tomada del Informe Situacional Mensual de la Construcción, CASALCO, 2021.

Según el Banco Central de Reserva de El Salvador, la economía salvadoreña registró un crecimiento de 24.5% en el segundo trimestre de 2021, como resultado de la dinámica de recuperación en todas las actividades productivas. La dinámica observada en los primeros seis meses del año refleja que la mitad de los sectores productivos ya recuperaron los niveles de producción previos a la pandemia. Este resultado, permite confirmar las proyecciones de un 9% de crecimiento del Producto Interno Bruto de El Salvador (PIB) al cierre del año y en valores corrientes, el PIB alcanzó un valor nominal de US\$7,059.8 millones en el segundo trimestre de 2021, lo que significó un aumento de US\$1,754.6 millones respecto al mismo trimestre del año anterior. (Banco Central de Reserva 2021).

Las actividades que dieron mayor impulso al crecimiento anual correspondiente al segundo trimestre de 2021 fueron las siguientes:

Tabla 1. Crecimiento anual por rama o actividad

N°	RAMA O ACTIVIDAD ¹	PORCENTAJE DE CRECIMIENTO
1.	Alojamiento y servicio de comidas.	66.6%
2.	Industrias manufactureras.	51.8 %
3.	Transporte y almacenamiento.	37.6 %
4.	Construcción.	35.2 %
5.	Comercio y reparación de vehículos y motocicletas.	32.8 %

Fuente: Elaboración propia, con datos retomados del Informe Situacional de la Construcción, CASALCO, 2021.

¹ En conjunto, estas cinco actividades aportaron 14.6 puntos porcentuales a la tasa total de crecimiento del trimestre.

Estos datos nos muestran un panorama general de los aportes por rubro a la economía de nuestro país, en la que es importante señalar que si bien es cierto se tienen significativas contribuciones, las empresas o microempresas de mujeres tienen mayores retos, puesto que en un mundo masculinizado los pactos se realizan entre los pares y las mujeres empresarias quedan relegadas de este rubro que se resiste a que las mujeres ostenten cargos de decisión y de poder, así como que puedan superarse y destacar como grandes empresarias o profesionales de la construcción.

El sector de la construcción juega un papel de suma importancia en el desarrollo económico de un país y, por consiguiente, en la mejora de las condiciones de vida de su población; tanto por su capacidad de generar empleo y ofrecer bienes y servicios básicos a la comunidad, como por su influencia en el resto de las ramas de la economía. Un aspecto importante a tener en cuenta es que se trata de una rama de la actividad fuertemente masculinizada, ya que la cifra de mujeres ocupadas en dicho sector es inferior al 2%, una de las proporciones de mujeres empleadas más baja si se analiza en perspectiva comparada con otros sectores de actividad. (Ibáñez 2011).

Es por ello, que las mujeres para sobrevivir en este rubro deben de realizar enormes esfuerzos, no solo como empresarias, sino también como empleadas, pero en algunas ocasiones se crean diferentes rivalidades entre las mujeres, por las construcciones socioculturales donde a las mujeres se van educando bajo competencias, lo que no permite que estas avancen en este importante rubro, el cual realiza grandes aportes a la economía, motivo por lo cual se deben de fomentar relaciones sororas para que cuando las mujeres estén en los cargos de poder fomenten y faciliten los espacios para que más mujeres se incorporen en el rubro de la construcción.

También tenemos que identificar las relaciones de opresión que no sólo se dan con los hombres sino también entre las mujeres. No porque seamos malévolas sino porque la estructura patriarcal funciona con relaciones de dominio intra genéricas e ínter genéricas. Suponer que entre las mujeres no hay relaciones de dominio es una fantasía. Hay relaciones de dominación entre las mujeres y podemos modificarlas. Para eso hay que hacer una nueva ética, nuevas normas de comportamiento y de relación entre las mujeres. Tenemos que construir relaciones igualitarias entre nosotras; aprender a soportar que otras cambien sin morimos de envidia y como señala Amelia Valcárcel: las mujeres deben ser subversivas, inconformes con el mundo, pero con deseos de ser, necesitamos construir la ética del derecho al mal, pues desde el punto de vista del orden establecido, subvertir el orden establecido significa ser muy malas. Para poder empezar a ser una misma es preciso vivir en acto de maldad evidente, politizada y éticamente legítima. (Lagarde 2000).

Si bien el planteamiento de Amelia señala que se debe de ser inconforme y subversiva, es fundamental tomar en consideración que, hace referencia a deconstruir una sociedad patriarcal que establece roles y estereotipos a las mujeres y que cuando se salen de los mandatos patriarcales las castiga y reprime socialmente, por atreverse a romper patrones que culturalmente responden al sistema capitalista y el paradigma neoliberal imperante, y es a quién le favorece las rivalidades entre mujeres puesto que como señala la doctora Rita Segato.

La violencia contra las mujeres se deriva de la violencia entre hombres, de las formas de coacción que sufren para que no se esquiven a riesgo de perder su título de participación en estatus masculino, confundido atávicamente con la propia participación en el estatus de la humanidad de la lealtad a la corporación, a su mandato, a su estructura jerárquica, a su repertorio de exigencias y probaciones, y a la emulación de una modelización de lo masculino encarnada por sus miembros paradigmáticos. Esto lleva a pensar que los hombres deben entrar en las luchas contra el patriarcado, pero que no deben hacerlo por nosotras y para protegernos del sufrimiento que la violencia de género nos inflige, sino por ellos mismos, para liberarse del mandato de la masculinidad, que los lleva a la muerte prematura en muchos casos y a una dolorosa secuencia de probaciones de por vida. (Segato 2018, p. 47).

En estos planteamientos podemos observar la importancia de la prevención de la violencia de género y de que se tengan mujeres empoderadas y con cargos de decisión en este rubro que cada día debe de reclamar un espacio para las mujeres, en donde se desarrollen en igualdad de condiciones que los hombres, en la que encontremos a otras aliadas que han luchado porque se nos abran espacios, pero esto pasa también porque se tengan mujeres cualificadas, puesto que al ser un espacio donde constantemente se pone a prueba a las mujeres, no hay márgenes para errores, claro está que hasta que la sociedad salvadoreña patriarcal y machista se vaya desconfigurando con relación en esta validación que deben de tener las mujeres, se irá cambiando el acceso de las mujeres en importantes rubros como es el de la construcción, como lo señala Diana Guerra en su artículo sobre “Liderazgo de las mujeres en el sector de la construcción en El Salvador”

En el sector de la construcción se están realizando diversas iniciativas para fomentar el trabajo de las mujeres, el cual muchos de los avances han sido posibles gracias al aporte de mujeres líderes que han transformado el sector, abriendo oportunidades importantes para aportar de forma positiva a nuestro país. Desde la cabeza hasta colaboradoras de diferentes organizaciones, alianzas estratégicas, empresas y profesionales miembros de nuestra organización que aportan de forma valiosa: certificando edificaciones, construyendo proyectos, compartiendo conocimientos y conectando; es la historia de muchas mujeres en nuestro sector y que son un precedente para fomentar la igualdad de derechos y deberes que apoyen al desarrollo de El Salvador y la región. (Guerra 2022).

Por lo que destacamos la labor de muchas mujeres que, con su liderazgo dentro de alianzas estratégicas para la transformación de nuestras ciudades, y que aportan desempeñándose dentro de asociaciones, gremios, empresas y como profesionales independientes que trabajan promoviendo la sostenibilidad y la equidad. Es por ello que debemos trabajar para que el sector de la construcción sea más justo, que reconozca esta valiosa labor y que este mismo sea un referente para garantizar oportunidades, seguridad, calidad de vida de todas las personas en nuestra sociedad. (Guerra 2022).

1.2. Enfoques y planteamientos teóricos

Las condiciones laborales, en el sector de la construcción es un tema poco estudiado en nuestro país, motivo por el cual se ha tomado de referencia teórica otros países que han creado epistemología con relación al tema, un ejemplo de ello lo tenemos en la investigación titulada “El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género. Análisis de las condiciones laborales” elaborada por (Infante M 2012) para la revista del sector de la construcción, en el año 2012, en la que plantea que:

“El trabajo analiza la situación laboral de la mujer en el sector de la construcción en España, siendo el nivel de ocupación de la mujer significativamente inferior y diferente al del hombre, son diversas las circunstancias que lo explican: factores endógenos y exógenos a la organización; oscilaciones en las tendencias de elección ocupacional; y el núcleo reducido de ocupaciones donde siguen moviéndose las mujeres.

Se estudian las desigualdades por razón de género, estudiando los cambios acaecidos en el sector en los últimos años y la situación actual. También examina el índice de feminización del sector, así como la distribución de mujeres en los distintos sectores de actividad. Todo ello permitirá vislumbrar la existencia de barreras para el acceso de la mujer al sector de la construcción. Barreras no solo referidas al acceso sino también a la diferencia de rol y a la estabilidad laboral, reflejada por el índice de temporalidad”. (Infante M 2012).

Esta investigación, permitió tener una aproximación al tema en estudio, puesto que relata cómo las mujeres enfrentan diferentes situaciones en el sector de la construcción, en la que se

señala que hay algunos accesos restringidos para las mujeres españolas, en este estudio se analiza el índice de feminización en el rubro de la construcción, y cómo a pesar de los avances que se han dado todavía se siguen asignando empleos para mujeres que reproducen los roles de género, situación que está apegada a nuestro contexto salvadoreño.

Por otra parte, Jessica Lizeth Caro Pulido, en su investigación sobre el “Análisis de los riesgos psicosociales en mujeres trabajadoras del sector de la construcción” señala que “uno de los principales riesgos psicosociales que pueden sufrir este tipo de trabajadoras, es el acoso sexual. Mediante conductas que generan un ambiente laboral hostil, que puede degenerar en estrés, accidentes de trabajo, enfermedades laborales, abandono del puesto de trabajo, bajo rendimiento en el trabajo, y en últimas una baja de la cuota femenina en el sector de la construcción”. (Pulido 2021).

Esto nos fundamenta los planteamientos que se tenían sobre el tema, puesto que muchas mujeres en este rubro sufren de diferentes situaciones, entre las cuales se encuentra el acoso sexual, que tanto daño hace puesto que cuando no acceden a estas violaciones de derechos humanos, las mujeres reciben diferentes represalias entre las cuales se encuentra desvaloración del trabajo, rumores sobre la vida sexo-afectiva, falta de oportunidades de superación, marginación y discriminación, asignación de más trabajo, falta de reconocimiento y malas relaciones laborales, entre otras.

La autora cita a (González A. 2013) quien señala que todos estos problemas psicosociales pueden “Desarrollar estrés laboral, ansiedad, depresión, enfermedades psicosomáticas, síndrome de Burnout. Sus consecuencias van desde una reducción de la calidad del trabajo y conflictos laborales hasta el desarrollo de trastornos mentales, problemas psicosomáticos, lo que se traduce en un bajo rendimiento, absentismo, accidentes de trabajo, clima organizacional deficiente”. Por lo que son elementos fundamentales a tomar en consideración, puesto que la salud de las mujeres puede estar en riesgo, no solo a nivel psicosocial, sino que se puede llevar a psicopatologizar diferentes enfermedades a causa del estrés laboral que se enfrenta en el rubro.

De igual forma, un trabajo de grado del Diplomado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Almería (España), bajo el título Riesgos psicosociales de la mujer en el ámbito laboral. analiza los factores que dan lugar a que la mujer trabajadora en España esté expuesta a riesgos psicosociales diferentes a los de los hombres. En su trabajo llega a la conclusión que existen factores psicosociales de naturaleza femenina, “tal como las distintas formas de violencia psicológicas, destacando el acoso sexual en el trabajo, y en general, los modelos poco democráticos de organización de trabajo” (M. E. Pulido 2015).

En un artículo publicado en la revista de Medicina y seguridad del trabajo con el título Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. María Fernanda González, presenta algunas acciones específicas que sirvan de herramientas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en las actividades que se realizan desde los servicios de Salud Laboral”. (González 2011).

En la revista Temas Laborales, María Teresa Iguartua Miró, publicó el artículo titulado Prevención de riesgos laborales en clave de género en Andalucía, en el cual expone la necesidad de introducir un enfoque de género en las políticas preventivas en Andalucía, España. Ya que aun cuando ha sido muy importante el avance de la tutela de los derechos de las trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo, la autora encuentra que en Andalucía aún es necesario avanzar “hacia el logro de una garantía integral de la salud de la mujer, planteamiento avalado por razones tanto de tipo biológico como social y laboral” (J. L. Pulido 2021).

En la investigación de Ibáñez, Marta, 2011 sobre “Mujeres en mundos de hombres: pintoras en el sector de la construcción” la autora realiza una aproximación desde “la Economía Neoclásica, la Teoría del Capital Humano (TCH), y la Nueva Economía de la Familia (NEF) donde se puede considerar el planteamiento hegemónico a partir del cual se analiza la segregación, tanto entre los estudiosos como entre los ciudadanos en general. Estas teorías basan su explicación de la segregación laboral en la distinta orientación laboral, formación y preferencias de cada uno de los sexos. Los mercados no discriminan, pues su lógica es la de optimizar sus recursos; únicamente tratan de forma distinta a los que son distintos. Estas perspectivas se apoyan en las Teorías sobre las preferencias, la socialización de género y los procesos de construcción de la identidad femenina y la feminidad. Los propios contenidos de la feminidad (y la masculinidad) están propiciando la segregación laboral y, por lo tanto, están actuando como barreras implícitas a la equidad de género (Rudman & Heppen, 2003)”. (Ibáñez 2011).

El análisis de la segregación laboral desde la perspectiva feminista del Patriarcado, con especial relación con la Teorías de la Socialización de género y del análisis de las Organizaciones parte del supuesto básico de considerar los mercados de trabajo como un subsistema dentro del sistema patriarcal. Aparte del análisis de la división público – privado, y la traslación del orden patriarcal a la organización del mercado de trabajo se refiere a lo que podríamos llamar “trabajos masculinos” y “trabajos femeninos”. Cada uno de ellos con características precisas, (Ibáñez 2011).

Según un estudio realizado por ORMUSA para el Observatorio Económico Laboral de Mujeres, una de las características de la discriminación en razón de género en el mercado de trabajo es la segregación ocupacional, es decir la concentración de mujeres y de hombres en determinadas actividades económicas. En algunas ramas hay una concentración de mujeres, por lo que pueden calificarse como feminizadas y en otras hay una concentración de hombres, por lo que pueden calificarse como masculinizadas. (Observatorio Económico Laboral de las Mujeres 2022).

Las ramas de actividad económica feminizadas (con mayor cantidad de mujeres ocupadas) son: comercio, hoteles y restaurantes; enseñanza; servicios comunales, sociales y de salud; hogares con servicios domésticos y otros (organismos extraterritoriales). Las ramas masculinizadas son: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; explotación de minas y canteras; suministro de electricidad, gas y agua; construcción; transporte almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera e inmobiliaria y administración pública y defensa.

Estas concentraciones obedecen a los roles de género, es decir el papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar. De tal forma, que las tareas que usualmente realizan las mujeres en el mercado de trabajo, son “extensiones sociales”

del trabajo doméstico realizado al interior de los hogares: enseñanza, hogares con servicios domésticos, comercio, servicios sociales, comunales y de salud (Observatorio Económico Laboral de las Mujeres 2022).

La Población Económicamente Activa (definida como la parte de la PET que realiza alguna actividad económica u ofrece su fuerza de trabajo al mercado laboral), está constituida por 2,842,997 personas. El 58.5% es representado por los hombres y el 41.5% por las mujeres. El 66.3% de la PEA reside en el área urbana, mientras que las personas que residen en el área rural representan el 33.7%. (Observatorio Económico Laboral de Mujeres, ORMUSA 2020).

1.3. Marco normativos en relación a la problemática

A continuación, se presentan algunos artículos de marcos normativos nacionales de protección de derechos de las mujeres, que regulan la incorporación de las mujeres en igualdad de condiciones, con el fin de contribuir a espacios libres de violencia y discriminación en el empleo, de igual forma se presentan algunos convenios relativos a la prevención de la discriminación e igualdad de remuneración.

1.3.1. Código de Trabajo de la República de El Salvador

Art. 12. Principio de igualdad y no discriminación arbitraria en el empleo y la ocupación: El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional. (1)(8).

Art. 123.- Principio de igualdad y no discriminación salarial: Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengarán igual remuneración cualquiera que sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa. (8). (OIT 2017).

1.3.2. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres

Art. 18. Educación superior (LIE)

El gobierno, a través del ISDEMU y del Ministerio de Educación, fomentará, sin vulnerar la autonomía y libertad establecida en la Ley de Educación Superior o las instituciones de Educación Superior, la inclusión de la perspectiva de género en los planes de estudio, proyectos de investigación, otorgamiento de becas con criterios de igualdad de género, acceso a las carreras tradicionales y no tradicionales en igualdad de condiciones para mujeres y hombres, y apoyo a la mujer en su inserción laboral.

Art. 25. De la participación igualitaria en el empleo: El Estado deberá aplicar los siguientes lineamientos en sus políticas de empleo y acciones de inserción laboral, tomando en consideración la brecha entre lo rural y lo urbano y las condiciones de trabajo para superar desventajas para las mujeres:

a) Incluir en las políticas de empleo las disposiciones contenidas en la presente ley, a fin de lograr la igualdad en el ejercicio de los derechos laborales de mujeres y hombres.

- b) Los requisitos y criterios de selección de personal que se establezcan, deberán contemplar la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de cualquier sesgo sexista, en detrimento de la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato.
- c) Las ofertas de empleo deberán ser anunciadas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin tener como criterio de aceptabilidad el sexo.
- d) El organismo competente en la materia de capacitación laboral y demás instituciones encargadas de ofrecer capacitación para el fomento del empleo o del mejoramiento laboral, deberán considerar la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en los cupos que se asignen para estas actividades, como en los contenidos que se impartan.
- e) Las normativas públicas de inspección laboral deberán contener criterios de transversalidad enunciados en esta ley.
- f) Las y los empleadores adoptarán medidas especiales para hacer efectiva la existencia de plazas para mujeres y hombres, de conformidad a la Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.
- g) La eliminación de cualquier diferenciación salarial entre hombres y mujeres en razón del desempeño de un mismo cargo y función laboral.
- h) La promoción de normativas encaminadas a regular y homogeneizar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas a fin de que las mismas gocen de los beneficios y prestaciones laborales establecidas en el Código de Trabajo. El Estado a través de las instancias correspondientes, definirá y ejecutará políticas dirigidas a prevenir y erradicar el acoso sexual, acoso laboral y otros acosos generados en las relaciones laborales, en los diferentes regímenes de aplicación.

Art. 30. De la igualdad a la seguridad social: El Estado garantizará el cumplimiento efectivo de las disposiciones contenidas en las leyes laborales y de seguridad social relativas a la protección de las mujeres trabajadoras en los sectores formales de la economía y desarrollará disposiciones que permitan el acceso a prestaciones de seguridad social a las trabajadoras en los sectores informales.

1.3.3. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres

Art. 10. Modalidades de Violencia

- *Violencia Institucional:* Es toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor 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.
- *Violencia Laboral:* Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en 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 su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo.

Artículo 17.- Contenidos de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia: La Política Nacional, deberá contener programas de Formación y capacitación, que facilite la inserción laboral y la generación de ingresos a mujeres que enfrentan hechos de violencia.

Artículo 24.- Responsabilidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social: El Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tanto en el sector público como privado, garantizará:

- a) La realización en los centros de trabajo de acciones de sensibilización y prevención de cualquier tipo de violencia contra las trabajadoras, que afecten sus condiciones de acceso, promoción, retribución o formación.
- b) Que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de cualquier tipo de violencia, tengan la consideración de justificadas.
- c) La protección de los derechos laborales de las trabajadoras que enfrentan hechos de violencia. En los casos en que las mujeres se encuentren en ciclos de violencia y procesos de denuncia, si así lo solicitaren, se gestionará con el patrón la reubicación temporal o permanente de su lugar de trabajo, en el caso de las empresas que tienen sucursales; así como, la reorganización de sus horarios, en los términos que se determinen en los Convenios Laborales, Tratados Internacionales y legislación vigente.

Artículo 55.- Expresiones de violencia contra las mujeres: Quien realizare cualquiera de las siguientes conductas, será sancionado con multa de dos a veinticinco salarios mínimos del comercio y servicio:

- Impedir, limitar u obstaculizar la participación de las mujeres en cualquier proceso de formación académica, participación política, inserción laboral o atención en salud.

1.3.4. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

El Estado debe garantizar el fiel cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, y el derecho a la no discriminación reconocido en los tratados internacionales, siendo necesario para ello tomar en cuenta las condiciones biológicas, psicológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras, para efecto de garantizar el más alto nivel de salud y seguridad en el desempeño de sus labores.

Art. 2.- Se establecen como principios rectores de la presente ley: Principio de igualdad, Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación por razón alguna. Respeto a la dignidad: La presente ley garantiza el respeto a la dignidad inherente a la persona y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones, en consecuencia, ninguna acción derivada de la presente ley, podrá ir en menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora.

Art. 3.- Para los propósitos de esta ley se observará lo siguiente

1. Todo riesgo siempre deberá ser prevenido y controlado preferentemente en la fuente y en el ambiente de trabajo, a través de medios técnicos de protección colectiva, mediante procedimientos eficaces de organización del trabajo y la utilización del equipo de protección personal.
2. Adecuar el lugar de trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, y a reducir los efectos del mismo en la salud.
3. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
4. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica de cada tipo de trabajo, la organización y las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el mismo.
5. Se prohíbe toda forma de discriminación directa o indirecta en la implementación de las políticas y programas de protección de la salud y la seguridad ocupacional.
6. Se garantiza el respeto a la dignidad inherente a las personas, y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones.
7. Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, esto incluye, entre otros aspectos, tomar en cuenta sus necesidades en lo que concierne a su participación en los organismos que se crean para la aplicación de la presente ley.

Art. 7.- Para la aplicación de la presente ley se entenderá por Riesgo psicosocial: Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obrero patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo.

Art. 8.- Será responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de su empresa: De acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución. El empleador deberá garantizar la participación efectiva de trabajadores y trabajadoras en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del referido programa. Dicho programa contará con los siguientes elementos básicos:

10. Formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.

1.3.5. C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Art. 1. A los efectos del presente Convenio: (a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

(b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Art. 2. Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- 1) La legislación nacional;
- 2) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- 3) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- 4) La acción conjunta de estos diversos medios. (OIT 2017).

1.3.6. C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Art. 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

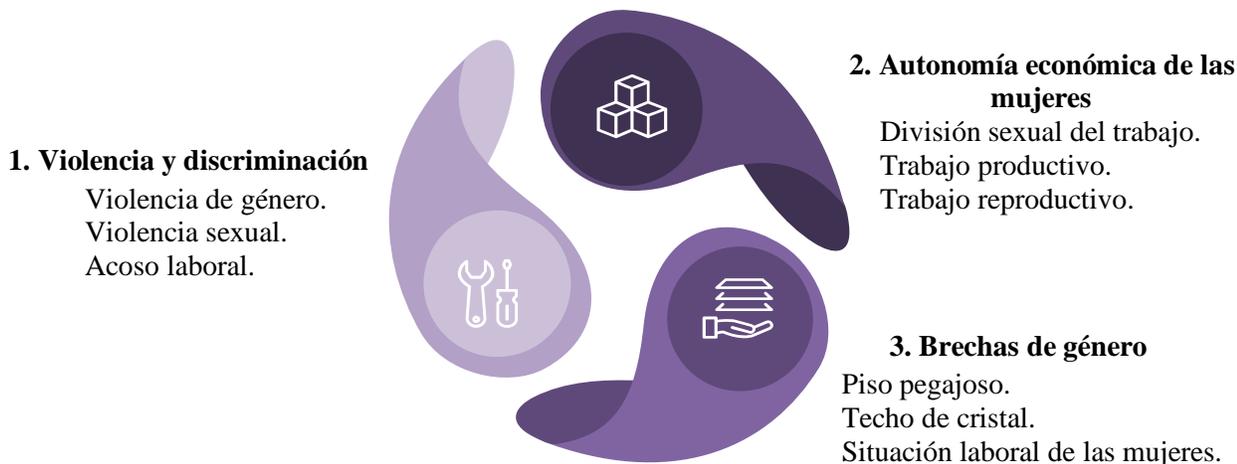
Art. 2. Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

1.4. Construcción de categorías

En la presente investigación se tomarán de referencia 4 categorías de análisis, que se trabajaran durante toda la investigación, entre las que se encuentran, la primera la violencia y discriminación, con las subcategorías: violencia de género, el acoso laboral y sexual; la segunda categoría es la autonomía económica de las mujeres, con la subcategoría: división sexual del trabajo, trabajo productivo y reproductivo y la tercera categoría es las brechas de género, con las subcategorías: situación laboral de las mujeres, piso pegajoso y techo de cristal.

Estas categorías servirán en la construcción de la información, las cuales permitirán hacer un análisis del contexto que rodea a las mujeres que se incorporan a los trabajos en el ámbito de la construcción, cabe mencionar que para el planteamiento de las categorías se seguirá el método inductivo de tipo cualitativo con el fin de obtener información que posterior se sistematiza para crear ese enriquecedor análisis y triangulación de la información.

Ilustración 1. Categorías y subcategorías de análisis



Fuente: Elaboración propia, a partir de la propuesta del perfil de proyecto.

El contexto que viven las mujeres en el ámbito laboral, es un reflejo de las realidades que viven las mujeres en El Salvador, es por ello que a través del análisis de género se conocerán las luchas por que se dé la igualdad y equidad de género en los diversos espacios, pero son luchas que todavía hacen falta por recorrer puesto que algunos espacios siguen siendo predominantemente dominados por los hombres, como es el rubro de la construcción, en la que, según datos de la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples, 2019 de la DIGESTYC, en El Salvador en el ámbito de la construcción laboran un aproximado de 198,473 personas, de las cuales solo el 3.2% son mujeres y el 96.8% son hombres los que ocupan estos empleos.

Estas cifras son preocupantes, porque denotan que el rubro de la construcción sigue siendo cultural y tradicionalmente masculinizado y cuando las mujeres se insertan a estos mercados laborales, se encuentran con muchos desafíos que no les permite desarrollarse en un ambiente de equidad de género como por ejemplo que hayan salarios diferenciados, aun cuando tienen los mismos cargos y asignaciones que sus compañeros, de igual forma algunas mujeres cuando incursionan a este rubro son víctimas de violencia de género, por las construcciones tradicionales y machistas que existen en nuestra sociedad salvadoreña, en la que las mujeres han estado relegadas a empleos en los que son tradicionales a su sexo.

Pero como bien sabemos, estas diferencias tienen a la base un sistema machista, patriarcal y neoliberal que fomenta las desigualdades entre las mujeres y los hombres, generando así las brechas de género, que causan grandes daños a la sociedad y en especial a las mujeres, porque no les permite acceder a los mismos derechos, reproduciendo de esta forma un acceso diferenciado en los ingresos que se perciben, como también el estancamiento en el mercado laboral, lo que tiene repercusiones en la familia, por otra parte, el techo de cristal y el piso pegajoso son otros de los retos que enfrentan las mujeres, porque no les permiten ascender en el mercado laboral por la segregación ocupacional que se da en este rubro, es de poner en la palestra que si bien hay poca participación de las mujeres en este sector, estas están asignadas a empleos feminizados, en el que las condiciones laborales son distintas y que en muchas ocasiones son víctimas de acoso laboral por no acceder a “favores sexuales”, por parte de las jefaturas inmediatas.

Al articular con el MOPT, la empresa privada y las mujeres que son o han sido víctimas y/o sobrevivientes de violencia de género por laborar en este rubro, se tendrá una triangulación de la información, que permitirá planteamientos importantes que pueden ser la base para formular o reestructurar políticas públicas, encaminadas a disminuir las brechas de género que se dan en este sector y fomentar la igualdad y equidad, donde se respeten y garanticen los derechos de las mujeres, pero que también les brinden oportunidades reales de superación, y eso pasa por sensibilizar a las personas empresarias y tomadoras de decisión, puesto que hay estereotipos que ponen en tela de juicio las capacidades y habilidades de las mujeres, otras de las acciones que se deberían de realizar es el fomento de la formación técnica y cualificada para mujeres, porque a las niñas no se les incentiva a salir de los trabajos asignados culturalmente a su sexo, además de crear perfiles de trabajo, en las que se les capacite para responder a las necesidades del mercado.

Es en este sentido que esta investigación, aportaría las bases para conocer el contexto económico, político y sociocultural que enfrentan las mujeres en estos empleos, que cada vez se van teniendo avances que visibilizan la importancia de que las mujeres rompan esquemas incorporándose a los trabajos no tradicionales, pero que todavía hace falta mucho que recorrer, porque hasta que haya una paridad en los cargos y una segregación horizontal, con iguales prestaciones y salarios, ambientes libres de acoso sexual y violencia de género para las mujeres, no se pueden señalar que estas brechas se han superado, pues como lo señala Ana Suárez Llobregat, “estas desigualdades tienen su reflejo en todos y cada uno de los ámbitos de desarrollo personal y social, adquiriendo especial relevancia en la esfera de lo laboral por haberse convertido el empleo en puerta de acceso a todos los derechos sociales”.

CAPÍTULO II.

NARRACIONES, VIVENCIAS Y ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS Y SIMILITUDES DE LAS INFORMANTES CLAVES

2.1. Método de la investigación

En la presente investigación se utilizó el método inductivo de tipo cualitativo, con enfoque fenomenológico, porque “permite un mayor acercamiento a la realidad, captando su significado a través de la descripción de los hechos sociales de forma flexible y desestructurados, facilitando tener una perspectiva holística de la problemática. (Olabuénaga y José Ignacio/ Izpizúa 1989).

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. (I. R. Olabuénaga 1989).

La investigación cualitativa equivale a un intento de comprensión global. Por muy limitado o reducido que sea el contenido del tema que aborda, éste es entendido siempre en su totalidad, nunca como un fenómeno aislado, disecado o fragmentado. Esta condición es la que ha llevado a enfatizar dos características más de estos métodos. La primera, la que obliga a una visión holística y global del fenómeno a estudiar. Cada objeto de investigación debe ser entendido como un Texto en un Contexto, debiendo ser ambos abordados en su totalidad. La segunda, la que impulsa a esta investigación a no perder contacto con la realidad inmediata. (I. R. Olabuénaga 1989).

Es por ello, que la investigación se realiza con el método inductivo de tipo cualitativo con enfoque fenomenológico, pero también se han retomado elementos del método cuantitativo en el que se han administrado unas encuestas, haciendo un método mixto, con el fin de analizar las experiencias y vivencias de las informantes claves, pero también se busca explicar a través de estadísticas estos fenómenos que es un sentir común en las mujeres que se incorporan en este rubro. Este método mixto nos permite dar una perspectiva más amplia y profunda, en la que se obtiene una teorización a partir de los resultados cualitativos y cuantitativos de la investigación diagnóstica, permitiendo realizar una triangulación de la información.

Hernández Sampieri señala que los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Sampieri 2008).

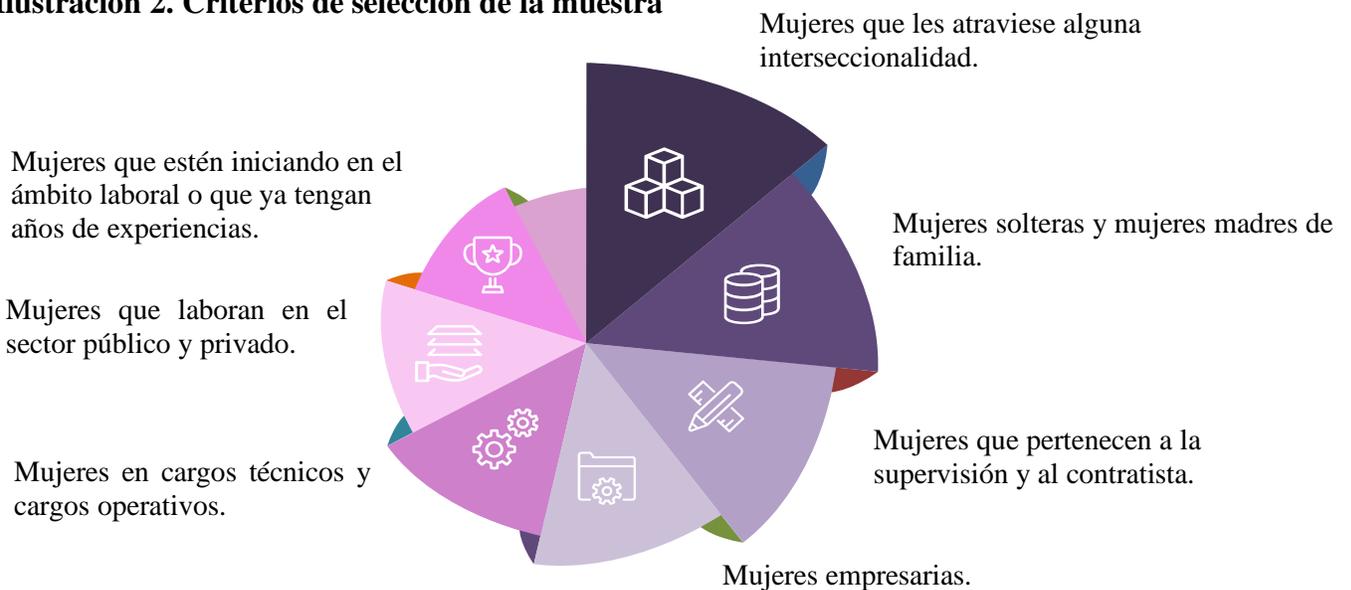
2.2. Escenarios que son parte del entorno de la investigación

La presente investigación se realiza en el marco del contexto salvadoreño, específicamente con mujeres que laboran en el sector de la construcción, tomando de referencia tanto las instituciones privadas, como el ente rector el Ministerio de Obras Públicas y de Transporte (MOPT), que es la institución pública encargada del ramo de la construcción, para lo que se vio a bien administrar instrumentos de carácter cualitativo y cuantitativo para hacer una recolección de la información de acuerdo al sentir de las mujeres que incursionan en esta área.

La obtención de los datos se realizó a través del trabajo de campo y revisión bibliográfica, en la que se retomaron investigaciones internacionales que se han realizado, puesto que en nuestro país hay poca epistemología sobre la incorporación de las mujeres en el sector de la construcción, pero el sustento teórico se tiene de las entrevistas y encuestas que se realizaron a las mujeres que viven en estos contextos, para lo cual el instrumento se validó con una población que desconocía sobre el tema, posterior a ello se administró a las mujeres sujetas de investigación, es importante mencionar que en el instrumento se respetaron todas las categorías y subcategorías de análisis que sirvieron para formular los planteamientos que se derivan cuando se encontró la serendipia.

La definición de la muestra se ha realizado a través de la técnica de *bola de nieve*, la cual consiste en establecer las conexiones con las personas conocidas para la administración de la encuesta, de la misma forma las entrevistas se realizaron tomando en cuenta las personas que se manejan en el rubro de la construcción, en la que se destacaron los siguientes criterios de selección para la muestra, pero no se ha limitado a ellos.

Ilustración 2. Criterios de selección de la muestra



Fuente: Elaboración propia.

Para la presente investigación se utiliza el muestreo no probabilístico: intencional o deliberado, el cual consiste en seleccionar a las personas que van a ser entrevistadas sobre la base del conocimiento de la investigadora, de la misma forma como ya se mencionó se aplicó la técnica

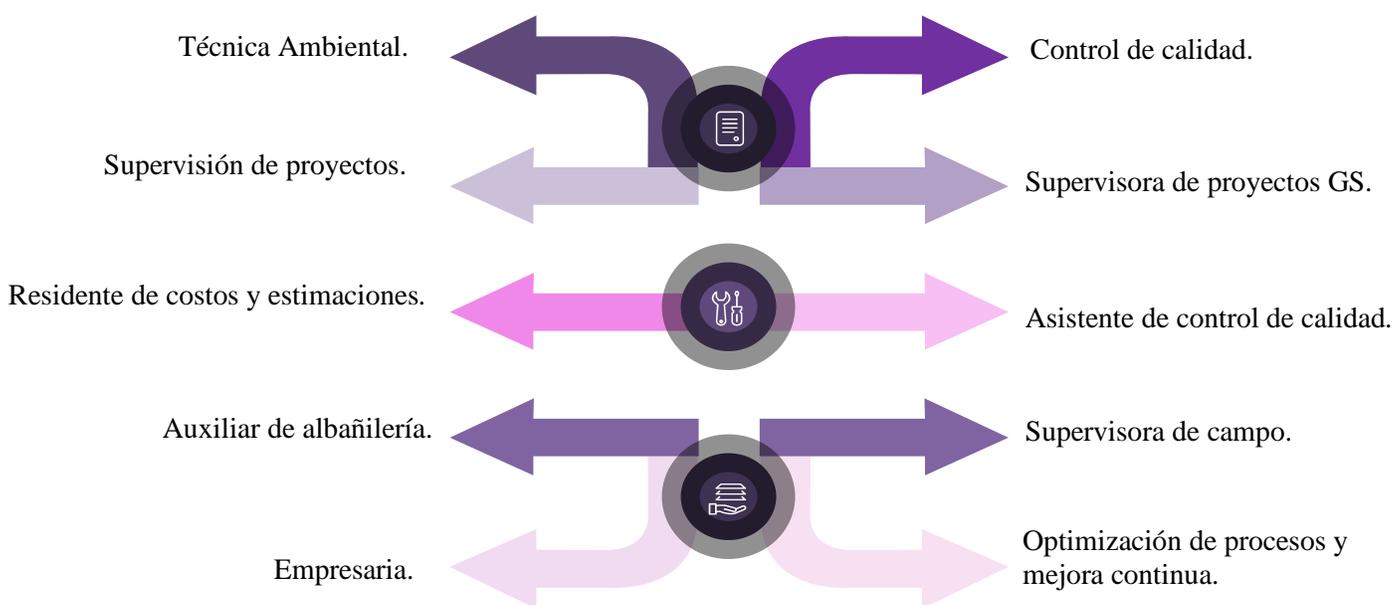
de bola de nieve, con el fin de que las encuestadas puedan compartir con sus contactos el link de las encuestas para obtener la mayor información posible.

Es pertinente aclarar que la investigación se ha nutrido de *dos fuentes de información primaria*, la primera con 12 entrevistas de las cuales 10 se administraron para personal técnico y operativo y 2 entrevistas a personal especialista en el tema. La segunda fuente de información se recolectó a través de 90 encuestas administradas a personas que se manejan en el rubro de la construcción. A continuación, se presenta una caracterización de las informantes claves que fueron entrevistadas, donde se muestra de forma general que el contexto en el que se encuentran inmersas las informantes es diverso, y les atraviesa la interseccionalidad.

Con relación al *rango de edad* se puede observar que las mujeres oscilan en la edad de 30 a 56 años, y el 70% de mujeres se encuentran edad reproductiva, y el otro 30% tiene 42, 47 y 56 años respectivamente, indicadores que nos permitirán profundizar en el análisis de diferentes planteamientos que se relacionan con este rubro, los cuales se irán validando de acuerdo a la información recolectada por las fuentes primarias, con relación a la edad del personal especialista es de 35 años y 60 años

Otro aspecto importante a mencionar, es que las mujeres se desarrollan en *diferentes áreas*, entre las cuales se encuentran dueñas de empresas, cargos de jefaturas, cargos técnicos y cargos operativos, posición que les permite en cierto aspecto la toma de decisiones, pero que no por ello se encuentran distantes de ser objeto de ataques a la integridad personal, sexual o poner en duda los conocimientos técnicos que estas poseen, a continuación, se presentan los cargos en los que se desempeñan las mujeres entrevistadas.

Ilustración 3. Cargos laborales de las entrevistadas



Fuente: Elaboración propia, con datos retomados de las entrevistas a las informantes claves.

Estos cargos nos permiten analizar que si bien, la muestra que se seleccionó se encuentra distribuida en cargos operativos, técnicos y gerenciales, representan avances que las mujeres han logrado en este rubro, que deja significativas divisas a la economía salvadoreña, pero resulta fundamental mencionar que para alcanzar estos avances las mujeres muestran un currículum destacable, por ejemplo, la entrevistada 2. C.V, es empresaria y tiene 3 maestrías y un doctorado, la entrevistada 1. I.C. es empleada del Ministerio de Obras Públicas y de Transporte y tiene dos maestrías de igual forma se destacan los diferentes diplomados que han recibido, puesto que por el machismo que predomina en el rubro estas tienen que constantemente estar comprobando que son capaces de estar en este trabajo que representan unas características muy propias.

Otro aspecto importante a destacar son los años de experiencia, porque algunas tienen trayectorias de más de 25 años trabajando en este rubro, pero que comentan que en los inicios de sus carreras fue más complicada la situación laboral porque predominaba el machismo patriarcal en este sector, y que la situación de acoso sexual y laboral era más elevada que hoy en día, que si bien en algunas empresas los casos son naturalizados e invisibilizados, pero otras han tenido significativos avances en temas de garantía de derechos de las mujeres ya sea por políticas internas, por requerimientos contractuales del donante o porque la jefatura está sensibilizada en temas de derechos humanos de las mujeres y sobre temas de género. De la misma forma hay mujeres que tienen 3 años de laborar en la construcción, pero que han obtenido experiencias profesionales muy importantes, puesto que son administradoras de contratos millonarios.

Con relación a la zona de influencia de los proyectos en los que se encuentran laborando las mujeres ha sido muy diversa, puesto que algunas señalaron que han trabajado a nivel nacional a lo largo de su carrera profesional, lo que les ha implicado desplazarse in situ, incluso fuera del país, representando grandes retos porque han dejado a sus familiares y amistades, y en especial aquellas que son madres de familia y que tienen hijas e hijos menores de edad, puesto que recibían diferentes comentarios por tomar esas decisiones, de la misma forma algunas entrevistadas señalaron que solo han laborado en un departamento y que han desaprovechado algunas oportunidades laborales por no alejarse de sus familiares y parejas.

La composición familiar de las entrevistadas es bien propia de este rubro, puesto que muchas han coincidido en que si llegan a salir embarazadas son ellas quienes se retirarían porque es bien pesado, porque por la modalidad de subcontratos no se tienen horarios laborales fijos, sino que dependen de los tiempos de duración de la obra, cabe destacar que de las 10 mujeres entrevistadas sólo 3 tienen hijas e hijos y las demás mujeres son familia biparental o núcleo tradicional, las cuales viven con sus abuelas, madres, padres, hermanas y hermanos, esto influenciado en que están iniciando sus carreras laborales y todavía están bajo el techo de sus progenitores, puesto que independizarse en el país requiere de ingresos económicos estables, situación que en el rubro de la construcción es bien inestable porque se trabaja por proyectos en ocasiones sin prestaciones sociales, con salarios poco competitivos, en proyectos cortos y subcontratados por empresas que no brindan las prestaciones de ley correspondientes.

Otro aspecto de análisis es que por *el tiempo demandante* de este rubro y que pasan el mayor tiempo en el empleo algunas mujeres establecen relaciones sexo-afectivas con sus compañeros de trabajo, lo que llama la atención, puesto que es pertinente analizar si es por decisión propia, reconocimiento, por encontrar un respaldo o alianzas dentro de este rubro, puesto que

algunas mujeres han señalado que en muchas ocasiones ponen en duda su integridad sexual cuando una mujer esta soltera, sin hijas e hijos, porque se mira como un trofeo que se debe de ganar y cuando no se logra se rumora sobre la vida sexual de las mujeres.

Es importante mencionar, que por el tipo de método que se utilizó permitió obtener abundante información, porque son historias de casos de mujeres que han vivenciado de forma diferente el estar en un mundo considerado de hombres, y es aquí donde reviste de forma importante el enfoque fenomenológico porque permitió rescatar todas las vivencias y experiencias de estas mujeres que están cambiando la historia, y motivando a otras mujeres a que la igualdad de género se logrará con una lucha constante y apropiarse de los espacios en los que se han negado e invisibilizado a las mujeres.

2.3. Narraciones de los casos

Como parte de la información recolectada se han sistematizado las entrevistas de las 10 mujeres que laboran en el sector de la construcción y se han identificado las categorías que se han seleccionado en esta investigación las cuales son: *Violencia y discriminación, Autonomía económica de las mujeres y brechas de género*, con el objetivo de darle fiabilidad y validez al estudio se ha organizado la información para captar la esencia de lo manifestado por las informantes claves y así evitar subjetividades por lo cual se retoman fragmentos relacionados con las categorías y subcategorías en la que expresan elementos característicos que les ha marcado a lo largo de su vida laboral, familiar y personal.

Se analizan la información de acuerdo a las experiencias, vivencias y narraciones de las entrevistadas y también se les ha colocado una viñeta que se ha retomado de lo expresado en las entrevistas, cabe aclarar que las entrevistas se han codificado tomando de referencia el número de la entrevista con las iniciales de los nombres de las mujeres entrevistadas de las cuales, solo una prefiere mantenerse en el anonimato, y para respetar el principio de confidencialidad y reserva se le colocó como anónima, de la misma forma la información personal se ha colocado de forma general con el fin de evitar inconvenientes para las entrevistadas y sus familiares, pero los relatos se mantienen intactos, lo cuales se pueden consultar en el Anexo 1. Transcripciones de las entrevistas. A continuación, se presenta un cuadro con los datos generales de las entrevistadas y sigue con una pequeña descripción del perfil de las personas sujetas de investigación.

CASO N° 1. “Yo fui víctima de acoso en 2 situaciones”

 Datos generales de la informante clave

Nombre y código de entrevista	Edad	Cargo	Escolaridad	Sector	Departamento en el que labora	Composición familiar	Años de experiencia
Irinia Cruz Entrevista 1. I.C.	42 años.	Técnica Ambiental.	Ingeniera civil con maestría en gestión ambiental y maestría en estudios culturales.	Público	San Salvador.	Madre y padre.	16 años.

Fuente: Elaboración propia con datos retomados de la entrevista 1. I.C. 23/09/2022.

Irinia Cruz de 42 años de edad, es Ingeniera Civil, con Maestría en Gestión Ambiental y egresada de la Maestría en Estudios Culturales, tiene 12 años de laborar en el Ministerio de Obras Públicas y de Transporte, actualmente se encuentra con el cargo de Técnica Ambiental, manifiesta que vive con su madre y padre, puesto que estos son adultos mayores y es ella quien los cuida porque es hija única, la ingeniera no tiene hijas e hijos y se encuentra soltera.

Categorías de análisis y frases textuales

01

Categoría:

Violencia y Discriminación.

La violencia contra las mujeres, según la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), en el artículo 8, literal K, establece que 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, partiendo de esta definición nos podemos adentrar en las realidades que han vivenciado las mujeres con relación a la categoría de violencia y discriminación, en la que es pertinente señalar que en el ámbito laboral, algunas empresas han naturalizado e invisibilizado las expresiones de violencia de género, pasando de lado esas manifestaciones porque no se quieren ver involucrados en situaciones de esta índole, señalando que son problemas personales que se deben de resolver fuera de las instituciones o empresas.

Con relación a lo manifestado por la informante clave sobre estas categorías, nos comenta que en el ámbito laboral las mujeres sufren de diferentes tipos de violencia de género con especial énfasis en la violencia sexual y que ella ha sufrido en dos ocasiones violencia y discriminación, llegando hasta instancias judiciales porque el problema se volvió insoportable, en el que se conjugó con acoso laboral, hostigamiento sexual, discriminación e intentos de violación, donde manifiesta que en el primer hecho fue el que se abocó a la Fiscalía General de la República porque el problema le estaba repercutiendo en la salud, hasta el punto de caer en un estado de depresión.

“... en mi caso fui víctima de acoso en 2 situaciones...”

“... al ver que yo no respondía a sus atenciones como él esperaba, empezó a acosarme laboralmente, a excluirme de reuniones, a difamarme, a burlarse de mí en reuniones, a dejarme por fuera, a desacreditar mi trabajo...”

“... él hablaba cosas negativas y falsas de mí ante los compañeros, les prohibía a los compañeros que me hablaran...”

“... por la misma autoridad que él tenía muchos compañeros y compañeras al sentirse quizás en peligro empezaron a apoyarlo a él y acusarme, a ignorarme a decirme cosas, entonces eso quiérase o no me causó una gran presión laboral...”

Estos relatos nos aproximan al modus operandi nefasto de los acosadores, que se valen de las relaciones de poder para ejercer una vulneración de derechos hacia las mujeres, por la relación vertical de poder que se ejerce cuando es una jefatura la que está acosando a las mujeres o a las personas en condición de vulnerabilidad, cabe aclarar que estas estrategias no son atípicas en el rubro de la construcción, porque en el trabajo en campo, muchas mujeres encuestadas manifestaron situaciones similares, en donde suman que la sobrecarga laboral, la difamación de la integridad

sexual y los traslados de la posible víctima, son otras de las acciones que ejercen las jefaturas acosadoras.

Otro aspecto a tener en consideración, es la repercusión en la salud que tienen estos hechos de violencia, puesto que como señaló la entrevistada en muchas ocasiones vienen asociados con otras afectaciones a la salud integral de las mujeres y el involucramiento de más personas, por lo cual es importante rodearse de amistades o de familiares que le den acompañamiento y apoyo para sobrellevar estas situaciones y poder denunciar en las instituciones correspondientes este tipo de vulneración de derechos humanos.

“... fue una situación bien difícil para mí, porque caí en un cuadro de depresión, de desesperación por la situación en la que estaba viviendo...”

“... era un acoso laboral bastante feo e inclusive yo tenía citas médicas en el seguro, él se negaba a firmar los permisos...”

“... el caso se resolvió porque yo denuncié...”

Vulneraciones que no ha vivido solo ella, sino que también unas compañeras le han comentado casos similares, pero que no se han hallado en el valor de denunciar por el señalamiento y culpabilización hacia las mujeres, puesto que son estas vilipendiadas por romper con el silencio y denunciar a la persona agresora.

“... he visto otros casos de compañeras que han sido víctimas de acoso laboral, sexual, insultos de distintos tipos de violencia, de hostigamiento, para obligarla a renunciar o a tener que irse de un cierto lugar...”

“... él también es abogado, se fue en un vehículo institucional cuando entraron, bueno hicieron la inspección, cuando venían de regreso, el tipo se desvió, la metió en una zona sola y de igual manera intentó abusar de ella, intentó abusar sexualmente y ella pues como pudo se logró escapar de él...”

“... ella me comentaba que cada vez que veía a esta persona, sentía asco, sentía náuseas y tenía hasta deseos de vomitar con solo recordar lo que le había pasado y sentía aquella frustración de verlo que seguía en la institución...”

“... seguía ahí como otro compañero honrado, decente, un hombre de familia incapaz de hacer algo malo, apreciado y querido por la gente...”

“... ella también compartía mi punto de vista, si yo denuncio a este tipo la mala voy hacer yo porque le estoy arruinando su carrera su imagen profesional...”

Estos relatos nos muestran que todavía hay mucho trabajo por realizar para que las mujeres rompan el silencio sobre estas manifestaciones de violencia, pero esto debe de estar acompañadas del principio de intersectorialidad, el cual se deben de articular, programas, acciones y recursos para la detección, prevención, atención, protección y sanción, así como para la reparación del daño a las víctimas, como lo establece el artículo 4, de la LEIV, puesto que cuando las instituciones judiciales no son competentes las mujeres pierden el interés en el proceso porque siempre se da la revictimización, además de los procesos burocráticos, otro aspecto a destacar es cómo se está manejando el principio de confidencialidad y reserva en los casos denunciados.

Es pertinente señalar que la entrevistada manifestó que ella ha experimentado dos grandes situaciones de violencia de género y el segundo caso, nos relata que comenzó una estrategia parecida, en la que el compañero de trabajo se le acercó, en plan de amistad, comentándole situaciones personales y familiares, pero que ella no veía mala intención en eso, puesto que su

compañero tenía asignado transporte institucional y viajaban juntos, por lo cual podían conversar sobre diferentes temas.

“... se empezó a cercar a mí, se hizo muy buen amigo verdad, me hablaba de su familia de las actividades de su iglesia, de sus hijos de su esposa se empezó hacer un buen amigo mío...”

“...en una de esas que me ofreció transporte, recuerdo que se desvió de la calle principal según él para tomar un atajo y evitarnos un tráfico y se metió en esa calle del Boquerón...”

“... estando ahí me dijo: voy a parar un momento para ver el paisaje, yo me imaginé que para eso era y me bajé...”

“...él ahí trató de abusar sexualmente de mí, yo como pude me libré de eso, lo empujé y le dije que no...”

La entrevistada comentó que por la situación de culpabilización que había experimentado por parte de sus compañeros y compañeras y la falta de acompañamiento, no procedió a realizar la denuncia en las instancias competentes, porque ya no quería pasar por esa misma situación, por lo cual solo se abocó a la Unidad de Género de la Institución en la que labora, para hacer del conocimiento de la situación que había ocurrido y que siempre no se escapó de los señalamientos de algunas personas que le decían que porqué había colocado el aviso, que le iba a dañar la carrera y que le iba a ocasionar problemas con la pareja y es pertinente señalar que estos señalamientos vinieron de otras mujeres, que posiblemente por desconocimiento responden al pacto patriarcal .

“... me deprimió bastante esa situación, bueno, pero igual, no denuncié como en el primer caso...”

“... él aparecer acepto todo, pero al final terminé yo nuevamente siendo la mala...”

“... porque cuando lo confrontaron le dio su bajón de azúcar y se enfermó, entonces al final “el pobre hombre” casi se muere a causa de que yo lo acusé de haber hecho lo que hizo...”

“... la demás gente lo empieza a señalar a uno, de que uno le quiere arruinar la vida a alguien sin pensar que fue esa persona que se buscó esa situación...”

“...se da el caso que cuando uno denuncia, pasa a ser el malo, por qué uno ha denunciado a aquel hombre de familia honrada, decente y uno lo está acusando de una falta, de la que nunca nadie más se ha dado cuenta...”

“... recuerdo que en mi caso 2 compañeras que le comentaba del 2012, me confrontaron en un pasillo de la institución y me dijeron, mira vos sos bien mala, porque denunciaste al señor, no te pones a pensar que le arruinaste su reputación, su renombre, él es un buen profesional...”

“... lo que pasa es que aparte de eso era un abusador, él podía ser un buen profesional, pero que también era un abusador...”

“... ella me hacía sentir culpable como si yo había provocado esa situación, como que yo me había buscado eso y encima que yo me lo busqué, tuve todavía el descaro de denunciar a esa persona y de arruinarle su vida...”

Es importante mencionar que para que una mujer pueda romper con estos círculos de violencia, debe de tener un acompañamiento por parte de la institución como también de sus compañeras, compañeros y de la familia puesto que hay afectaciones a la autoestima y al estado de ánimo, por lo cual la persona víctima/sobreviviente debe de rodearse de personas que la puedan apoyar y acompañar, y esto pasa por que las instituciones tengan protocolos de atención para estos casos de violencia de género.

“... yo siento que todo el apoyo de otra persona, que lo impulse a uno que le diga yo voy con vos yo te acompaño hay hablamos por teléfono, vámonos, vamos a tocar esta puerta, vamos con tal persona, siento que ayuda bastante porque uno también no se siente solo...”

“...alguien que le de esa compañía que no lo deje a uno aislarse y creer en toda esa presión de conflicto que se genera es un gran apoyo...”

Estas manifestaciones de violencia, son un problema de vulneración de derechos humanos que tienen que lidiar muchas mujeres en el ámbito laboral, aun cuando hay marcos normativos que establecen que estas conductas serán sancionadas como por ejemplo el artículo 55. Expresiones de violencia contra las mujeres, de la LEIV, señala que quien realizare cualquiera de las siguientes acciones, será sancionado con multa de dos a veinticinco salarios mínimos del comercio y servicio:

- c) Burlarse, desacreditar, degradar o aislar a las mujeres dentro de sus ámbitos de trabajo, educativo, comunitario, espacios de participación política o ciudadana, institucional u otro análogo como forma de expresión de discriminación de acuerdo a la presente ley.
- d) Impedir, limitar u obstaculizar la participación de las mujeres en cualquier proceso de formación académica, participación política, inserción laboral o atención en salud.
- e) Exponer a las mujeres a un riesgo inminente para su integridad física o emocional. (Asamblea Legislativa 2011).

Asimismo, el artículo 8 de dicha ley, define la violencia laboral como las acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en 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 su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo.

Otra manifestación de violencia es la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral, solo por el hecho de ser mujeres y estar laborando en un sector que se considera de las ciencias duras, por lo cual es un trabajo que es asignado a los hombres, porque tiene que ver con las matemáticas, con el trabajo en campo, entre otros criterios, y es allí donde se ve que las mujeres que se incorporan en este rubro son invisibilizadas porque se considera que no tienen el conocimiento técnico científico para estar emitiendo opiniones.

“... siempre tratan de hacer ver un poco de menos a la mujer...”

“... muchas veces se da el hecho de creo que es mansplaining que uno dice una cosa y viene un hombre y dice yo voy a interpretar o yo le voy a explicar lo que ella quiso decir...”

“... en reuniones tiende a descalificar la opinión de una ingeniera, la opinión de uno por el simple hecho de ser mujer...”

“... Cuando uno asiste a una reunión y lo presentan, por ejemplo, en la mayoría de los hombres, el licenciado, el arquitecto o el técnico, en cambio, cuando se refieren a uno, es la señorita, la muchacha, aun cuando uno tenga un mayor nivel académico que el de los hombres...”

Estos datos llaman la atención, porque si bien se han dado importantes avances en materia de derechos de las mujeres, todavía se perciben los micromachismos que son dañinos, porque van creando situaciones de desventajas para las mujeres, colocándolas en un segundo plano e invisibilizando el profesionalismo y los logros alcanzados con esfuerzo y dedicación.

Con relación a la categoría de autonomía económica, en el ámbito de la construcción hay diferentes obstáculos que enfrentan las mujeres, iniciando con los roles de género que cumplen en sus vidas como el de empleadas, madres, hijas, abuelas, esposas, amas de casa, entre otros los cuales les influye en la forma de desempeñar su trabajo, puesto que toda la carga que la sociedad asigna a las mujeres no permite que estas puedan desarrollarse profesionalmente e ir ascendiendo, porque el trabajo reproductivo que realizan les pasa la factura, cosa diferente que sucede con los hombres que se dedican al trabajo productivo, los cuales llegan descansados a sus trabajos porque por lo general hay una mujer que es la encargada del trabajo reproductivo del hogar, el cual no genera ingresos económicos a las mujeres, pero si mantiene la economía productiva salvadoreña, puesto que al considerarse como un trabajo feminizado y socialmente desvalorizado los hombres no tienen la corresponsabilidad en el hogar lo que genera sobrecarga laboral para las mujeres, marcando las brechas de género en el mercado laboral.

“... tenemos bastantes cargas, que no podemos sobrellevar y lo peor es que no tenemos solo una carga económica, sino una carga emocional, nos podemos ir a estudiar a otro lado, pero nuestra cabeza sigue pensando que está comiendo la familia, de que están viviendo, cosa muy distinta que no hacen los hombres porque tienen un apoyo que es el que se encarga de ello: una esposa o una mamá, una tía...”

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), establece que en el país los hombres solo dedican un aproximado de 7.3 horas para realizar el trabajo reproductivo y las mujeres dedican 20.5 horas, siendo más del doble de horas. Este aporte del trabajo reproductivo en nuestro país representa el 21.3% del Producto Interno Bruto (PIB), de lo que las mujeres aportan el 16.8% y los hombres el 4.5%. (CEPAL, 2021), donde claramente se nota una desigualdad en los aportes, lo que fomenta las brechas de género, no permite que las mujeres salgan de la condición de pobreza y tampoco acceder a los cargos de decisión.

“... una mujer sale del hogar físicamente, pero una parte de su cerebro sigue en el hogar, entonces eso no le permite tener el cien por ciento de su concentración de su actividad mental centrada en su trabajo, entonces una mujer tiende a tener esa división de tiempo en una parte del trabajo, una parte del hogar, no se puede desprender de ese hogar, no puede porque así se le ha formado...”

“... La sociedad nos asigna todos esos roles como mujeres tenemos que cumplir y si no los cumplimos nos señala...”

En el rubro de la construcción se puede observar que la división sexual del trabajo se encuentra bien marcada, porque los cargos se encuentran definidos en los que se pueden incorporar mujeres, y cuando incursionan en otros ámbitos estas son atacadas, o se pone en duda sus conocimientos, porque el machismo no tolera que una mujer joven este a cargo de una actividad que se considera masculinizada, por lo cual se contratan mujeres en condiciones laborales diferentes a los hombres con menores salarios, con jornadas más largas, con poca estabilidad laboral y ahora en día con una dinámica de subcontratos que en muchas ocasiones estas empresas no hacen extensivos los derechos laborales al personal trabajador.

“... se aprovechan de gente que tal vez tiene mucha necesidad o poca experiencia o que no tiene mucho renombre por así decirlo...”

“... se contratan a un precio mucho menor, para exigirles jornadas de trabajo súper grandes y pues hay una explotación...”

De la misma forma, a las personas empleadas les toca desplazarse in situ cuando el proyecto en el que laboran les queda alejado de la residencia dejando a sus familiares y amistades, lo que tiene una carga emocional, pero en el caso de las mujeres esto les genera mayor impacto por los comentarios de la sociedad, puesto que son vilipendiadas por poner el trabajo antes que la familia, llegando hasta emitir juicios de valor o comparando el desamor de la madre porque deja a sus hijas e hijos por irse a trabajar lejos de casa, además de ello, cuando las mujeres se van lejos la sociedad les exigen que tengan un contacto cercano, estar pendientes en la distancia, porque si no lo hacen las tachan de malas madres, y no se ve el sacrificio que estas mujeres hacen por garantizar que sus hijas e hijos tengan las mejores condiciones y una calidad de vida mejor a la que ellas han obtenido.

“... en el caso de la construcción a veces los lugares de proyecto son lugares muy remotos, entonces un hombre fácilmente se va de la casa por 15 días y sabe que hay alguien que se va a quedar en la casa y se va a quedar cuidando a sus hijos, mientras que en el caso de la mujer ella sólo podría hacer eso si tendría el apoyo de otra mujer quien va hacer que le cuide sus hijos, puede ser una tía, una abuela, la mamá la hermana, pero tiene que ser otra mujer, aun así parte de esta responsabilidad se la lleva al menos mentalmente...”

Son muchos los retos a superar por parte de las mujeres, para alcanzar la autonomía puesto que como ya se mencionó estas situaciones afectan de manera directa a las mujeres y no les permite irse superando laboralmente, lo que las obliga a mantenerse en los mismos empleos con las mismas remuneraciones sin tener un empoderamiento ni tampoco una autonomía económica, por lo que se deben de establecer estrategias que fomenten el desarrollo de las mujeres en el mercado laboral entre las cuales están el que se realicen procesos de fortalecimiento de capacidades y formación técnica para las mujeres para que no las coloquen como banderilleras, sino que estas puedan irse tecnificando hasta llegar ser maestras de obra, o en su defecto ir ascendiendo en los cargos laborales, pero esta formación se debe de realizar libre de estereotipos de género.

Las políticas del cuidado y la conciliación de la vida laboral con la familiar crearán espacios en los que las mujeres puedan ir adquiriendo mayor protagonismo para marcar la diferencia en la construcción, pero esto también pasa por que se aperturen espacios en los que las mujeres sean sujetas de derechos y no objeto de derecho.

03

Categoría:

Brechas de género.

Hablar de las brechas de género en el rubro de la construcción pasa por visibilizar las desigualdades que se dan entre mujeres y hombres en el mercado laboral, iniciando con las diferencias de acceso de las mujeres al sector de la construcción puesto que tradicional y culturalmente este rubro ha sido masculinizado, y es hasta el 2006 donde se comienza con una mayor incorporación de mujeres a estudiar carreras de ingeniería y arquitectura lo que ha permitido que las mujeres se vayan tecnificando y profesionalizando en la industria de la construcción.

Según un estudio realizado por la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, las carreras con mayor demanda son: ingeniería civil, ingeniería informática, arquitectura, ingeniería química y de las que menos estudiantes se han graduado son las ingenierías eléctricas e ingenierías mecánicas. (UCA 2018).

Estos datos nos demuestran que muchas mujeres están rompiendo esquemas y desmontando estereotipos de género que señalan que las mujeres no tienen la capacidad intelectual para estudiar esta ciencia que se asocia a las ciencias duras, cabe mencionar que según la EHPM² se estima que 176,000 personas laboran en la construcción de las que 3.2% son mujeres que corresponden a 5,632 y el 96.8% a hombres que corresponde a 170,368, datos que nos muestran claramente una brecha de acceso al ámbito de la construcción que a pesar de los esfuerzos que han realizado algunas organizaciones internacionales se ha incrementado el índice de participación de las mujeres, pero que aún no es suficiente.

Otra de las brechas de género que enfrentan las mujeres es en la desigualdad salarial, puesto que aun cuando hay normativa de protección de derechos laborales nacionales e internacionales que establecen que a igual trabajo igual salario, pero en El Salvador hace falta por alcanzar una igualdad de remuneración, porque las mujeres ganan menos que los hombres y en ocasiones no se les garantiza las prestaciones de ley, como el AFP y el ISSS dejando a las mujeres desprotegidas.

“... en los distintos puestos administrativos, técnicos y operativos: hay una diferencia, por lo general a una mujer le ofrecen un salario mucho menor que a un hombre por realizar el mismo trabajo...”

Según la Encuesta de Hogares con Propósitos Múltiples (EHPM), para el año 2020 la población ocupada a nivel nacional ascendió a 2,716,673 personas, de las cuales el 58.7% eran hombres y el 41.3 fueron mujeres (DIGESTYC 2020), datos que nos muestran que el desempleo es mayor en mujeres que en hombres, de la misma forma la encuesta señala que respecto a los salarios mensuales, para el año 2020, se registra en promedio \$358.02; sin embargo, para los hombres este número se eleva a \$385.63 y para las mujeres disminuye a \$321.40; por tanto, existe una diferencia de \$64.23 evidenciando nuevamente que la brecha salarial aún persiste notoriamente en El Salvador. (DIGESTYC 2020).

Hay una brecha de género que limita a las mujeres para alcanzar la autonomía en todos los ámbitos, y en especial en lo económico puesto que las oportunidades laborales para las mujeres son limitadas, un aspecto importante a mencionar es que la ingeniera Irinia destaca que el Ministerio de Obras Públicas y de Transporte está realizando diferentes esfuerzos por lograr la paridad salarial hoy en día, pero que cuando ella ingresó a laborar existía una brecha salarial marcada, esto puede ser resultado del trabajo de la Unidad de Género que existe en la institución, puesto que según la normativa nacional de protección de derechos humanos de las mujeres se deben de eliminar las brechas salariales.

“... en mi ámbito laboral en las contrataciones más recientes, si se ha tratado de hacer eso, no obstante, en contrataciones anteriores en algunos casos excepcionales...”

Las brechas de género atraviesan los cuerpos de las mujeres de diferentes formas, desde los salarios diferenciados, hasta las asignaciones de trabajos feminizados y masculinizados, porque se tiene la concepción que se deben de segregar lo que corresponde a mujeres y lo que corresponde a hombres, generando desigualdades en esa división para ambos sexos, la informante clave nos

² Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples de la DIGESTYC

menciona que percibe diferencias laborales en diferentes ámbitos entre los que se encuentran los siguientes:

“... una al cuanto al tipo de asignaciones, en cuanto al tipo de salarios, en cuanto a la responsabilidad y en el caso de las mujeres no tiende a tomarse en cuenta esa carga adicional que muchas mujeres tienen que es la familia, si una mujer necesita un permiso por una situación de salud, por una situación familiar o algo así; tiende a negarse o empezar habérsele mal ¡verdad! por pedir ese tipo de permisos...”

A las brechas de género se le suman todos los mitos y estereotipos que se dan en el rubro de la construcción, los cuales dañan la integridad de las mujeres y no les permite alcanzar la igualdad y equidad de género, lo que contribuye a que se den retrocesos para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Entre los mitos y estereotipos más comunes en este rubro se encuentran:

“... El machismo proteccionista que tienen algunos hombres cuando uno tiende a llegar a un trabajo en el área de la construcción, hay muchos compañeros hombres que se portan muy amables con uno le explican las cosas, pero realmente no es que lo estén haciendo como un apoyo profesional, sino que por lo general están buscando algo a cambio, un favor sexual, algún interés romántico...”

“... está un refrán que dice que están las mujeres bonitas, están las feas y están las que estudian ingeniería, se tiende a tener esa mentalidad que una mujer que anda en el área de la construcción tiene que ser fea...”

“... tiene que comportarse como hombre tiene que ser un hombre con pecho por decirlo así, si usted escucha que es ingeniera y llega alguien con buena presentación dicen no esa no es ingeniera esa nunca ha salido de la oficina...”

“... tienen ese estereotipo que las mujeres que andan en el área de la construcción andan mal arregladas, son sucias, que no sé maquillan y un montón de estereotipos donde la mujer siempre sale mal parada...”

CASO N° 2. “Yo creo que no hay mujer que no haya sufrido de discriminación, sería mentir”

Datos generales de la informante clave

Nombre y código de entrevista	Edad	Cargo	Escolaridad	Sector	Departamento en el que labora	Composición familiar	Años de experiencia
Entrevista 2. C.V.	56 años.	Gerente General y Legal de empresa propia.	Ingeniería, 3 maestrías y 1 doctorado.	Privado.	San Salvador.	4 hijas y esposo.	29 años.

Fuente: Elaboración propia con datos retomados de la entrevista 2. C.V. 22/09/2022.

Cecilia Yanira Vizcarra de Los Santos, de 56 años de edad, es Ingeniera Civil, con tres Maestrías en Desarrollo Local, Medio Ambiente y en Administración de Empresas, y doctorado en Ciencias Sociales, y en proceso de elaboración de tesis de Maestría en Diseño de Obras Marítimas Especiales. Cuenta con 29 años de experiencia en el ámbito de la construcción, actualmente se desempeña en el cargo de Gerente General y Legal de su propia empresa; su grupo familiar está conformado por su esposo y cuatro hijas, pero ya no residen con ella.

Categorías de análisis y frases textuales

01

Categoría:

Violencia y Discriminación.

Los derechos humanos de las mujeres, con el transcurso del tiempo han ido materializándose en un marco normativo internacional y nacional, en el cual los Estados asumen compromisos para garantizar a las mujeres el pleno goce de estos derechos, y para ello se establecen acciones a implementarse a través de políticas públicas que se construyen con base a las necesidades específicas de las mujeres en los diferentes ámbitos que participen. A partir de lo anterior, desarrollaremos la categoría de análisis de violencia y discriminación, enfatizando en la situación de las mujeres que desempeñan labores en el ámbito de la construcción; anteriormente se han señalado los artículos de la LEIV, que definen la violencia contra la mujer, por lo que a continuación enunciaremos lo que se establece respecto a la no discriminación contra la mujer.

El marco normativo internacional que obliga a los Estados a respetar, proteger y cumplir el derecho a la no discriminación de la mujer es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que en su artículo 1 define la discriminación contra la mujer como: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Naciones Unidas 1981).

También, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer BELÉM DO PARÁ, establece el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia en su artículo 6, y que incluye, entre otros: a. El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y; b. El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación (Organización de Estados Americanos 1994).

A nivel nacional, la Ley que desarrolla lo establecido en el marco normativo internacional es la Ley de Igualdad Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres (LIE), en el artículo 6 numeral 3 define el principio de: No Discriminación, como aquel que se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como, 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 las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole (Legislativa 2011).

Alda Facio, señala: Al comprometerse con la igualdad entre los sexos, mediante la ratificación de los convenios pertinentes, los gobiernos se obligan a respetar, proteger y garantizar o cumplir este derecho; eso significa, además de lo dicho anteriormente, que deben rendir cuentas ante sus poblaciones (y ante la comunidad internacional) por la violación de esas obligaciones (Facio 2014).

De lo antes citado, se hace un análisis respecto a la experiencia de mujeres, relacionadas a violencia y discriminación en el rubro de la construcción, para ello la informante clave, en relación a la igualdad salarial por igual trabajo e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en este ámbito, contextualiza diferentes experiencias personales como de otras mujeres. Asimismo, expresa que las mujeres al momento de elegir su carrera profesional orientadas al sector de la construcción, la mayoría quiere estudiar ingeniería, sin embargo, consideran que por el comportamiento de las empresas tendrán más oportunidades laborales como arquitectas; esto sucede por la construcción social que asigna roles y estereotipos a mujeres y hombres.

“... conociendo empresas muy desarrolladas les encanta emplear jóvenes y jovencitas para pagarles mucho menos de lo que se merecen...”

“... todavía tenemos una cultura que piensa que es más efectivo el trabajo en campo de la construcción de un hombre que de la mujer, aunque las estadísticas digan lo contrario a nivel latinoamericano...”

“... acá en El Salvador todavía se vive esa cultura que piensa que el hombre es más productivo en la construcción que la mujer...”

En nuestro país si bien se han dado avances en la armonización de normativas en relación a participación igualitaria en el empleo, igualdad salarial, acceso a carreras tradicionales y no tradicionales en igualdad de condiciones para mujeres y hombres, igualdad de oportunidades y de trato en la selección de personal, entre otros aspectos; la aplicación tanto en el sector público como en el privado no se realiza, por tanto, las instituciones competentes deben promover el cumplimiento de lo regulado en las leyes especiales que establecen los derechos humanos para las mujeres, eliminando todas las formas de discriminación contra las mujeres en cualquier ámbito que se desempeñen.

También, expresa la informante que en este proceso de las mujeres de querer acceder a las mismas oportunidades que los hombres en el rubro de la construcción, deciden adoptar cualidades que socialmente se asignan a los hombres; reproduciendo los roles y estereotipos de género. Además, considera que todas las mujeres han sufrido discriminación en cualquier momento de su vida, siendo para algunas mujeres estas experiencias las que las empoderan y llegan a sensibilizarse y capacitarse en temáticas de género y logran trascender con sus casos y convertirse en empresarias, emprendedoras, ocupar cargos de toma de decisiones, entre otros. Pero también se puede vivenciar la otra cara de la moneda, donde las mujeres son vulneradas y dañadas de su integridad que deciden mantenerse al margen en este ámbito, y cualquier excusa es una oportunidad de salirse de este ambiente.

“... hay mujeres que quieren ser como hombres a veces y comportarse estrictas y duras y todo eso pensando que la igualdad tiene que darse en el tema si un hombre es estricto la mujer lo tiene que ser también, si un hombre es duro la mujer también y creo que esa cultura de machismo si lo queremos llamar de alguna manera hasta se ha interiorizado en algunas mujeres...”

“... yo creo que no hay mujer que no haya sufrido de discriminación sería mentir...”

“... buscando trabajo de ingeniera nos dicen no mire es que andamos buscando un hombre, no es que andamos buscando un profesional mayor de 40 años, no es que usted se ve muy frágil y que su vocecita...”

Es menester mencionar que en algunas ocasiones las mujeres adoptan un carácter fuerte para sobrevivir en un mundo masculinizado, en el que tienen que proponerse metas claras para

poder avanzar hacía ellas e irse superando para tener un futuro prometedor, pero es aquí donde el poder juega un papel fundamental porque a las mujeres no se les enseña a manejar una cuota de poder, por lo cual en ocasiones se vuelven vulneradoras de derechos con especial énfasis con las mismas mujeres, lo que crea rivalidades y ambientes hostiles laboralmente, donde la sororidad es un concepto utópico.

Respecto a experiencias de violencia de género, acoso sexual y acoso laboral, nos comenta la informante que ha presenciado actos de violencia contra sus compañeras de trabajo, y en sus inicios de su experiencia laboral tuvo que adoptar posiciones defensivas para no ser objeto de algún tipo de violencia, que en este rubro de la construcción está muy impregnado aun el machismo, asignando actividades laborales por el hecho de ser mujer y no consideran la capacidad intelectual, puesto que se tiene el concepto que se le está haciendo un favor en colocarla en puestos que responden a su sexo, pero como ya se mencionó estos estereotipos solo generan mayor desigualdad y no permite que las mujeres vayan rompiendo los estereotipos.

“... cuando yo estaba más joven, que fue cuando yo empecé, tuve que ser bastante dura de carácter y poner y pararme frente algún abusivo, porque en el bus más de alguna nos han tocado las caderas y nadie decía nada, pero yo sí peleaba...”

“... si psicológicamente afecta un montón, solo del hecho en la asignación de tareas, por ejemplo, cuando le dicen a una mujer usted va a quedar de bodeguera cuando vemos a mujeres muy capaces trabajando de obreras, cuando pudiera ser una armadora, que maneje el hierro igual que un hombre...”

“... las ponen de banderilleras como es cuero le van a parar los carros, ese es el concepto que tienen mucha gente, como por ejemplo maestros de obras que trabajan en carretera, ponen a las bonitas para que estas den vía hasta las molestan y se ríen de que las acosen, vemos en el campo ya laboral yo me he dado cuenta hasta de apuesta ya de ingenieros porque se van acostar con alguna ingeniera y ahí en los Ministerios se apuestan y empiezan aquel acoso por ese ego masculino del macho alfa, entonces claro que lo he visto y hay compañeras que han sufrido y hasta lloran...”

“... cuando yo estaba joven nos mandaban a las mujeres a subirnos a los andamios para tomarnos fotos subiendo las escaleras imagínese hasta donde llegaban...”

Actualmente, con la existencia de leyes que regulan la violencia contra las mujeres considera que ha cambiado un poco la situación, pero que depende también del funcionariado que esté al frente de las instituciones o empresas que estas se cumplan, ya que si no son personas que están sensibilizadas con el tema, las mujeres siguen siendo víctimas de violencia y discriminación y no se aplican sanciones al victimario.

02

Categoría:

Autonomía económica de las mujeres.

La categoría de autonomía económica de las mujeres, comprende analizar las oportunidades de acceso al trabajo remunerado que tienen las mujeres y sí los ingresos que obtienen es en igualdad respecto al trabajo que realizan hombres en las mismas condiciones; asimismo se relaciona al uso del tiempo que mujeres y hombres dedican al trabajo productivo y reproductivo. (CEPAL 2022).

Por las características que socialmente se asignan a las mujeres relacionadas con el cuidado (maternal, atención a las demás personas) y a los hombres aquellas vinculadas a lo masculino (competitividad, agresividad); esta asignación sociocultural, incide en la distribución del espacio privado para las mujeres y el espacio público para los hombres, en este sentido no se reconoce económicamente el trabajo doméstico realizado en el hogar, denominándose trabajo no remunerado y trabajo remunerado el desempeñado en el espacio público y que socialmente se visibiliza que lo realizan mayormente los hombres.

Lo expuesto anteriormente, contribuye a la desigualdad de oportunidades para las mujeres en el acceso al trabajo remunerado, y en el caso del rubro de la construcción enfrentan otros obstáculos por considerarse una labor masculinizada, y las mujeres que logran posicionarse en este rubro, en la mayoría de los casos deben asumir, el trabajo reproductivo de sus hogares, realizando una doble o triple jornada de trabajo, en comparación con los hombres, esto es fundamentado en la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, donde señala que las mujeres dedican en promedio 5 horas al trabajo doméstico y de cuidados, mientras que los hombres destinan 2 horas a estas actividades. Las mujeres con un trabajo remunerado utilizaban casi 4 horas en estas actividades, a diferencia de los hombres, que empleaban 1:37 horas en promedio. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social 2021).

Seguidamente se presenta lo expresado por la informante clave, con su experiencia respecto al conocimiento de casos de mujeres que se desempeñan en el sector de la construcción y asumen el trabajo de cuidado en sus hogares.

“... a veces dos ingenieros podrán ser y haber trabajado igual pero cuando llegan a la casa él se llega a costar a la hamaca a ver tele y la mujer a cocinar, a lavar trastes a ver los niños es un trabajo súper grande el de la mujer y eso pues la cansa definitivamente...”

Otro de los aspectos importantes de mencionar, en relación a la autonomía económica de las mujeres, es que cuando las mujeres carecen de autonomía económica y enfrentan hechos de violencia, se les dificulta aún más salir de los ciclos de violencia sin distinción de clase social, unos ejemplos los coloca la entrevistada, donde señala que conoció de algunos casos de mujeres empresarias y de un estrato alto que en algunas ocasiones solo por mantener un estatus económico han sido víctimas de violencia, y que ella les ha incentivado a que busquen apoyo para salir de esa situación, pero que también les ha dicho que tengan una autonomía económica para no depender de la pareja.

“... una mujer que sabe que el marido ya no le va a dar dinero, pues se va a separar de él, pero una mujer que sabe que el hombre la va a tener con una calidad de vida mejor a la que tenía, es capaz de aguantar que le peguen y esto es en todos los estratos...”

El Estado a través de las leyes y políticas públicas, promueve la participación igualitaria de mujeres y hombres en espacios de toma de decisión en cualquier ámbito de desarrollo; sin embargo, en la práctica no se logra aun acceder en igualdad de condiciones a cargos gerenciales en las instituciones y empresas, y el rubro de la construcción no es la excepción ya que a las mujeres no se les considera para ocupar estos cargos, ante ello las mujeres han recurrido a fortalecer sus capacidades para contar con el respaldo académico que marque su diferencia para poder desempeñar un cargo de alto nivel. La informante manifiesta también, que el compromiso

que asuman las autoridades responsables del cumplimiento de las normativas para la igualdad y erradicación de la discriminación contra las mujeres, tiene un rol importante para el avance en el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres.

“... el ejecutivo pone en puestos de alto rango a personas con cierto perfil, pero no les interesa el tema de género, todo lo que había avanzado en las instituciones, ha retrocedido...”

“... en El Salvador hay más hombres en altos mandos que mujeres, aunque nosotras somos mayoría...”

“... el reto de nosotras, yo me fije en eso, yo me tengo que capacitar en todo si yo no quiero que me pisoteen yo me voy a dar a los penaltis, pero a puro conocimiento...”

“... hay muchas empresas que ya han roto esquemas no son todas, pero si lo llevamos a porcentaje es un porcentaje bajo...”

En la sociedad está muy arraigada la asignación de roles y estereotipos de género en el estudio, en el trabajo, en los diferentes espacios donde conviven mujeres y hombres; si no logramos ir deconstruyendo esa conceptualización de inferioridad de las mujeres, continuará siendo difícil para las mujeres lograr posicionarse en espacios considerados masculinos, en cargos de toma de decisión, entre otros, no importando si es a nivel de sector público o privado, ya que en ambos sectores existe poca participación de mujeres y las mujeres siguen siendo las relegadas de estos espacios que son mejores remunerados económicamente en comparación con el mercado laboral en el que se encuentran las mujeres, que por lo general son trabajos que responden a estructuras patriarcales.

“... las mujeres somos menos atrevidas en el sistema político, porque aquí los cargos altos, de decisión son en los que se encuentran los hombres, porque lo público lo asocian con el sexo masculino...”

“... en la empresa privada, yo creo que siempre continúa el tabú de que el gerente hombre tiene mejores pensamientos y que las mujeres somos emocionales...”

“... hay empresas que piensan que un hombre va a gerenciar mejor que una mujer y eso va hacer un tabú que va hacer difícil romperlo...”

Si bien, se evidencia incremento de participación de mujeres en el mercado laboral y particularmente en el rubro de la construcción, ello debido a su empoderamiento para exigir el ejercicio de sus derechos, estos avances son mínimos; sin embargo, aún no sé logra incidir en una redistribución del trabajo reproductivo entre mujeres y hombres, recayendo este trabajo no remunerado sobre las mujeres de la familia, lo que hace que no se desenvuelvan en igualdad de condiciones que los hombres.

03

Categoría:

Brechas de género.

Las evidentes desigualdades de género en el ámbito laboral, económico, político, entre otros se perpetúan por las costumbres sociales que muchas veces se dan en el ámbito familiar, a través de la presión de la pareja o seres cercanos haciendo creer a las mujeres que su lugar “natural” es en el hogar realizando el trabajo de cuidado, esto pone en duda a las mujeres sobre su capacidad de poder desempeñarse en el ámbito laboral y profesional.

Al respecto la informante nos expresa que personalmente vivió esa experiencia al recibir por parte de su madre hasta castigos al manifestarle su interés de estudiar una carrera no tradicional para las mujeres, y que debía dedicarse a aprender el trabajo de cuidado; sin embargo recibió apoyo de su padre que en este caso, sin tener sensibilización y formación en temáticas de género, le dio el respaldo y confianza, logrando empoderarle en que podría lograr sus propósitos de culminar una carrera profesional que en ese momento se consideraba que podían cursarla solamente hombres, esta información reviste de importancia al destacar que el papel de los hombres para alcanzar una sociedad más justa e igualitaria es fundamental, porque son aliados imprescindibles para ir eliminando las brechas de género.

“... el campo familiar es duro, porque las mamás cuando nos están criando, como las abuelas o las mamás de ellas las criaron de una forma tradicional, al servicio de los hombres, diciéndonos que tienes que saber hacer el arroz, porque si no tu marido te va a pegar o se va a ir con otra, o no sé cuánto...”

“... era una guerra constante la que tenía con mi mamá, porque yo le decía mire mamá yo no estoy estudiando para ser ama de casa, yo voy hacer empresaria y mi mamá se enojaba y hasta me castigaba por el tema de que yo tenía que aprender hacer oficios “de mujer” ...”

En las experiencias de la informante clave, podemos analizar la importancia que tiene la socialización de género, porque el sistema neoliberal se nutre de esa reproducción en la cual las mujeres son “ciudadanas de segunda categoría”, haciendo alusión a una vulneración de derechos que inicia con la falta de políticas por parte del Estado, pasando por la falta de compromisos de las instituciones públicas y privadas y llegando hasta las vulneraciones que pueden realizar las familias ya sea por la falta de conocimientos en el tema o por responder al sistema imperante.

El rubro de la construcción, no es la excepción respecto a obstáculos que tienen que enfrentar las mujeres para ocupar cargos de toma de decisiones; y estos no se basan en su capacidad profesional sino en condiciones por el hecho de ser mujeres, siendo discriminadas por razones de sexo y reproduciendo el pensamiento que a las mujeres les corresponde desempeñarse en el espacio privado y que no son capaces de desempeñarse en este rubro.

“... es que las mujeres tienen que estar en la casa, y que anda haciendo aquí esta muchachita tan bonita, modelaje hubiera estudiado, allá estuviera modelando minifaldas, o sea, imagínese es pecado ser bonita en la industria de la construcción, es pecado ser mujer ...”

“... indudablemente la brecha es enorme porque siempre por el pensamiento el hombre es más productivo, el hombre me va a mover más a esta gente que una ingeniera, mejor que sea un viejo lunático a una ingeniera inteligente...”

“... yo creo que nosotras las mujeres nos va a costar todavía mucho tiempo y sobre todo si no tenemos unas políticas públicas fuertes que vengan del gobierno pero que también surjan de los pueblos para que rompamos más rápido esas brechas enormes que tenemos, seguiremos hablando del tema mucho tiempo y nos seguiremos quejando, pero yo creo que todas desde nuestra trinchera podemos hacer nuestro trabajo para ir más rápido...”

El empoderamiento de las mujeres es importante para eliminar las discriminaciones y desigualdades que se enfrentan en los espacios laborales, es por ello que la familia juega un papel fundamental para que las niñas y jóvenes vayan incorporándose a los trabajos que son considerados masculinizados, asimismo, la academia es imprescindible que no reproduzca profesiones sexistas y que desde que las niñas y niños reciben los talleres vocacionales se realicen desde la educación no sexista, así como libres de currículum oculto y explícito por parte del personal docente.

CASO N° 3. “Aceptar que es una mujer joven la que está al mando, he tenido bastantes roses de ese tipo”

Datos generales de la informante clave

Nombre y código de entrevista	Edad	Cargo	Escolaridad	Sector	Departamento en el que labora	Composición familiar	Años de experiencia
Entrevista 3. O.M.	28 años.	Supervisora de proyectos.	Arquitectura.	Público.	Occidente y San Salvador.	Madre, padre, 2 hermanas y 1 hermano.	3 años y medio.

Fuente: Elaboración propia con datos retomados de la entrevista 3. O.M. 18/10/2022.

Osiris Abigail Marroquín Martínez, de 28 años de edad, arquitecta de profesión. Cuenta con tres años y seis meses de laborar en el ámbito de la construcción, actualmente se desempeña en el sector público en el Ministerio de Obras Públicas y de Transporte (MOPT), en el cargo de Supervisora de Proyectos, administrando dos proyectos uno en el occidente, proyecto millonario y el otro en la zona central; su grupo familiar está compuesto por padre, madre y dos hermanas y un hermano, no tiene hijas o hijos.

Seguidamente se presentan las categorías de análisis y subcategorías que la informante clave ha señalado con relación a los ejes de la investigación, en la que se puede mencionar que hay experiencias que han marcado la vida de las informantes claves de diversas formas, desde haber sufrido de algún tipo de violencia hasta experiencias positivas como gerenciar proyectos millonarios, los cuales son una catapulta en el currículum porque tienen un valor agregado y más en el caso de la arquitecta que a su temprana edad está vivenciando esta experiencia.

Categorías de análisis y frases textuales



La violencia y discriminación se perpetuarán, si se continúan reproduciendo costumbres y tradiciones que consideran que la mujer debe estar subordinada y ejerciendo funciones estereotipadas; no pudiendo salir de círculos de violencia, malos tratos y siendo víctimas de discriminación tanto en el espacio público como privado.

Respecto a la categoría de violencia y discriminación, la informante clave expresa que en relación a la igualdad salarial en el rubro de la construcción ha mejorado, ya que gracias a los avances en temas de género y las leyes de protección de derechos de las mujeres, en las que se establecen que a igual asignación laboral igual remuneración la entrevistada manifiesta que goza del mismo salario que gozan sus compañeros hombres ejerciendo las mismas funciones; sin embargo, expresa la distinción en el trato al momento de ejercer sus funciones y a esto se le suma el hecho de ser joven, ya que se ha enfrentado a situaciones en que su profesionalismo se pone en duda y más porque administra un proyecto millonario, como lo es el Surf City, proyecto emblemático del actual Gobierno.

“... se está tratando de solventar eso porque en mi caso siento que comparto el mismo contrato con mis compañeros y el mismo salario...”

“... es mi diario vivir que uno llega con una persona que ya ha tenido un recorrido profesional mayor que el mío y trata de omitir el aporte técnico que uno hace...”

“... es como un proceso para ese tipo de personas aceptar que es una mujer joven la que está al mando y es bien complicado porque he tenido bastantes roses de ese tipo, especialmente con el personal de campo y los profesionales a veces son un poco más reservados para expresar lo que están sintiendo en ese momento, en cambio un personal operativo de inmediato dice que no, entonces he tenido bastantes encontrones y lo he ido superando...”

“... Hay diferencia cuando está gerenciando una mujer o cuando está gerenciando un hombre: el arquitecto a veces para consultas técnicas se va por el lado de los hombres, pero con el tiempo va progresando el proyecto y se van dando cuenta y empiezan a socializar con una y a contar la opinión...”

En relación a la violencia contra las mujeres, la normativa internacional y nacional establece que los Estados deben asignar los recursos técnicos y financieros necesarios para prevenir, atender y sancionar estos hechos de violencia y darle cumplimiento al derecho a una vida libre de violencia para las mujeres, y en el ámbito laboral se deben de crear diferentes estrategias enfocadas en la promoción de la igualdad de derechos, para que las mujeres que enfrentan estas situaciones puedan tener protocolos que les ayuden a salir de estas problemáticas.

El rubro de la construcción, socialmente se concibe como un espacio en el cual únicamente deben desempeñarse los hombres; las pocas mujeres que participan en la mayoría de casos son víctimas de violencia contra la mujer. Las mujeres en este rubro llegan a cuestionarse ellas mismas que por su forma de ser les sucede y que por ello deben darse a respetar; afectando su productividad laboral y causando en las mujeres consecuencias en su salud, con repercusiones psicológicas y a algunas veces hasta físicas, sin embargo, la violencia contra la mujer no tiene justificación, la informante nos expresa sobre su experiencia en este sentido.

“... Sí, yo la he experimentado... hay personas que no logran dimensionar la pequeña línea de amabilidad y coqueteo, entonces creen que por ser amable uno ya está coqueteando y tienen el atrevimiento de buscar el número y escribirme y, uno yo lo transmito a mi jefe, dos lo que hago es bloquearlo, entonces es como un poco complicado incluso no solo con el personal operativo sino también con el personal técnico, en ese sentido creo que también es un tipo de acoso...”

“... en el ámbito de la construcción la mayoría del personal es hombre, entonces hay que ganarse el respeto del personal operativo...”

“... he ido experimentando diferentes comportamientos de lo que puede llegar hacer parte del acoso...”

Las experiencias de la informante clave, nos permiten profundizar en que las mujeres siempre tienen que estar demostrando su capacidad, sus opiniones y hasta sus conocimientos, situación que es lo contrario con los hombres, puesto que estos no están sujetos a ser observados y criticados, porque se da por hecho que el hombre tiene un mejor liderazgo, motivo por el cual se debe de revisar el lenguaje con el que se está socializando a las mujeres y a los hombres, porque cuando se refuerzan estereotipos se crean expectativas para ambos sexos.

En la categoría de autonomía económica de las mujeres, un reto importante que se tiene en el rubro de la construcción es mejorar las condiciones de las mujeres que han logrado incorporarse en el rubro, ya que algunas veces son contratadas a tiempo parcial, subcontratadas por empresas, sin prestaciones sociales; estas circunstancias dificultan los ingresos económicos de las mujeres, asimismo no les permite conciliar su vida laboral y familiar, afectándoles para poder desarrollarse en este rubro. La informante al respecto nos expresa su experiencia, de tener que ejercer el trabajo reproductivo y productivo, y en su caso siendo una mujer sin hijos e hijas; reconociendo que se invisibiliza el trabajo de cuidado y doméstico que realizan las mujeres, únicamente se reconoce el trabajo remunerado, aun cuando lo que conlleva es una doble jornada de trabajo.

“... yo me quedé cuidando a mi hermano menor que tenía 15 años y el hecho de estarlo cuidando a él y cuidando que la casa que esté limpia, que las compras y los pagos, quitan demasiado tiempo y al final es como cuando dicen y vos de qué trabajas, soy arquitecto y vos en la casa cuida a los niños y a veces las mismas mujeres vamos minimizando ese trabajo cuando es a veces el doble...”

“... cuando hay una responsabilidad tan grande como los hijos e hijas uno no se enfoca tanto en cubrir el área profesional, si usted tiene alguien que la apoye, claro que sí podrá desenvolverse, pero aun así se va a sentir cansada, pero somos capaces de llevar las cosas a la par, porque con el tiempo he aprendido a llevarlas y aquí estoy, pero algo que a mí me da un poco de libertad es que no tengo hijos...”

La informante clave, señala que la autonomía económica es fundamental para salir de los círculos de violencia, porque cuando se cambia de ambiente, se tienen nuevas amistades y se mejoran los ingresos, el entorno modificado va conspirando para que vaya cambiando la perspectiva de las mujeres con relación a los problemas en los que se encuentran y buscando opciones para salir de esa situación que les aqueja, pero que por miedo a lo desconocido o salir de la zona de confort no deciden dar el paso de dejar todo lo que les hace daño.

“... yo estaba en un trabajo anterior que el salario era super bajo, además de estar pasando por malos momentos, pero cuando cambié de ambiente y vine al Ministerio, así como al ocuparme y ver mi cambio económico me dio el impulso de yo puedo, entonces fue como que se me metiera en la mente y gracias a Dios lo logré...”

El índice de la brecha de género analiza la división de los recursos y las oportunidades entre hombres y mujeres en 155 países, dicho índice mide a) la participación económica y oportunidad: salarios, participación y empleo altamente capacitado, b) Educación: acceso a niveles de educación básicos y más elevados, c) Participación política: representación en las estructuras de toma de decisiones y d) Salud y supervivencia: expectativa de vida y proporción hombres-mujeres. El Salvador tiene una *brecha de género del 72.7%*. Con ese porcentaje El Salvador se sitúa en el puesto 59 del ranking de brecha de género, en la cual la brecha de dicha desigualdad de género en la participación, en la economía, el mundo laboral cualificado, en política, acceso a la educación y esperanza de vida sigue siendo una deuda para alcanzar la igualdad de género. (Expansión 2022).

En relación a la categoría de brechas de género, enfocadas en el rubro de la construcción, comprendidas como aquellas desigualdades entre mujeres y hombres. Para las mujeres ser consideradas “las cuidadoras”, les acarrea consecuencias ya que son excluidas del ámbito laboral, y un acceso diferenciado a los recursos, generando subordinación en el mercado laboral. Con base en lo expresado por la informante clave, a continuación, se muestra una de las desigualdades que se identifica en el rubro de la construcción: la desigualdad salarial, si bien las pocas mujeres que logran el acceso al rubro lo hacen en condiciones desiguales que los hombres, obteniendo un menor salario desarrollando las mismas funciones.

“... la cuestión salarial es bien complicada en este rubro, porque un gerente hombre sabe que su salario está ahí, en cambio cuando al grupo se integra una mujer y solo por ser mujer está por muy debajo el salario de ella, y eso se ve normal, aunque no es normal...”

Para contribuir a disminuir esas brechas de género en el rubro de la construcción, se hace necesario implementar acciones con el fin de transformar las relaciones de género y que contribuyan a equiparar las condiciones laborales de mujeres y hombres, que se den las mismas oportunidades para desempeñar un cargo de dirección, gozar de igualdad salarial, establecer medidas para conciliar la vida laboral y familiar, entre otras que conlleven a que las mujeres gocen de igualdad de derechos en el ámbito laboral, especialmente en el rubro de la construcción, puesto que la desigualdad salarial es una expresión de violencia económica contra las mujeres.

Al respecto, la informante clave expone que en su experiencia al frente del proyecto que dirige la ejecución, se fomenta la participación de mujeres, para ello se establece un porcentaje de empleabilidad de mujeres, pero estas acciones afirmativas se realizan porque el organismo internacional que financia el proyecto lo exige, como medida para incorporar a la población en desventaja social, como son las mujeres, las personas jóvenes, de la misma forma también se incorporan a personas de la comunidad puesto que son las que se van a ver beneficiadas y/o afectadas por las obras que se van a realizar.

“... en el proyecto que yo estoy gerenciando una de las reglas es contratar a mujeres...”

También destaca algunos estereotipos de género, que hacen referencia a características que socioculturalmente se asignan por el hecho de ser mujeres y hombres, y generan diferencias que afectan el desarrollo y toma de decisiones de las mujeres y hombres en relación a sus capacidades y desarrollo personal, marcando desigualdades y el rubro de la construcción no es ajeno a estas situaciones, identificándose algunos casos:

“... a las mujeres no se les toma en cuenta porque siempre es considerada como la parte frágil”

“... las que estamos en este rubro somos poco tomadas en cuenta, porque se tiene el estereotipo que tengo que enseñarte, vos no sabes hacerlo, te vas a golpear, esto es para hombre y eso es lo que se escucha siempre, esto es para hombre ándate para allá...”

“... la mujer no puede hacer nada, que son cuestiones de hombres...”

Estos estereotipos se vienen construyendo desde la familia, lo que dificulta más a las mujeres poder desempeñarse en cualquier trabajo considerado no tradicional para las mujeres, y para evitar reproducirlos tanto la madre como el padre tienen que tener conocimientos en los temas de derechos humanos y género para educar a la niñez desde un enfoque de derechos, aquí resulta

fundamental destacar que no es responsabilidad absoluta de las mujeres porque se tiene la idea de que son estas las que pasan el mayor tiempo con las hijas e hijos, eximiendo de la paternidad responsable que tienen que tener los hombres en educar con igualdad de género.

“... desde mi abuelo vengo escuchando vos mujer, vos tenes que estar en la cocina cuidando los niños...”

“... en lo personal mi abuelo me decía eso no es para usted, que va andar haciendo ahí y ahora es súper feliz cuando me ve trabajar...”

Al analizar la subcategoría de la situación laboral que enfrentan las mujeres es muy variada, porque se incorporan diferentes elementos que son fundamentales a destacar, como por ejemplo que en muchas ocasiones no gozan del derecho de licencias o permisos laborales, llegando en casos extremos hasta no proporcionar las licencias de maternidad completas, descontárselas o despedirlas, de la misma forma cuando hay recortes de personal las primeras que están en la mira son las mujeres, ejerciendo un acoso laboral para que sean ellas las que renuncien lo que implica que pierden una parte de la indemnización, o en su defecto las mujeres acceden a una renuncia voluntaria para que en próximos proyectos puedan tener oportunidades de contratación laboral con la misma empresa, porque la modalidad de proyectos son temporales y cuando se terminan las mujeres tienen que buscar otras opciones laborales.

De acuerdo a las entrevistas recolectadas de las informantes claves, un aspecto que les ha marcado de manera diferenciada es el acoso sexual que se sufre en el ámbito laboral, puesto que les daña en el rendimiento, en lo personal, familiar y en todos los niveles de vida, porque disminuye el autoestima y el autoconcepto, así como también daña las relaciones interpersonales con las y los compañeros, en este punto es pertinente mencionar que a pesar de los esfuerzos que se han realizado en temas de marcos normativos que regulen este delito, todavía es un punto álgido a superar porque la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, así como el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y el acoso en el mundo del trabajo, establecen acciones afirmativas para prevenir, atender y erradicar este tipo de vulneración de derechos, pero todavía se tienen deudas pendientes.

Interponer denuncias sobre acoso sexual y/o violaciones es un paso que no todas las mujeres se atreven a dar, porque en muchos casos conlleva una revictimización, una falta de credibilidad o por temor a ser ignoradas o calumniadas por parte de sus colegas de trabajo o en la familia, puesto que en muchas ocasiones a las mujeres se les responsabiliza sobre estos hechos señalando que no establecieron límites claros con los hombres, pero esto pasa por analizar que en muchas ocasiones interpretan un “no” como un “sí quiere, pero no está segura”, insistiendo en conductas que se convierten en acoso sexual por la insistencia de una de las dos partes, es así que el rubro de la construcción se ha llegado hasta naturalizar el acoso sexual.

“... el mismo machismo ha hecho que la visión de los hombres solo nos sexualice, aunque andemos vestidas igual que ellos, pero siempre el morbo y esa parte de que solo nos sexualizan es súper complicado y en el trabajo mucho más, porque pasas más tiempo en el trabajo que en la casa...”

“... más de alguna mujer se acercó a su jefe y le ha dicho: jefe está persona me está acosando y el jefe lo que hace es decirle ya voy hablar con él, yo voy a tratar de ver el tema, voy a ver cómo te ayudo, y ya voy a ver cómo te solvento, pero la mujer ve que pasa el tiempo, y a veces vemos que esa persona como que la protegen, en vez de protegernos a nosotras...”

Para lograr cambios estructurales en la situación de las mujeres en el rubro de la construcción, tanto en el abordaje de la violencia, discriminación y desigualdades identificadas en el rubro, es necesario el involucramiento y participación de mujeres y hombres que conviven en el sector, realizando un análisis de las inequidades que se producen e implementar acciones para cambiarlas y eliminar todas las formas de discriminación y violencia que padecen las mujeres, para que puedan participar plenamente en el ámbito laboral, económico, social, entre otros.

Pero para lograr estos avances se hace necesario revisar desde las características sociolaborales de las personas trabajadoras hasta aquellas acciones que generan desigualdad y violencia de género, es por ello, que resulta fundamental que se contraten personas especialistas en gestión social y género con el fin de que el proyecto cuente con la parte social y la parte técnica, para una mejor intervención, en la que se deje una excelente obra de infraestructura sin daños colaterales en la parte social, como por ejemplo embarazos en niñas y adolescentes o personas de las comunidades, así como que se haga una prevención y capacitación sobre temas de salud sexual y reproductiva, en la que se haga énfasis en los temas de infecciones de transmisión sexual, entre otros.

CASO N° 4. “Yo una vez golpeé a alguien porque quiso sobrepasarse conmigo”

Datos generales de la informante clave

Nombre y código de entrevista	Edad	Cargo	Escolaridad	Sector	Departamento en el que labora	Composición familiar	Años de experiencia
Entrevista 4. G.G.	33 años.	Residente de costos y estimaciones.	Ingeniería y maestría.	Privado.	San Salvador.	Madre y hermana.	8 años.

Fuente: Elaboración propia con datos retomados de la entrevista 4. G.G. 18/09/2022.

Gabriela González, de 33 años de edad, con estudios de maestría e ingeniería. Cuenta con 8 años de experiencia en el ámbito de la construcción, labora en el sector privado, se desempeña en el cargo de residente de costos y estimaciones; actualmente convive únicamente por la madre, pero tiene una hermana y mantiene poca comunicación con el padre.

Categorías de análisis y frases textuales

01

Categoría:

Violencia y Discriminación.

Para el abordaje de la categoría de violencia y discriminación, haremos referencia a la violencia contra las mujeres, que sucede en el ámbito laboral, y que la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), establece dentro de sus modalidades en el artículo 10 literal C, “Violencia laboral: son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en 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 su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebrante el derecho a igual salario por igual trabajo”.

Considerando lo establecido en la LEIV, se reconoce la modalidad de violencia laboral contra las mujeres, tanto en el sector público como privado; en el caso del rubro de la construcción se identifican casos de violencia laboral en ambos sectores, es decir, la violencia contra la mujer se observa tanto en el sector público como privado y en algunos casos con diferentes grados de agravantes. Tal como lo he mencionado anteriormente, la herramienta normativa que contribuye a la erradicación de la discriminación contra las mujeres, es la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), y esta discriminación de la que son víctimas las mujeres, puede ser directa o indirecta, la primera se refiere a excluir por estereotipos de género a las mujeres, y la segunda cuando se establecen criterios que ponen en desventaja a las mujeres.

La informante clave, en esta oportunidad labora en el sector privado y nos expone algunas de las situaciones que ha evidenciado respecto a la violencia y discriminación contra las mujeres.

“... tengo una denuncia pendiente por abuso sexual, entonces es un tipo de discriminación...”

“... ni siquiera despidieron al hombre de inmediato me despidieron primero a mí y después lo despidieron a él...”

“.. eso fue mi decepción, porque no me sentía acompañada, tampoco apoyada por nadie; entonces por eso deserte de la denuncia...”

“... se encuentra este tipo de acciones en este rubro, personas abusadoras, personas que tienden a pasarse, yo una vez golpee a alguien porque quiso sobrepasarse conmigo...”

Es importante mencionar que a pesar de la existencia de leyes que regulen la violencia contra las mujeres y que establecen mecanismos de protección cuando la violencia se da en el ámbito laboral, estos no se implementan tal como deberían; para el caso la LEIV establece en su artículo 24 literal C e inciso final, la responsabilidad del Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) de garantizar: “la protección de los derechos laborales de las trabajadoras que enfrenten hechos de violencia” “En los casos en que las mujeres se encuentren en ciclos de violencia y procesos de denuncia; si lo solicitaren se gestionará con el patrón la reubicación temporal o permanente de su lugar de trabajo”.

Respecto a la discriminación en el sector de la construcción, podemos mencionar que se vincula a la desigualdad de oportunidades en el acceso a puestos de toma de decisión, desigualdad salarial, la informante clave expresó lo siguiente.

“...hay muy pocas mujeres todavía en puestos de gerencia y cuesta más acceder a esos puestos, donde obviamente en su mayoría sigue habiendo más hombres y que son los mejores pagados...”

Por otro lado, es importante mencionar que es fundamental que se creen espacios para que las mujeres se puedan capacitar en el rubro de la construcción de forma técnica, puesto que hay instituciones como INSAFOR³ que pueden ofrecer cursos que se especialicen en trabajos no

³ Instituto Salvadoreño de Formación Profesional.

tradicionales, porque como ya se mencionó a las mujeres se les asignan oficios relacionados a la socialización de género y todo lo que tiene que ver con maquinarias, operaciones de instalaciones, cargos de obreros o trabajos de operarios son asignados a los hombres, y a las mujeres les cuesta tener acceso ya que necesitan los recursos desde la maquinaria, personas que le puedan capacitar y lo más importante que tengan la disposición de enseñarles, porque muchas mujeres ingresan a este rubro porque son jefas de hogar y por la necesidad de aportar económicamente a la familia.

02

Categoría:

Autonomía económica de las mujeres.

La categoría de autonomía económica de las mujeres, está relacionada a la división sexual del trabajo que se establece considerando los roles diferenciados que se asignan a las mujeres y hombres en la sociedad. Se hace referencia a la asignación del trabajo reproductivo o no remunerado a las mujeres, sobre la base que corresponde tradicionalmente el cuidado de la familia, la realización de tareas domésticas o desempeñarse en la economía informal y la asignación del trabajo productivo o remunerado a los hombres correspondiendo tradicionalmente ser “proveedores” de la familia y desempeñarse en la economía formal.

En este sentido, para que las mujeres gocen de autonomía económica se enfrentan a más obstáculos que los hombres, es decir, para que obtenga ingresos económicos, ya sea a través de un trabajo remunerado o realizando una actividad económica como emprendedora o empresaria; acceder a bienes o servicios. Además, es de considerar que las necesidades deben responderse diferenciadamente ya que no son las mismas para mujeres y hombres. Por tanto, debe brindarse condiciones y oportunidades a través de las cuales las mujeres puedan acceder a sus intereses prácticos y estratégicos.

El rubro de la construcción, no se exige de ser un ámbito difícil para que las mujeres puedan desempeñarse, y mantenerse en los puestos de trabajo, y en el caso de las mujeres que logran acceder a puestos de toma de decisiones lo hacen con el apoyo de su grupo familiar conciliar la vida laboral y familiar y otras asumen el doble trabajo; por lo que es necesario plantearse el proveer un servicio de cuidado para hijas e hijos de mujeres, ya que el no contar con este servicio disminuye las posibilidades que las mujeres busquen un trabajo remunerado. La informante clave expresa la experiencia y casos en el rubro de la construcción, respecto a la autonomía económica de las mujeres y la división sexual del trabajo.

“... he conocido mujeres madres desempeñando puestos de poder como, ingeniera residente, ingeniera de control de calidad que tienen hijos, considero que ellas tienen bastante ayuda de su familia...”

“... las mujeres que trabajan lejos, ellas hacen videollamadas todos los días les hablan a los hijos para ver cómo están, y se le parte el corazón cuando les dicen mamá te extraño, sintiéndose culpables de haberlos dejado por el trabajo...”

“... las mujeres están más obligadas a encontrar trabajos que están en sus zonas de vivienda, no pueden irse lejos...”

Estas experiencias que nos coloca la informante claves son ejemplos de la sub categoría del suelo pegajoso o sticky floor que es un término relacionado con la desigualdad de género en el mercado de trabajo, hace referencia a las dificultades que tienen las mujeres en comparación con los hombres, un claro ejemplo lo encontramos cuando la mujer es la que abandona su puesto de

trabajo, pide una excedencia o solicita una reducción de la jornada para hacerse cargo de la hija o hijo, algo que puede limitar también sus opciones de crecimiento profesional. (Santander 2022).

“... a las mujeres las atan más los hijos de andar de un lugar a otro, por lo menos he visto mujeres que hasta hacen tareas con los hijos en la oficina, porque conocí a una mamá soltera con su hijo al mediodía en horas de almuerzo, ella trabajando lejos y ella con el niño haciéndole las tareas en llamadas telefónicas...”

“... a nosotros nos toca la parte del cuidado, los hombres en el rubro en su mayoría están acostumbrados de andar de vivir aquí en San Salvador y dejar a su familia y andar en San Miguel, La Unión, en Ahuachapán, Santa Ana, en Chalatenango sin ningún cargo de conciencia que los limite...”

Junto al suelo pegajoso, que limita el desarrollo profesional de las mujeres en la base, la igualdad de género también está limitada en la cúspide. Es lo que se conoce como techo de cristal o glass ceiling, un concepto acuñado por la consultora empresarial Marilyn Loden en 1978 para ilustrar las dificultades que tienen muchas profesionales para acceder a cargos directivos. De esta manera, mientras el suelo pegajoso retiene a las mujeres en determinados puestos de trabajo, como si de una especie de arenas movedizas se tratara, el techo de cristal bloquea sus aspiraciones profesionales, como una barrera invisible instaurada por las construcciones sociales arraigadas durante siglos. (Santander 2022).

De este modo la doctora Alda Facio, expresa: “Por ejemplo, una política para igualar las oportunidades de las mujeres en el empleo, por más buena que sea, si no toma en cuenta que hay costumbres y hasta otras leyes y políticas que causan desventajas a las mujeres, no va lograr que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres. Por eso la CEDAW⁴ exige que, para implementar una política de igualdad de oportunidades, se tomen en cuenta los factores sociales que inciden en esa desigualdad. Es decir, no se trata de que las mujeres no tengan hijos para tener las mismas oportunidades que los hombres, sino que el Estado elimine todas las barreras y estereotipos sociales que hacer que ser madre y ser trabajadora asalariada sea muy difícil de conjugar” (Facio 2014).

03

Categoría:

Brechas de género.

En relación a la categoría de brechas de género, en la que se aborda las diferencias y desigualdades en el ámbito laboral, se analiza la situación y condición de las mujeres y los hombres, también, analiza en qué medida las costumbres, mitos o creencias a determinados comportamientos estereotipados influyen sobre las mujeres o los hombres. Las mujeres enfrentan más obstáculos para desarrollarse en el ámbito laboral, si bien actualmente hay avances significativos, tales como: leyes y políticas para prevenir, atender y sancionar la violencia y discriminación contra las mujeres en los lugares de trabajo; la aplicación y homologación de estas en las instituciones es una deuda pendiente y se evidencia en las brechas de género que persisten

⁴ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

en el ámbito laboral. Es así que la informante clave, nos expone cuales son las desigualdades que identifica en el rubro de la construcción y particularmente en el sector privado.

“... persiste la idea de que no podemos estar mucho tiempo en campo o que no somos capaces de hacer otras cosas que los hombres sí...”

“... varios piensan que no puedes mucho o no puedes dirigirlos, entonces se pone, así como medio difícil pero ahí te las ingenias para ganarte la confianza de la gente y hagan lo que vos digas...”

“... las mujeres ya nos sentimos más cómodas de decir soy ingeniera o voy a estudiar una ingeniería y me voy a meter a este rubro que ya no es tan de hombres, sino que ya hay grandes oleadas de mujeres que se están graduando de ingeniería y estaban en puestos técnicos...”

La discriminación que aún persiste en el ámbito laboral para las mujeres, es parte de las dificultades que enfrentan para poder desempeñar un cargo de toma de decisión, por lo que suelen desempeñarse en cargos asignados considerando estereotipos de género y en condiciones de vulnerabilidad y cabe desmitificar que no se trata del “principio de Peter” que afirma que "en una jerarquía, todo empleado tiende a ascender hasta su nivel de incompetencia", sino más bien que la falta de oportunidades, la falta de capacitación y las brechas persistentes son el talón de Aquiles para que las mujeres no hayan alcanzado una igualdad real, y esto pasa por analizar que desde el sistema imperante, pasando que por lo general se tienen dueños y jefaturas masculinas hasta las condiciones biológicas no permiten que ambos sexos se desarrollen en igualdad de condiciones.

“... los cargos de decisión todavía están bastante ocupados por hombres...”

“... las mujeres que están en puestos de decisión tendrían que ver cómo se les da mayores oportunidades a las mujeres...”

La informante clave, señala un aspecto importante y es sobre la sororidad que se puede dar entre las mujeres que laboran en este rubro, porque tradicional y culturalmente se ha generado una competencia entre las mujeres, marcando rivalidades y no se ven como aliadas, de esta forma cuando algunas mujeres obtienen una cuota de poder lo ejercen de manera tradicional, sin pensar en dar oportunidades de superación a sus colegas, y esto se refuerza con los estereotipos que algunas entrevistadas han señalado, manifestando que se llevan mejor con sus compañeros hombres o que prefieren trabajar solo con hombres porque son menos conflictivos, cuando bien se sabe que estas son estrategias que utiliza el patriarcado para infundir relaciones insanas entre las mujeres.

CASO N° 5. “Yo sufrí, me golpearon me pisotearon y me trataron como quisieron”

Datos generales de la informante clave

Nombre y código de entrevista	Edad	Cargo	Escolaridad	Sector	Departamento en el que labora	Composición familiar	Años de experiencia
Entrevista 5. C.C.	47 años.	Auxiliar de albañilería	Octavo grado.	Público	A nivel nacional.	2 hijas.	14 años.

Fuente: Elaboración propia con datos retomados de la entrevista 5. C.C. 18/10/2022.

Carmen Córdova, de 47 años de edad, con estudios hasta octavo grado. Cuenta con 14 años de experiencia en el ámbito de la construcción, actualmente se desempeña en el cargo de auxiliar de albañilería en el Ministerio de Obras Públicas y de Transporte; el grupo familiar está conformado por su abuela, su madre, dos hijas y 3 nietos, viven en viviendas separadas, sin embargo, apoya económicamente a su abuela.

Categorías de análisis y frases textuales

01

Categoría:

Violencia y Discriminación.

La violencia intrafamiliar es una epidemia en nuestra sociedad salvadoreña, y muchas de las mujeres que laboran en el rubro de la construcción son víctimas de este tipo de vulneración de derechos humanos, que es un problema que afecta todos los espacios en los que se involucran las personas que lo sufren, además de ser un problema de salud pública puesto que las mujeres llegan golpeadas a los centros de salud, así mismo es un problema de seguridad porque se vulnera el derecho a una vida libre de violencia contra las mujeres y sin contar que una persona que sea violenta necesita que se trabaje de forma integral porque las expresiones de violencia pueden llegar hasta un feminicidio.

“... yo sufrí, pero fue algo absurdo, porque él se metió con la familia mía, me humillaba y yo lo miraba con mujeres y yo no le decía nada, porque yo decía sí le grito o le digo algo me va a pegar y va hacer peor...”

“... me golpeó, me aventó hacia la puerta y caí en la canaleta y me rompí la cabeza y todavía me levanté y le dije me golpeaste me rompiste la cabeza y luego empezó a insultar y a golpear y como pude empecé a defender y le pegué con un garrote y nos dimos ciertos porrazos y en eso llegó la policía...”

“... la mamá de él estaba enferma y la policía dijo que lo llevaría preso y él mintió dijo que esa era su casa y que yo era una abusiva que lo estaba insultando y vine yo y le dije permítame policía y saqué la escritura y le dije que está era mi casa y aquí están los documentos y él pelea por gusto y tengo una hija que es de él y no me quiere ayudar...”

La violencia y discriminación contra las mujeres en los diferentes espacios en que se desenvuelven, las coloca en condiciones de desventaja y no permite que puedan desarrollarse, y más aún en el ámbito laboral, ya que para las mujeres encontrar trabajo resulta más difícil que para los hombres, y cuando lo encuentran suele ser en actividades relacionadas al trabajo reproductivo: es decir, trabajo de cuidado y doméstico, en la economía informal, sin prestaciones de seguridad social, salario inferior al mínimo, entre otros aspectos. El rubro de la construcción como ámbito laboral para las mujeres, es un ámbito en el cual las mujeres son violentadas y discriminadas, la informante clave nos comparte otra experiencia.

“... Fue en el Mozote y ahí dormíamos en una escuela cada quien, 2 mujeres separadas y de repente un compañero me dice en palabras horribles, mira vieja, que pasó, vamos, ¿A dónde? Te voy a dar 20 dólares, Ah que, hacer el amor y le dije no, yo tengo sueño y en primer lugar yo vine a trabajar y no vine a vender mi cuerpo...”

“... a veces uno no denuncia porque si pones queja te quitan el trabajo y te le ponen patas y cola porque les creen más a los acosadores que a uno de mujer, porque dicen vos lo provocaste, mira cómo te vestís y si te maquillas peor, ya andan diciendo ya andas como no sé qué, y a modo que uno queda mal y ellos quedan bien...”

“... pasan los hombres en la calle y le dicen mi amor si estuvieras conmigo no estuvieras trabajando ahí y te tuviera en la casa...”

“... en mi caso que me traten de la "P" yo tranquila, no me tocan, no me dañan y las palabras el viento se las lleva, porque si uno se pone que me trató mal, no haces nada...”

Actualmente se reconoce que la existencia de leyes especiales que regulan la violencia contra las mujeres, ha hecho que existan avances en las instituciones, el contar con instrumentos legales para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de violencia y discriminación contra las mujeres, sin embargo, estos deben aplicarse y formar al personal en el conocimiento de dichas normativas, realizar intercambios de buenas prácticas con otras instituciones para eliminar todo tipo de violencia y discriminación contra las mujeres y evaluar que se puede mejorar para garantizar el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres en el lugar de trabajo y sin discriminación de ninguna índole, puesto que se puede observar que las mujeres sufren de violencia en diferentes ámbitos, ya sea laboral y comunitaria y el acoso callejero está a la orden del día para las mujeres que laboran en la construcción.

“... ahora hay otros reglamentos, te respetan y gracias a lo de género y a la charla que les dieron a los varones y las leyes como están hacen que te respeten, eso ha ayudado en una parte, que las leyes han defendido a la mujer cuando antes a la mujer le hacían lo que querían y así quedaba...”

“... le digo sí me sigues molestando te voy a denunciar y yo no voy presa y si vos me tocas se llama violación y vas a ir a prisión...”

“... eso de violencia hace años con el papá de mis hijas yo sufrí, me golpearon me pisotearon y me trataron como quisieron y esa persona hoy en adelante se murió y ahora soy otra mujer, soy una mujer que no voy a dejar que nadie me golpee, que nadie me pisotee y que nadie me ande acosando...”

Alda Facio, expresa “Hay muchas razones por las cuales a pesar de tantos tratados que garantizan la igualdad entre hombres y mujeres, todavía no se ha logrado eliminar la discriminación sexual. Entre estas puede mencionar la falta de voluntad política de quienes tienen el poder de hacerlo, las concepciones religiosas que, abierta o solapadamente, atentan contra la igualdad entre los sexos, las costumbres y tradiciones misóginas que entronizan la superioridad del sexo masculino, los estereotipos sexuales que mantienen la inferioridad de los roles femeninos, entre otras”. (Facio 2014).

La informante clave, nos comenta los tipos de violencias sexuales que ha sufrido en el rubro de la construcción y que en la mayoría de casos se llegan a naturalizar.

“... él me estaba molestando y me quiso tocar y yo no me dejé y empezó la buya y empezó a decir no, que ella es la loca y un amigo le dijo qué haces en la colchoneta de ella y le dijo es que ella me llamó...”

“...yo le dije a mi jefe inmediato sobre lo sucedido y lo que me dijo fue: nada te costaba ir un momento halla fuera, hacías lo que él quería y te ganabas 20 pesitos para tu comida...”

“... mi jefe me dijo, si quieres que yo ponga mano en eso dame algo a cambio y asunto arreglado, le dije primero, vengo a trabajar, a pagar deudas, a mantener a mi familia y segundo cuándo necesite marido voy a poner un rótulo...”

Resulta indignante los comportamientos que muchas jefaturas tienen ante casos de acoso sexual, solapando estos hechos porque tienen las mismas conductas, dándose un “pacto entre machos” situación que daña a las mujeres porque no tienen donde acudir porque la jefatura inmediata es abusadora por lo que en muchas ocasiones deciden acceder a estas propuestas sexuales para no perder el empleo, o en otros casos las mujeres empoderadas deciden denunciarlos para que estas conductas ya no continúen, lo cierto es que en muchas ocasiones las mujeres deciden

tener algunas relaciones sexo sentimentales con los compañeros de trabajo para encontrar un respaldo o respeto de los otros hombres, y muchas jefaturas se aprovechan de esta situación y se involucran con muchas mujeres, lo que genera conflictividad entre ellas.

“... él había sido militar y que chica que miraba no se le escapaba y como dicen ellos la bala que pongo no se me pierde...”

“... Entre las mujeres empezaban la rivalidad por el privilegio porque una trabajó y la otra no, o si le caíste pesado o le caíste mal al jefe, te dijo una cosita y no le respondiste como él quería inicia un acoso y sino respondes bien ya le caes mal...”

“... Hay unos que dicen que la mujer no es para este trabajo, ella es para que esté en la casa o en un súper o que esté en un almacén y las mujeres que están aquí es porque son lesbianas...”

La informante clave ha hecho mención de un aspecto muy importante que se da con frecuencia en este rubro, y es creer que porque una mujer se dedica a trabajos de construcción tiene una orientación sexual diferente, porque se tiene la concepción que una mujer es femenina cuando se viste de determinada forma, cuando habla de determinada forma, cuando necesita ayuda para realizar trabajo pesado, de la misma forma es importante mencionar que decirle lesbiana a una mujer lo toman como un insulto, puesto que no se tiene una educación integral de la sexualidad, por otro lado es pertinente mencionar que dentro del sector de la construcción es mejor visto que una mujer tenga rasgos masculinizados y que sea lesbiana, porque son mejor aceptadas a que un hombre sea gay porque recibe discriminación y violencia pues es un recuerdo de una masculinidad frágil, en la que no se concibe que un hombre se quiera “rebajar de categoría”.

“... las mujeres somos más capaces y más valientes, cómo decimos que te caíste, te golpeaste, pero te levantas, te sacudes y seguiste porque una mujer dice si me caído y me quedo sentada, me quitan del trabajo y a mis hijos quién les da de comer y mi familia necesita el sustento...”

“... cuando es una mujer te entiende, más cuando andas mal de salud y tienes problemas te entienden y a veces el varón te entiende, pero a veces te dice ¡Ay estás mujeres solo enfermas pasan! ...”

“... hemos andado en cuadrillas solo de mujeres y cuando empecé habíamos 4 o 5 mujeres, pero unas las cambiaron por maternidad, todas fueron cambiando de diferentes áreas, otras por su salud pasaron a limpieza y yo siempre me he quedado aquí en el área de mantenimiento...”

“... el sueldo es diferente, pero uno dice lo que me dan alcanza para mí familia...”

“... hay hombres que te dicen, espérate vos no podés hacer eso y vos qué vas a saber, vos sos vieja...”

La necesidad económica es un elemento que a muchas mujeres les limita a buscar otras oportunidades laborales de mejores ingresos, decidiendo seguir en esos trabajos porque tienen familias que alimentar, cuentas que pagar y no se pueden dar el lujo de estar desempleadas, y es aquí donde muchas jefaturas que no están sensibilizadas en temas de derechos humanos se aprovechan de la situación, llegando hasta una explotación laboral en la que a las mujeres las dejan trabajando más de las 7 horas⁵ que establece la OIT, y cuando hacen horas extras no se las remuneran completas.

⁵ El rubro de la construcción al ser considerado como trabajo peligroso solo se laboran 7 horas.

En la categoría de autonomía económica de las mujeres, podemos analizar los casos de mujeres que son madres solteras y que, al lograr la oportunidad de obtener un empleo remunerado a pesar de enfrentarse a violencia sexual, discriminación y no tener las mejores condiciones, deciden continuar en el empleo ya que son ellas quienes ejercen la jefatura de su hogar, además deben realizar la doble o triple jornada laboral, con el trabajo reproductivo de su casa y en algunos casos de otros hogares. Si bien es cierto que el trabajo remunerado contribuye a que las mujeres gocen de independencia económica y en algunos casos logren salir de círculos de violencia; aún no se logra conciliar la vida laboral con la familiar. La informante clave, nos comparte su experiencia en el rubro de la construcción, asumiendo el rol productivo y reproductivo.

“... nunca me ayudó el papá de mis hijas, yo trabajaba aun saliendo de aquí y recogía ropa ajena y en la noche lavaba ropa ajena hasta las 2 o 3 de la mañana y dormía dos horas y luego me iba para el trabajo...”

Son pocas las mujeres que se desempeñan como auxiliares de albañilería, porque implica realizar trabajos que se consideran pesados, pero algunas de las mujeres entrevistadas manifestaron que en los primeros días es bien agotador pero luego el cuerpo se acostumbra a trabajar bajo el sol, en ambientes contaminados con polvo o aguas residuales, pero que se hace más llevadero cuando personas con experiencia te explican y te enseñen como desarrollar el trabajo y después que ya están acostumbradas son bien vistas por las personas de las comunidades, porque son un ejemplo a seguir para romper obstáculos.

“... pero hay otros que te dicen ven ayudarme aquí y pone atención, no eso no va ahí ha al revés, fíjate para que lo hagas bien, para cuando vayas con otro grupo ya podés hacer las cosas y uno dice ay que bonito no hay envidia...”

“... hay veces te dicen eso te quedó pando, pone el nivel y ya vas a ver o le falta un poquito el caso es que te lo dicen de una buena manera, no con palabras feas y eso te pone a pensar me equivoqué, pero me lo dice de una forma correcta que yo digo en la otra lo haré mejor...”

“... aquí me siento que yo soy hombre que trabajamos iguales y uno se adapta y se acostumbra y en cada proyecto ahí vas con tu pala, la piocha, tú carreta y a trabajar...”

“... Para terminar las bases del puente, trabajamos sábado y domingo y trabajamos de 6 de la mañana a 4 de la tarde...”

“... en Anamorós mucha gente me felicitó y solo usted de mujer me decían, si les dije, durante la semana usted jala cemento, usted hace mezcla y jala piedra, sí amor les digo yo...”

La entrevistada se siente orgullosa de su trabajo, de poder construir y contribuir a una sociedad diferente y de ser un ejemplo para las demás mujeres porque cuando las mujeres se sienten cansadas por la jornada laboral y por el trabajo reproductivo y de cuidado muchas solicitan el traslado para el sector de limpieza y son pocas las que se quedan trabajando en ese rubro, de la misma forma, se puede observar cómo se naturalizan jornadas extensas como normales, trabajando más de 10 horas, cuando los marcos normativos señalan que como son trabajos considerados como peligrosos, solo se deben de trabajar 7 horas, pero es de rescatar que algunas mujeres lo hacen porque necesitan el ingreso económico por las horas extras, que deberían ser remuneradas el doble.

Las desigualdades en el ámbito laboral, hace referencia a las limitantes que enfrentan las mujeres y que les dificultan las oportunidades de acceso a un empleo en la economía formal y las colocan a las mujeres en situación de desventajas en sus condiciones de vida.

Alda Facio, expone: “La CEDAW también nos dice que tomar en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres no siempre resulta en una igualdad sustantiva. Es conocido que la otra forma en que el Estado ha tratado el tema de la igualdad entre hombres y mujeres, es tomando en cuenta las diferencias de las mujeres con ellos para “protegerlas”, como, por ejemplo, prohibiéndoles el trabajo nocturno. Estas protecciones no son medidas para lograr la igualdad si no resultan en que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para acceder a todos los recursos o empleos del país. Tampoco son medidas hacia la igualdad sustantiva si por ellas se refuerzan los mitos y estereotipos que por siglos han redundado en la discriminación y la desigualdad de las mujeres”

La informante clave, nos comparte algunos aspectos que considera que a las mujeres les limita a desarrollarse en el rubro de la construcción, entre ellos menciona la escolaridad que una mujer tenga, ya que las mujeres en este rubro consideran que deben estar preparadas académicamente para poder tener acceso a las mismas oportunidades laborales que los hombres, ya que esto hace la característica que hará que ellas puedan ser consideradas para puestos de dirección.

“... a las que no tienen mucho estudio nadie las recomienda o también que no tienes amigos que te ayuden, por eso no puedo superarme en otro puesto laboral...”

“... Bueno a vos no te gusta cuidar a tus hijos haragana, vea que tus hijos te valen, a la suegra se los dejas verdad...”

También, continúan influyendo los roles y estereotipos de género que socialmente nos asignan, y desvalorizando a las mujeres que se desempeñan en el sector y reprimiéndoles que son malas madres por dejar a sus hijos, sin embargo, esto no logra permear en las mujeres quienes continúan en el ámbito por el convencimiento que les gusta su trabajo y la satisfacción de cambiar la vida de otras personas en las comunidades que ejecutan los proyectos, y esto les trae reconocimiento y agradecimiento por parte de las personas beneficiarias.

“... a vos no te gusta el trabajo de la mujer o no has aprendido nada o no puedes cocinar, es lo que dicen y cuando me dicen eso a mí, yo les digo ah es que yo soy hombre y no puedo cocinar, planchar ni lavar y no puedo hacer nada solo este trabajo de hombres...”

“... como mujer me conformo en andar en bacheo, recarpeteo, albañilería y en puentes ahora y me llena de alegría escuchar a la gente decir que bonito quedó...”

“... Las mujeres podemos mucho, tenemos mucha sabiduría, tenemos mucha fuerza y somos capaces de todo...”

“... me siento mujer cuando estoy en mi casa con mis hijas, en shorts o faldas y cocinando, pero yo aquí me siento que yo soy hombre que trabajamos iguales y uno se adapta y se acostumbra...”

Algunas personas tienen la concepción de que las mujeres que se desarrollan en este rubro lo hacen por andar con muchos hombres, un ejemplo lo comentó la entrevistada en la cual señala

que algunas personas le han dado el concejo de que se cuide porque el convivir en el día a día con los hombres pueden confundir la amistad e interpretar mal, pero menciona que otras personas lo hacen en forma de crítica y recriminación.

“... te gusta andar con los hombres y todos los hombres tienen mujer y si le paras bolas alguien no te va a dar nada y solo vas hacer la socia del momento y murió la flor...”

Por otro lado, la entrevistada nos coloca un ejemplo de discriminación por el trabajo que ejerce, puesto que cuando ocurren eventos naturales y/o provocados son ellas las que llegan a los lugares a hacer su trabajo, por ejemplo nos comenta que para el inicio de la pandemia por COVID 19, recibió mucha discriminación porque las enviaban a los hospitales a hacer limpieza, de la misma forma en algunas oportunidades que hubieron unas explosiones fue el equipo en el que ella estaba que les tocó ir a la zona y algunas personas les discriminaban porque pensaban que estaban contaminadas, comenta que en muchas ocasiones esa discriminación vino por parte de sus compañeras y compañeros de trabajo del MOPT, en otras ocasiones por parte de las personas que habitaban en la comunidad donde reside pero también de la sociedad en general cuando la veían salir de los sitios donde estaba asignada laboralmente.

“... estuvimos trabajando en las cascadas cuando se dio una explosión por dióxido de carbono y ahí te decían vas a parecer de cáncer, vas a parecer de los pulmones, no te nos acerques porque venís contaminada...”

“... para la pandemia igual tuvimos en el Saldaña, pero ahí no lo podían ver y todo mundo se escondía como si eras un delincuente y uy qué no se acerquen y ahí te cambiabas y salías...”

“...te discriminan cuando te subías al bus con la camisa del MOP, váyase a usted no la llevo y yo siempre andaba camisa particular y me preguntaban y usted dónde trabaja muchacha y les decía yo trabajo de ordenanza ahí en el hospital, pero yo barro ahí afuera en los jardines, y yo decía si supieran donde trabajo...”

“... un vecino me dijo mira fulana tal por cual, no estés viniendo a la colonia, porque vos venís con la enfermedad del virus...”

“... por trabajar dónde trabajaba no te vendían, no te llevaban los buses, te insultaban y venían camiones y te decían cosas feas porque te miraban salir del Saldaña, entonces esa es la experiencia fea que te humillaron, te pisotearon...”

CASO N° 6. “Los obreros por el mismo machismo no quieren que una mujer les esté dando órdenes”

Datos generales de la informante clave

Nombre y código de entrevista	Edad	Cargo	Escolaridad	Sector	Departamento en el que labora	Composición familiar	Años de experiencia
Entrevista 6. J.M.	36 años.	Control de calidad.	Ingeniería Civil.	Privado	Sonsonate.	Compañero de vida.	9 años.

Fuente: Elaboración propia con datos retomados de la entrevista 6. J.M. 08/10/2022.

Jennifer Martínez, de 36 años de edad, Ingeniera Civil de profesión. Cuenta con 9 años de experiencia en el ámbito de la construcción, actualmente se desempeña en el sector privado en el cargo de control de calidad y está laborando en un proyecto en Acajutla Sonsonate, su grupo

familiar está conformado por su pareja, pero está pendiente de su madre, padre y de su hermana y hermano.

Categorías de análisis y frases textuales

01

Categoría:

Violencia y Discriminación.

En la categoría de violencia y discriminación, se analizan las situaciones a las que las mujeres deben enfrentarse en el rubro de la construcción, por lo que es importante establecer la ruta a seguir para actuar en los casos de maltrato o discriminación. Actualmente, debe actuarse ante estos comportamientos sexistas, para ir cambiando esas costumbres y cultura, para ello es necesario que se visibilicen como las mujeres poco a poco van abriéndose espacio en este rubro y que ellas sean las voceras que las mujeres pueden desarrollarse en este rubro.

La informante clave, en esta oportunidad se desempeña en el sector privado, respecto a la discriminación de las mujeres que ella ha identificado en este rubro, reconoce que ha laborado en empresas que, si hay desigualdad salarial y que no se tienen las mismas oportunidades para las mujeres, y aunque quieran participar en el trabajo de campo, no se les permite porque se les considera que no tienen la capacidad para hacerlo, así también algunas mujeres sufren discriminación múltiple, ya que convergen otras características además de la de ser mujer, joven y profesional, que causan la discriminación.

“... en la empresa en la que estoy trabajando hay muy buena igualdad, pero no puedo generalizar porque también he estado en otras empresas donde no ha sido así...”

“... en el sector construcción hay un prejuicio, al menos en lo que yo me he desarrollado hay bastante trabajo de campo, y a las mujeres se les asignan puestos que generalmente se queden en la oficina o cargos administrativos...”

“...yo me topé con una persona que cuando le quería dar una instrucción no me faltó al respeto, pero sí era como; no sabe lo que me está diciendo o bueno lo voy hacer así...”

“...poco a poco logré irle demostrando que quería aprender y trabajar en equipo...”

La edad y la experiencia en el rubro de la construcción tienen mucho peso, porque se tiene el estereotipo que una persona recién graduada no tiene mayores conocimientos, y esto no siempre es así, porque hay jóvenes que llevan ideas novedosas y hay personas adultas que a pesar de los años de estar laborando en este rubro siguen cometiendo los mismos errores porque no se actualizan y creen que las técnicas antiguas son las mejores, y cuando se trata de una mujer todo esto se dimensiona porque no conciben que una mujer, joven, con poca experiencia tenga un cargo que va a dirigir a un hombre, con experiencia empírica y sobre todo criado con patrones culturales arraigados.

“... él ya tenía hasta 20 años de experiencia trabajando en eso y yo que, acabando de iniciar, a parte de la inexperiencia todavía un poquito más difícil por ser mujer...”

“... los obreros por el mismo machismo no quieren que una mujer les esté dando órdenes a veces es bien difícil tratar con ellos...”

Con relación a la vulneración al derecho a una vida libre de violencia, la informante clave nos expresa algunas situaciones que ha experimentado en su trayectoria laboral, considera que las mujeres sufren más violencia en el rubro de la construcción cuando se desempeñan en el sector público, al respecto nos manifestó:

“... estuve trabajando en el sector público con alcaldías para proyectos sociales y allí hay más acoso laboral y sexual y luego pasé a trabajar en el sector privado, entonces todo lo que he estado trabajando en el sector privado eso disminuyó bastante...”

“... Con los trabajadores, siempre están los chistes, las bromas que en ningún momento se dirigen a mi persona y en ningún momento lo hacen de manera malintencionada sino simplemente es la interacción entre ellos mismos...”

“... Fíjese que una vez iba caminando y estaban 2 trabajadores y los trabajadores empezaron hacer sonidos de besos y decir bastantes términos como: mamacita y todo ese tipo de cosas...”

Además, se identifica que actualmente cada vez más empresas, sobre todo en el sector privado se suman a través de campañas o políticas internas, a no tolerar la violencia contra las mujeres en los lugares de trabajo, y eso les brinda a las mujeres seguridad que ante un caso de violencia pueden activar los mecanismos internos para detectar y sancionar esos hechos.

“... en la empresa en la que estoy tiene dentro de sus políticas cero tolerancias al acoso sexual...”

“... me siento con toda la confianza de decir que, si se diera un caso de acoso sexual, puedo exponerlo y yo sé que si voy a ser escuchada...”

La educación sobre temas de derechos humanos, sistema sexo género, marcos normativos y la incorporación de las mujeres a los trabajos no tradicionales, resulta imprescindible para que en los lugares de trabajo haya ambientes saludables de respeto y tolerancia a las diversidades de pensamientos, porque el tema de género es tan amplio que si no se está de acuerdo lo importante es el respeto que es la base de toda relación interpersonal saludable.

“... con relación al acoso sexual esta empresa lo tratan de mantener al margen, digamos que los últimos 6 años yo no he tenido algún tipo de discriminación...”

Cabe mencionar que la entrevistada señaló que en la empresa que labora tienen personal encargado de realizar procesos de sensibilización en el tema, además de contar con un protocolo de atención a posibles casos de acoso sexual, esto gracias a que han trabajado con organismos internacionales que les han puesto de requisitos contractuales estos protocolos, y que han visto que han funcionado por lo cual los siguieron retomando para próximos proyectos, además de que la empresa no tolera este tipo de conductas para no verse involucrada en estas situaciones.

“... en la empresa en la que estoy, tiene dentro de sus políticas cero tolerancia al acoso sexual, entonces en ese aspecto yo me siento con toda la confianza de denunciar...”

“... también nosotros subcontratamos a otras empresas y también tiene sus políticas en ese aspecto...”

“... he conocido casos de los subcontratos que sí han sufrido acoso ponen la denuncia y la empresa ha tomado acciones en el asunto, pero si hay respaldo, digamos si llegara a pasar algo si lo escuchan en una denuncia, si lo apoyan en ese aspecto...”

Las buenas prácticas que ha desarrollado esta empresa, tienen una repercusión significativa en el personal que labora puesto que las mujeres saben que tienen el respaldo de la alta gerencia y

el personal con conductas de acoso saben que si llegan a infringir el normativo de conducta lo pueden cesar, lo que hace que sean un ejemplo para otras empresas, otro aspecto positivo a destacar es que derivan las responsabilidades contractuales a las empresas que subcontratan, para evitar demandas de este tipo, situación que se ve poco en este ámbito porque las empresas que son subcontratadas se desvinculan de las responsabilidades adquiridas.

02

Categoría:

Autonomía económica de las mujeres.

En la categoría de autonomía económica de las mujeres, los desafíos son muchos especialmente en el ámbito laboral, en el que las mujeres aun no alcanzan las mismas oportunidades que los hombres, ya que, influenciado por la división sexual del trabajo, que anteriormente se ha mencionado, asigna a las mujeres el trabajo reproductivo y a los hombres el trabajo productivo. La informante clave en este caso es una mujer que aún no tiene hijas o hijos, sin embargo, expresa que la maternidad podría limitar el desempeño de su trabajo.

“... si llegáramos a tener hijos eso prácticamente los limitará, bueno yo no sentiría igual, pero él puede decir yo me voy a trabajar afuera y no pasa nada, ya con el cuidado de un hijo me sentiría limitada, yo dejaría de trabajar por un periodo y me limitará a salir del país a trabajar...”

Expresa la entrevistada que particularmente considera que no afecta en su trabajo el trabajo doméstico ya que este lo realiza de manera compartida con su compañero de vida; sin embargo, esta situación no es la misma para mujeres que conviven con parejas que no asumen la responsabilidad compartida del trabajo reproductivo del hogar; también expresa el conocimiento de casos de mujeres que por no gozar de autonomía económica, no pueden salir de círculos de violencia de los que están siendo víctimas, pero como ya se mencionó el salir de un círculo de violencia requiere de un apoyo psicosocial además del acompañamiento de personas cercanas.

“... los 2 trabajamos juntos y prácticamente las tareas de la casa las compartimos, entonces ambos estamos conscientes de lo que uno tiene que hacer en la casa...”

“... he conocido un par de personas que por ese temor y no tener autonomía económica siguen en ese círculo de maltrato y de ese tipo de violencia...”

Respecto a la conciliación de la vida laboral con la familiar, la entrevistada nos manifestó que deben hacerse sobre esfuerzos para equilibrar ambos espacios, porque este rubro es bien demandante y se tiende a dar el fenómeno de postergar la maternidad para que no choquen con su carrera profesional, porque saben que son ellas las que socialmente son obligadas a dejar sus aspiraciones para dedicarse a la familia. El laborar junto con la pareja tiene aspectos positivos y negativos, entre los primeros se encuentra que hay confianza en el trabajo y se pueden decir los errores de forma sensible, de la misma forma se crea una vinculación y compromiso con la empresa, respetando los espacios y el trabajo lo que genera mayor rendimiento.

“... El trabajo en sector construcción suele hacer bien absorbente y a veces limita bastante la convivencia familiar...”

“... mi pareja y yo tenemos un plus porque trabajamos juntos...”

El pasar largas horas en las jornadas de trabajo, conviviendo con otras personas facilita que se den relaciones sexo-sentimentales entre compañeras y compañeros de trabajo, pero esto en ocasiones trae consecuencias en los ambientes laborales, porque algunas personas no logran establecer límites claros en los espacios, motivo por el cual algunas empresas toman a bien separar a las parejas o familiares con el fin de que no haya una interferencia en el ámbito laboral, porque se pueden dar favoritismos lo que daña el clima laboral, otro de los problemas que afecta es que cuando hay una ruptura amorosa se llevan los problemas al trabajo, lo que genera un clima hostil.

03

Categoría:

Brechas de género.

En la categoría de brechas de género, las mujeres en el ámbito laboral en general tienen una participación menor que los hombres, y las fuentes de empleo para las mujeres también son menores en comparación con los hombres. Por lo que para las mujeres que logran obtener un empleo remunerado; una vez estando en el cargo se enfrentan a condiciones de vulnerabilidad, que son adquiridas por el hecho de ser mujeres, volviéndose sus empleos inestables, con menor remuneración y menores oportunidades para alcanzar puestos de decisión.

Particularmente, la entrevistada nos expresó, su satisfacción en el cargo que actualmente tiene en la empresa que labora, sin embargo, nos llama la atención que en su experiencia en 9 años en el rubro de la construcción personalmente no ha tenido la oportunidad de tener una jefatura mujer, situación que evidencia las desigualdades en el rubro para que las mujeres ocupen cargos de dirección, de la misma forma cuando se le consultó que si le gustaría tener una jefatura manifestó que no, por toda la responsabilidad que implica.

“...yo no quisiera tener ese cargo y no porque no me sienta capaz en el sentido intelectual o técnico de desarrollarlo, sino que simplemente me digo a mí misma yo no quisiera someterme a ese tipo de estrés...”

“... no he tenido la necesidad de decir yo quiero llegar a la gerencia o subir a ese puesto...”

“... yo siempre digo que hay que demostrar nuestro trabajo siempre respetando a toda la gente...”

“... no llegar con ese prejuicio que por ser mujer a mí me va a costar más...”

“... el machismo está demasiado enraizado y a veces las personas ya ni se dan cuenta que están actuando de manera machista...”

La socialización de género ha hecho que entre las mujeres se creen rivalidades que dañan la forma de convivencia y se van fomentando competencias entre que una es mejor que la otra, esto responde al sistema que se nutre de esas desigualdades que existen entre los sexos y que entre las mujeres se restan autoridad y se debilitan unas con las otras y al final quien se beneficia es el sexo contrario, pero para analizar este álgido punto, se debe de verificar los modelos de crianza que se tienen en nuestra sociedad que se realizan desde las desigualdades y competencias.

“... a veces las mismas mujeres se comportan de manera machista sin darse cuenta de lo que están haciendo por toda la influencia que han tenido...”

Sin embargo, es importante ir disminuyendo esas barreras que las mujeres enfrentan en el ámbito laboral, y especialmente en el de la construcción llevando a cabo iniciativas que fomenten

el interés para las mujeres en desarrollarse en este ámbito, porque llama la atención que aun cuando hay oportunidades de superación las mujeres pueden tener miedo a acceder a estos puestos, y como menciona la informante no es por falta de capacidad técnica, sino que eso implica mayores responsabilidades y cuando no se cuenta con apoyo dentro del hogar se hace insostenible la carga laboral, porque se debe de llevar el trabajo reproductivo y productivo.

CASO N° 7. “Nunca he recibido acoso laboral, pero acoso sexual sí”

📌 Datos generales de la informante clave

Nombre y código de entrevista	Edad	Cargo	Escolaridad	Sector	Departamento en el que labora	Composición familiar	Años de experiencia
Entrevista 7. K.L	30 años	Supervisora de proyectos de Gestión Social.	Licenciatura.	Privado	San Salvador y Sonsonate.	Vive sola.	5 años.

Fuente: Elaboración propia con datos retomados de la entrevista 7. K.L. 23/09/2022.

Karla Julissa López, de 30 años de edad, con estudios de licenciatura. Cuenta con 5 años de experiencia en el ámbito de la construcción, actualmente labora en el sector público en el Ministerio de Obras Públicas y de Transporte (MOPT), desempeña el cargo de supervisora en el área de Gestión Social en proyectos, desplazándose en el departamento de San Salvador y Sonsonate; nos manifiesta la entrevistada que vive sola y no tiene hijas o hijos.

📌 Categorías de análisis y frases textuales

01 Categoría: **Violencia y Discriminación.**

En la categoría de violencia y discriminación, continuamos analizando la violencia y discriminación que enfrentan las mujeres que laboran en el rubro de la construcción. Para ello tendremos en consideración los aspectos que las leyes especiales en el marco de los derechos humanos de las mujeres establecen, especialmente el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres y de no discriminación.

La informante clave a continuación nos expone que, en su experiencia laboral en el rubro de la construcción en el sector privado, ha presenciado casos de violencia contra las mujeres y personalmente también ha sufrido violencia en el desempeño de sus funciones en este rubro, manifestando que en la mayoría de casos las mujeres no denuncian al victimario por miedo a represalias contra ellas, a ser despedidas del trabajo; sin embargo, en situaciones que ha presenciado ha solicitado asesoría para activar los mecanismos que estén a su alcance dentro de la empresa o instituciones vinculadas al proyecto, para realizar acciones de atención y prevención de hechos de violencia contra las mujeres.

“... he presenciado desde acoso laboral hasta acoso sexual, entre obreros con obreras también dentro del mismo personal técnico se da bastante...”

“... en una ocasión si me tocó que frenar a un operario de maquinaria, porque estaba molestando a las banderilleras, las muchachas realmente tenían miedo denunciar...”

“... he escuchado bastantes ingenieros referirse a mujeres ingenieras, que somos fáciles pues a ciertas cuestiones sexuales y cosas así...”

“... he escuchado cosas de mí inclusive, cosas bien feas que ya talvez un gerente ya se anda metiendo conmigo...”

“... cuando uno está ejecutando proyectos disculpe la expresión, pero siempre lo tildan a uno de que se está acostando con alguien...”

La LEIV en su artículo 55 establece el delito de expresiones de violencia contra las mujeres, señalando que: “Quien realizare cualquiera de las siguientes conductas: literal C Burlarse, desacreditar, degradar o aislar a las mujeres dentro de sus ámbitos de trabajo...como forma de expresión de discriminación...”, en este sentido las expresiones que se encuentren en el marco de lo tipificado por el delito de expresiones de violencia contra la mujer serán sancionadas con multa de dos a veinticinco salarios mínimos del comercio y servicio, a través de la jurisdicción especializada de los juzgados especializados para una vida libre de violencia para las mujeres.

“... ayer por lo menos escuchaba a un compañero referirse a una de las licenciadas a las que yo estoy supervisando y dice: “hay va la novia de los gerentes”, me dice: vos no te enojas, ya vas de feminaci, eso también ya es otra agresión que uno venga y trate de defenderse y le llamen feminaci...”

“... he escuchado cuando a veces un superior hombre le está diciendo tal vez a una asistente mira ándate de aquí porque sos bien pasmada...”

El artículo 25 de la LEIV, establece la creación de unidades institucionales de atención especializada para las mujeres (UIAEM): “...cuya finalidad será brindar servicios integrales en condiciones higiénicas y de privacidad, con atención con calidad y calidez, con prioridad a la atención en crisis; así como también, asesorar e informar sobre los derechos que les asisten...”. Y que existirá una unidad de atención especializada en las siguientes instituciones y en sus correspondientes delegaciones departamentales: 1. Órgano Judicial; 2. Fiscalía General de la República; 3. Procuraduría General de la República; 4. Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos; 5. Policía Nacional Civil; 6. Instituto de Medicina Legal; 7. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; y 8. Otras que tengan competencia en la materia.

Según el informe sobre el Estado y Situación de la Violencia contra las Mujeres en El Salvador 2019, presentado por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU): “desde la entrada en vigencia de la LEIV a la fecha, se ha incrementado progresivamente la disponibilidad de servicios de atención para mujeres a nivel nacional, contándose para el periodo de este informe con 106 UIAEM, con cobertura en los 14 departamentos del país”. También, el funcionamiento de 7 Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia y No Discriminación (3 de Instrucción, 3 de Sentencia y 1 Cámara), ubicados en Santa Ana, San Miguel y San Salvador, ((ISDEMU) 2019); en el marco de la aprobación de la Jurisdicción Especializada para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres realizada en el año 2016.

Asimismo, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), establece en su artículo 10 la creación de las unidades institucionales de género: “Las instituciones de toda la administración pública deben crear las unidades institucionales de género, organizadas con personal idóneo y con el presupuesto necesario para su funcionamiento, sus principales funciones son promover, asesorar, monitorear y coordinar la implementación del

principio de igualdad, equidad y no discriminación, así como velar por el cumplimiento de la normativa a favor de los derechos humanos de las mujeres, en las políticas, planes, programas, proyectos y acciones en la estructura organizacional de la institución, y en la prestación de los servicios que ofrecen a las personas usuarias”.

“... El MOP a integrado bastante la parte de género...”

“... llegaron a brindar charlas a todo el personal técnico, charlas bastante bonitas, brindarles el conocimiento respecto a sus derechos como trabajadoras, sus derechos como mujeres y referente al proceso de denuncia...”

“... se pone la denuncia a los encargados de la empresa, luego el MOP viene e interviene...”

Este proceso se realiza en cumplimiento al Protocolo de atención para los casos de violencia y discriminación que establece el Ministerio de Obras Públicas y de Transporte, en el que señala que las empresas sub contratadas por esta cartera de estado tienen que tener un Programa de Gestión Social y Género en el que se debe de establecer la ruta en posibles casos de acoso sexual y que en caso de que se identifique un caso se debe de informar al MOPT, de la misma forma señala que el proyecto no se podrá cerrar si se tienen casos abiertos, estas buenas prácticas contractuales responsabilizan a las empresas para que se tomen con la seriedad que estos casos ameritan, para tener ambientes de trabajo saludables.

Respecto al tipo de violencia sexual, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las mujeres considera que: “Es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima”.

El informe de Evaluación de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), parte I: Fase de Diagnóstico Documental, Capítulo 1: Aspectos Positivos y Desafíos en el Reconocimiento y Garantía del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su apartado denominado: El acoso sexual contra las Mujeres y Niñas, establece: “Si bien el acoso sexual es penalmente sancionado en el Código Penal con prisión de tres a cinco años, estos tipos penales no contemplan el acoso sexual cometido por razones de género que se da en prácticamente en todos los casos contra mujeres y niñas, y le son aplicables salidas alternas que suman a su impunidad. En un contexto histórico y social en el que el acoso sexual contra las mujeres suele ser naturalizado, se precisa mayor contundencia en el mensaje que manda el Estado respecto de que las acciones que transgreden la integridad sexual de las mujeres y las niñas, por el solo hecho de ser mujeres, son antijurídicas y sancionables” (Spotlight 2021).

En el sentido anterior, el informe de evaluación de la LEIV, también en la Parte II: Fase de Campo, Capítulo 5: Resultados sobre: Reconocimiento y Garantía del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el apartado: Desafíos Legislativos en la LEIV establece: “Aunado a lo anterior, el Mecanismo de Seguimiento para la aplicación de la Convención Belém do Pará (MESECVI) ha recomendado que para combatir más eficazmente estas formas de violencia es necesario contemplar la situación de mayor vulnerabilidad de algunos grupos de mujeres, así como tipificar el acoso sexual en el trabajo, instituciones educativas, de salud y de cualquier otro ámbito, por lo que es importante prever agravantes para los funcionarios públicos

que lo perpetran y para las personas que tienen una relación directa o indirecta de supra subordinación con las víctimas sin importar la edad de estas últimas, y sanciones para las personas que lo toleren” (Spotlight 2021).

Al respecto la informante clave manifestó, los hechos de los que fue víctima en el ámbito laboral que pudieran enmarcarse en el tipo de violencia sexual y/o acoso sexual; y que en su caso sí tuvo que expresar al agresor su disconformidad con las acciones que este realizaba, sin embargo, algunas mujeres se quedan calladas y no se manifiestan ante estos hechos, en la mayoría de ocasiones por la relación de poder que el victimario tiene sobre la víctima, infundando miedo en la víctima que la situación podría ocasionarle la pérdida de su empleo, acusaciones contra ella por parte de compañeras o compañeros, entre otros.

“... nunca he recibido acoso laboral, pero acoso sexual sí, desde querer hacer un tocamiento indebido, eso que lo quieren tocar a uno es lo que más me ha pasado a mí...”

“... empezó tocándome la parte del brazo, pero mire que no sé qué, pero mire esto ya de ahí ya era la mano, y me agarró de la cadera, y yo no sé qué cara le hice la verdad que el señor en la misma me soltó, me pidió disculpas y le digo yo mire, yo quería hablar de eso con usted la verdad que ya muchas veces ha pasado lo que usted intenta cómo tocarme la mano y honestamente a mí ese tipo de cosas no me gustan...”

La entrevistada también, nos expresa que, en el rubro de la construcción las mujeres sufren discriminación, y consecuencia de esto es que las mujeres no quieren asumir puestos de dirección ya que esto incrementa su vulnerabilidad para ser discriminadas, consideran que no tienen la capacidad para desempeñar dichos cargos, la edad también es otro factor influyente, a las mujeres las consideran inexpertas y, por tanto, no consideran la opinión técnica que ellas emiten.

“... hay mujeres que prefieren no agarrar cargos un poco más altos por lo mismo de que hay muchos hombres que discriminan...”

“... el anterior gerente que era hombre el otro señor no le decía nada, pero ahora que es una mujer siento que a veces hasta la quiere tratar hasta de pasmada...”

“... he visto jefaturas de mujeres y me imagino que les ha costado llegar hasta donde están y ganarse el respeto entre hombres ingenieros...”

“... donde trabajo hay dos jefaturas que son mujeres hay una a la que, si le brindan mayor respeto, no sé si es por su edad también por eso creo yo que tiene bastante que ver la otra que le comento que está un poquito como que relegada es más joven...”

Son diferentes estereotipos que se dan dentro de este rubro, y una que resuena entre las entrevistadas es referente a las emociones y sentimientos porque se tiene la concepción que las mujeres son más hormonales, llegando en algunas ocasiones hasta emitir comentarios sexistas, porque cuando una mujer muestra el carácter hacen bromas sobre que anda con el periodo o que no ha tenido relaciones sexo coitales y por ello anda molesta, pero es completamente diferente cuando un hombre muestra carácter se dice que es un buen líder porque sabe lo que quiere, a continuación se presenta algunos comentarios que nos brindó la entrevistada con relación a los prejuicios de género.

“... si un hombre le levanta la voz a otro ingeniero, a es un hombre audaz pues tiene carácter, pero si ya una mujer viene, y también agarra ese carácter como ellos dicen: hay no es que se molestan por todo, estar lidiando con ellas es bien complicado, es que todo les molesta todo les ofende y después le quieren gritar a uno, y uno no les puede decir

nada porque son mujeres, y ya ve como está ahorita la situación con eso del género que por todo lo quieren denunciar a uno...”

“... cuando son mujeres las que ya se introducen dentro de estas reuniones y existe algún altercado o algo así, no es que la señora se altera, no es que la señora anda mal, la señora anda en sus días, entonces no verdad, es que las mujeres ya son así ya son locas, pues prácticamente solo eso les hace falta decir a veces en algunas reuniones...”

“... el hecho de que las tachen, bueno nos tachen como neuróticas, como una mujer llevando una jefatura es demasiado hormonal...”

Todo hostigamiento y falta de respeto en el ámbito laboral trae consigo problemas que afecta la productividad, pero también afectan la imagen de las mujeres porque estas tienden a llegar tarde porque es como una obligación de ir a trabajar, se da un bajo rendimiento en sus actividades diarias, además tienen a tener ausentismo laboral o solicitar permisos, lo que llega a que las den de baja o las cambien de área por las fluctuaciones del personal o si no les disminuyen el trabajo para prescindir de los servicios.

“... si he percibido bastante discriminación, desde prácticamente tratarlas como de pasmadas, también he percibido un comentario, que cuando hay demasiadas mujeres dentro del proyecto, las reuniones más bien se tornan demasiado hormonales...”

“... no quieren dar como que la misma responsabilidad de actividades, aunque sea en el mismo puesto porque ella no lo va a poder desempeñar como el otro lo va a desempeñar...”

“... he escuchado cuando nos tachan de animales, también que, si somos facilonas, denigrarnos de esa manera que somos fáciles pues a ciertas cuestiones sexuales y cosas así, si eso es una gran discriminación...”

Las mujeres son víctimas de violencia en los proyectos, pero también se dan casos de algunos grupos en condición de vulnerabilidad, porque se tiene la idea de que la persona más fuerte sobrevive, es así que algunos jóvenes también han sido víctimas de acoso y en muchas ocasiones por el miedo a denunciar por el qué dirán se quedan callados, la informante clave nos comenta un caso de los que ella conoció.

“... La cosa es que no era una cuestión solo con las banderilleras, tiempo después me di cuenta que era también con un muchacho, que como que lo tocaba de forma indebida y el muchacho por pena realmente no me decía nada...”

“... el que opera el rodo liso siempre que se baja, intenta tocar al joven, le quiere tocar las nalgas o el miembro...”

“... el señor les decía mira, dame un beso, mira esto, mira lo otro y donde ellas se negaban las amenazaba con que les iba a pasar la máquina encima...”

Estos ejemplos nos dan cuenta de cómo las expresiones de violencia van en aumento y que se puede llegar hasta un feminicidio, donde claramente se muestran amenazas por no acceder a una propuesta sexual, lastimosamente las víctimas no denuncian porque no se quieren ver inmersas en este señalamiento sin contar que son etiquetadas por sus demás compañeros y compañeras y las discriminan y marginan por romper el silencio, cabe mencionar que en estos casos es pertinente llevar el caso a las instancias competentes porque en la parte administrativa solo se pueden interponer sanciones.

Otro aspecto a destacar es el pacto que se da entre los hombres, porque en ocasiones se conoce a las personas que se le están vulnerando los derechos y las personas se quedan calladas, el argumento que establecen que la situación esta difícil para estar defendiendo personas que no saben quiénes son, otras personas señalan que en problemas de parejas no se deben de meter y

otras personas responsabilizan a la víctima diciendo que porque se dan a la broma o que ellas no se dan a respetar.

“... el personal técnico que tal vez pudo haber visto este tipo de cosas y no dijo nada...”

02

Categoría:

Autonomía económica de las mujeres.

En la categoría de autonomía económica de las mujeres, se identifican avances en la incorporación de las mujeres al trabajo productivo o remunerado fuera del hogar, lo cual ha contribuido a modificar los roles asignados tradicionalmente a las mujeres, tal como anteriormente se expresaba de ser quienes en la mayoría de los casos realizan el trabajo de cuidado y doméstico en los hogares; sin embargo, esta modificación de roles no ha contribuido a que los hombres participen en el trabajo de cuidado o doméstico, en este sentido las mujeres que realizan trabajo productivo deben asumir también el trabajo reproductivo, realizando una doble jornada laboral.

La entrevistada nos manifestó, diferentes experiencias que ha vivido y otras que ha tenido conocimiento, evidenciando la necesidad de políticas públicas que promuevan acciones que permitan un balance entre la vida personal, familiar y laboral para mujeres y hombres, para lograr modificar los estereotipos de género que la sociedad ha establecido culturalmente.

“... tuve una compañera de trabajo ingeniera, el esposo de ella es ingeniero, el proyecto del muchacho terminó y se regresó a su casa, a veces ella llegaba a las 10 de la noche por el trabajo y él se enojaba con ella, y me dice un día, hoy vengo bien cansada, me levanté a las 4 de la mañana, porque este me pidió que le dejara los tres tiempos de comida ya hecho, que dejara hecha la limpieza, dice que para eso se casó conmigo...”

“... Las mujeres que tienen la oportunidad de emplearse en el rubro de la construcción, en algunas ocasiones deciden retirarse de los cargos porque no logran conciliar la vida familiar y la laboral, sobre todo en los casos que los proyectos los ejecutan en zonas retiradas de su domicilio y en la mayoría de casos cuando ellas ya tienen una familia...”

“... en este rubro los proyectos no solo existen cerca de la zona donde uno vive, hay proyectos que son muy extensos y a veces toca irse lejos...”

“... en una entrevista de trabajo lo primero que me preguntó una ingeniera, me dijo le quiero preguntar algo, usted está casada o tiene hijos, me dice fíjese que el trabajo es de irse a quedar, porque es algo retirada la zona y a veces los esposos no están de acuerdo con eso entonces hemos perdido bastante mano de obra femenina justamente porque los esposos no las dejan trabajar...”

Estos son ejemplos del trabajo reproductivo que realizan las mujeres, pero también nos dan cuenta de las expresiones de violencia de género que viven las mujeres en sus hogares, puesto que hay una delgada línea para identificar la violencia intrafamiliar que en muchas ocasiones viven dentro de sus hogares y que eso las limita y afecta en el ámbito laboral, porque se tiene una idea errónea que cuando las mujeres se casan o acompañan tienen que dedicarse exclusivamente a la pareja y al no tener un horario fijo se puede prestar a malos entendidos en los hogares, sin contar que hay una influencia por parte de las familias que se quieren involucrar en los problemas de pareja.

03

Categoría:

Brechas de género.

La categoría de brechas de género, nos permite realizar un análisis de las desigualdades que las mujeres enfrentan en los diferentes ámbitos que se desarrollan: laboral, económico, político, entre otros. Conllevando a realizar un análisis de género, que se define como: “una herramienta para examinar las diferencias entre los roles que desempeñan mujeres y hombres; los diferentes niveles de poder que detentan; sus diferentes necesidades, limitaciones y oportunidades; y el impacto de estas diferencias en sus vidas. Se requiere un análisis de género basado en pruebas para conformar reformas en las políticas y para diseñar programas, estrategias y acciones de igualdad de género” (Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia 2022).

A continuación, se expone la opinión de la entrevistada en relación a las brechas de género que se identifican en el rubro de la construcción; evidenciando las desigualdades que las mujeres enfrentan, nos expresa que estas se presentan desde la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en iguales condiciones laborales; así también en las oportunidades y acceso a puestos de toma de decisiones, en las que por el hecho de ser mujeres no se tienen las mismas condiciones para poder ocupar estos cargos; aunado a que las mujeres en la actualidad están empoderándose en sus derechos, por tanto denunciarán cualquier tipo de violencia y discriminación por ello no les permiten llegar a estos puestos de trabajo.

“... para personal técnico digamos los ingenieros e ingenieras, la remuneración no es la misma siempre al menos en las empresas que yo he trabajado se les paga más a los hombres, aunque desempeñen el mismo cargo, pero el salario es mayor...”

“... la cuestión salarial lo que hablábamos al principio este pueden estar desempeñando cargos iguales pero la mujer siempre va a ganar menos, aunque sean ya gerentes ellas, pero no va a ganar lo mismo que un gerente hombre de otro proyecto dentro de la misma empresa siempre les van rebajando un poquito...”

“... falta de oportunidad dentro de la empresa, porque yo trabajé en una empresa, pero el dueño de la empresa me decía no, es que yo solo contrato a gerentes que sean hombres...”

“... He conocido nada más tres mujeres dentro de jefaturas solo 3, por lo demás todos son hombres...”

CASO N° 8. “Yo soy lo suficientemente mujer para salir adelante sola y no depender de alguien”

 Datos generales de la informante clave

Nombre y código de entrevista	Edad	Cargo	Escolaridad	Sector	Departamento en el que labora	Composición familiar	Años de experiencia
Entrevista 8. N.R.	30 años.	Asistente de control de calidad.	Egresada de ingeniería.	Privado	La Libertad	Abuela.	11 años.

Fuente: Elaboración propia con datos retomados de la entrevista 8. N.R. 12/10/2022.

Nancy Merary López Rodríguez, de 30 años de edad, es egresada en Ingeniería Civil próximamente se graduará en dicha carrera. Cuenta con 11 años de experiencia en el ámbito de la construcción, labora en el sector privado, desempeña el cargo de Asistente de Control de Calidad, y se dedica tanto a trabajo administrativo como de campo, 50% a cada uno; nos expresa que su grupo familiar está conformado únicamente por la abuela y que actualmente no tiene hijas o hijos.

Categorías de análisis y frases textuales

01

Categoría: Violencia y Discriminación.

En la categoría de violencia y discriminación, en relación a la discriminación la LEIV contempla en el artículo 5 su concepto que establece que: “...se prohíbe toda forma de discriminación, entendida ésta, como toda distinción, exclusión, restricción o diferenciación arbitraria basada en el sexo, la edad, identidad sexual, estado familiar, procedencia rural o urbana, origen étnico, condición económica, nacionalidad, religión o creencias, discapacidad física, psíquica, sensorial, o cualquier causa análoga, sea que provenga del Estado, de sus agentes o de particulares” (Asamblea Legislativa 2011).

La LEIV prohíbe y define la discriminación, pero no desarrolla una perspectiva interseccional para garantizar la igualdad sustantiva, y exigir la aplicación de esta perspectiva en las políticas públicas para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en consonancia, además con lo establecido en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. En el sentido anterior, es necesario que el Estado a través de políticas públicas que desarrollen lo establecido en las leyes especiales en relación a la erradicación de la discriminación contra las mujeres, determine acciones específicas a implementar por parte de instituciones públicas y privadas para garantizar la igualdad sustantiva de las mujeres vinculada a la no discriminación (Spotlight 2021).

La informante clave, al respecto de casos de discriminación que ha experimentado o tenido conocimiento, nos expresa que en el sector de la construcción las mujeres tienen temor de emitir su opinión técnica porque esta es desvalorada por los hombres, entonces las mujeres en ese sentido prefieren no opinar ya que se sienten intimidadas y no se toman en cuenta la opinión; esto conlleva a que las mujeres en el sector de la construcción prefieran desempeñarse en las áreas administrativas de los proyectos, ya que esto no implica el contacto directo en el campo donde se ejecuta el proyecto, porque es en este espacio donde las mujeres son más vulnerables a ser discriminadas, aunque las mujeres tengan la capacidad intelectual la discriminación no permite que ellas puedan desempeñarse libremente en este rubro laboral.

“... el hombre trata de ver de menos a una mujer, un hombre dice así se hace y así se hace ...”

“... a veces sienten que uno de mujer es más frágil y le cuesta un poquito más agarrar carácter y poder tomar una decisión ya sea una duda de las cosas, a mí me pasa; y uno en la construcción nunca deja de aprender y ahí es donde uno dice, si doy mi respuesta o mi opinión y me equivoco y con el tiempo y las experiencias uno aprende a dar solución a las cosas...”

“... Siento yo que en el ámbito de la construcción a veces como mujeres nos enfocamos más en lo administrativo, para mí se me hace más fácil administrar que estar en campo porque necesitamos de fuerza y no es que nosotras no la podamos hacer, pero a veces por la factibilidad de no hacer algo físico y aunque la mayoría de cosas se hacen en lo administrativo mentalmente...”

“... A veces los criterios que como mujeres tomamos en las actividades de nuestro trabajo está influenciado por la opinión de un hombre, a veces hay otro tipo de soluciones, pero como mujeres nos estancamos y nos dejamos llevar por lo que dicen los hombres y no tenemos ese criterio de decir no, así se va hacer, aun cuando sabes que tenemos una mejor idea...”

También, la entrevistada nos manifiesta que ha percibido diferencia en la ejecución de proyectos cuando estos son dirigidos por jefaturas mujeres, pues hay diferencia en el trato hacia el personal dándoles confianza a las mujeres de emitir sus opiniones técnicas y ellas se sienten en la confianza de poder opinar sin temor a recibir un maltrato o invalidar técnicamente su opinión solamente por ser mujer. Asimismo, nos expresa haber tenido la experiencia de laborar en un proyecto en el cual su estructura organizativa establecida un área social y de género, área desde la cual se realizaron procesos de sensibilización y capacitación en prevención de violencia de género durante la ejecución del proyecto, y esto resultó positivo ya que el proyecto se desarrolló en un ambiente libre de violencia para las mujeres.

“... en ese proyecto tanto como la gente de campo como el personal administrativo aprendimos a respetarnos tanto como ellos a nosotras como nosotras hacía ellos...”

“... En la parte social y de género fueron las capacitaciones y se fueron desarrollando diferentes temas...”

“... se aprendió de esa área porque la licenciada Patricia nos decía que esas cosas estaban prohibidas y había amonestaciones a nosotros mismos y para la empresa, porque ella la supervisaba y yo sí aprendí mucho de esa área y varios compañeros y pasábamos a la par de ellos los saludamos, buenas o buenas tardes y hasta ahí...”

Se ha demostrado que el contar con profesionales especialistas en el área social y de género, disminuye el impacto de los riesgos sociales de género en el proyecto, porque al estar en constante capacitación, tener protocolos de atención, darle seguimiento en campo a los posibles casos, verificar las condiciones sociales y de género tiene un impacto significativo en el personal, en la que se previenen diferentes riesgos o delitos como el acoso sexual, por ejemplo, pero todo tiene eco cuando la empresa tiene un compromiso por la parte social, se preocupa por el personal empleado, así como por contribuir a facilitar ambientes laborales en el que se respeten las diversidades de pensamientos y de personas.

02

Categoría:

Autonomía económica de las mujeres.

En la categoría de autonomía económica de las mujeres; está vinculada a la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral, particularmente en el sector de la construcción los avances van a paso lento, sin embargo, si bien las mujeres están logrando entrar en este sector laboral, se enfrentan a factores que aún no se logran visibilizar que continúan siendo asignados a las mujeres, como es la asignación del trabajo reproductivo, no remunerado o doméstico, así mismo no se ha logrado establecer acciones que logren balancear las responsabilidades familiares con las laborales.

La entrevistada, nos expresó algunas situaciones a las que particularmente ella experimenta, al no poder conciliar la vida laboral y familiar, asimismo reconoce que la autonomía económica si contribuye a que las mujeres salgan de los círculos de violencia en los que se encuentren, pero es importante el conocimiento que las mujeres que enfrentan hechos de violencia tengan sobre sus derechos y el marco normativo que les protege de no tener que sufrir estos tipos de violencia.

“... la desventaja es que se pierden todas las cosas de los hijos como reuniones, participaciones que ellos tienen en la escuela y como le digo tiene sus ventajas y desventajas...”

“... uno se pierde de muchas cosas por ejemplo en mi caso tengo un proyecto cerca y prácticamente uno pierde su vida social y a mí me gusta ser responsable en mi trabajo y cumplir con mis asignaciones que me hacen, entonces en ese aspecto sí a veces uno pierde los cumpleaños de ellos...”

“... yo soy lo suficientemente mujer para salir adelante sola y no depender de alguien...”

03

Categoría:

Brechas de género.

En la categoría de brechas de género, se pueden implementar diferentes estrategias con el fin de avanzar en el incremento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder, en este sentido surge la estrategia de empoderamiento de las mujeres. La palabra empoderamiento proviene del término inglés empowerment que significa: facultarse, habilitarse, autorizarse. Significa la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente deben adquirir las mujeres. Lo que se busca mediante la estrategia de empoderamiento es fortalecer las capacidades y la posición social, económica y política de las mujeres, considerando el poder como algo transformador: “poder para”, entendido como la capacidad de actuar, avanzar, invertir en la propia vida y así lograr transformar las condiciones de partida, el entorno y las relaciones de poder. Es decir, que las mujeres adquieran conciencia de sus capacidades, derechos y valía, que ganen poder y autonomía (Laura Molpeceres Álvarez y Estíbaliz Infante Rodríguez, Consultoras especialistas en 2021).

Por tanto, para reducir las brechas de desigualdad para las mujeres en el ámbito laboral de la construcción, se debe fomentar la implementación de acciones a través de las cuales las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos de toma de decisiones, para gozar de igualdad salarial; esto implica tener las mismas condiciones para ello las instituciones públicas y empresas privadas deben realizar un análisis de cuáles son los obstáculos que las mujeres enfrentan en este rubro y considerarlos en sus políticas internas para garantizar a las mujeres la igualdad de trato.

En este sentido la entrevistada manifiesta, que los hombres generalmente no eligen a mujeres para cargos de dirección, ni en puestos que son de campo; y esto ha conllevado a que las mujeres queden relegadas a cargos administrativos e incrementando la brecha de desigualdad que no logra trascender en el sector de la construcción. Asimismo, para el caso de las pocas mujeres que se desempeñan en el área operativa les asignan las tareas que consideran pueden desempeñar, no permitiéndoles operar maquinaria o realizar trabajos que no reproduzcan los roles de género, un ejemplo lo encontramos que por lo general son las mujeres “más bonitas”⁶ que colocan como banderilleras porque se cree que va a parar el tráfico, y en el caso de los hombres no los dejan en empleos que se consideran feminizados como por ejemplo la limpieza.

“... con relación a las operativas solo hay mujeres gestoras de tráfico, no hay mujeres operarias de maquinaria, no hay auxiliares...”

“... Hay varios casos y empresas que dicen: que una mujer no puede, y ahí siento que el machismo de los jefes que están más arriba gana, entonces como que a ellos se les hace más fácil asignar ese cargo a un hombre...”

⁶ Tomando de referencia patrones de belleza anglosajones, que no son propios de nuestras raíces y cultura.

“... Las mujeres en su mayoría están en el área administrativa, en áreas de costos, asistentes de gerente y asistentes de control de calidad...”

Cuando a una mujer se le brinda una oportunidad en empleos que son considerados masculinizados se está a la expectativa del mínimo error, porque aprovechan la oportunidad para hacer señalamientos cuando se equivoca, a manera de ejemplo, una encuestada nos comentó que cuando ella solicitó una oportunidad como operaria de rodo liso, un ingeniero la puso a prueba solo a ella, y arrancó una página de la agenda y le dijo que tenía que pasar solo diez centímetros del rodo en la página, comenta que ella al ver que solo a ella le realizaron una prueba práctica la realizó y le salió todo bien, a pesar de que se sentía nerviosa.

Este es un claro ejemplo de una prueba sexista, porque con los hombres no se realizó dicha prueba a pesar que ella escucho que otros tenían menos experiencia laboral que ella, situación similar ocurre cuando a las mujeres se les pregunta si están casadas, si tienen hijas o hijos, cuál es la edad o se solicita que coloquen una fotografía en el currículum vitae, información que resulta innecesaria a excepción que la mujer este aplicando aun concurso de belleza, que dicho sea de paso cosifica a las mujeres y trasmite una visión sexista.

CASO N° 9. “Cuando los hombres las miraban agachadas, más de alguna vez las tocaron”

Datos generales de la informante clave

Nombre y código de entrevista	Edad	Cargo	Escolaridad	Sector	Departamento en el que labora	Composición familiar	Años de experiencia
Entrevista 9. A.J.	31 años.	Control de calidad.	Ingeniería Civil.	Privado.	La Libertad.	Papá, mamá, 3 hermanos y 1 hermana.	7 años.

Fuente: Elaboración propia con datos retomados de la entrevista 9. A.J. 19/10/2022.

Alejandra Jiménez, de 31 años de edad, es egresada en Ingeniería Civil. Cuenta con 7 años de experiencia en el ámbito de la construcción, labora en el sector privado, desempeña el cargo de Asistente de Control de Calidad; nos manifiesta que su grupo familiar está conformado por su papá, mamá, 3 hermanos y 1 hermana, actualmente no tiene hijas o hijos, solo pareja.

Categorías de análisis y frases textuales

01

Categoría:

Violencia y Discriminación.

En la categoría de violencia y discriminación, se analiza la situación de las mujeres en el ámbito laboral, específicamente en la modalidad de violencia laboral debido a que los hechos están siendo ejercidos en el lugar de trabajo, sean que estos se den en el sector público, es decir instituciones o dependencias del Estado, o sector privado, en empresas privadas. También, es importante tener en cuenta, el espacio que denominaremos lugar de trabajo y donde son ejercidos los hechos, por ejemplo, pudiendo ser: en el lugar de ejecución del proyecto, en la sede de oficina

del proyecto o hasta en el transporte de traslado del personal; estos podrán ser considerados los lugares de trabajo. Las mujeres en este rubro, son vulnerables a ser víctimas de violencia sexual, violencia psicológica o emocional, entre otros tipos de violencia.

La entrevistada nos expone su experiencia en el sector de la construcción, y respecto a casos de violencia contra mujeres; ha conocido casos, y que es lamentable que cuando estos hechos han sido comunicados o denunciados a jefaturas, las víctimas no reciben apoyo, en vez de ello son juzgadas en la forma en cómo ejercen sus funciones que por eso les pasa esas situaciones, que deben implementar otras técnicas para ejercer su trabajo, lamentando la situación ya que por esos motivos las mujeres se abstienen de interponer denuncias de los hechos que son víctimas; asimismo, nos expresa que la mayoría de casos de violencia contra mujeres, se da en los lugares donde se desarrolla el proyecto, y que se da hacia mujeres que tienen cargos de auxiliares, o que se desempeñan cargos operativos y en el área de limpieza.

“... el rubro de la construcción, es especialmente un rubro machista...”

“...en un proyecto estábamos colocando alfombras y de repente había detalles bien puntuales; las mujeres que eran auxiliares recuerdo que tuvieron bastantes problemas porque cuando los hombres las miraban agachadas, más de alguna vez las tocaron, y obviamente muchas de ellas pusieron quejas y lejos de respaldar de ver qué está pasando lo que se hizo es culpabilizarlas a ellas y lo que dijeron es que no se debería de agachar así o no debería de agacharse porque provoca a los hombres...”

“... he conocido bastantes casos, pero de trabajadoras de mujeres auxiliares y más que todo personas que nos ayudan con la limpieza y ellas sí siento yo que están más expuestas...”

Para la atención de casos de mujeres que interpongan aviso o denuncia de hechos de violencia en los lugares de trabajo, existen herramientas armonizadas a lo establecido en las leyes especiales de derechos de las mujeres, que son la guía sobre el proceso administrativo sancionatorio a implementar, pudiendo ser el Reglamento interno de trabajo, que establezca disposiciones normativas al respecto; un Protocolo de actuación en casos de violencia contra las mujeres, entre otros. Estos instrumentos son acuerdos internos que las instituciones o empresas desarrollan para poder abordar los casos de violencia de género que se susciten en los lugares de trabajo, pero cabe resaltar que las empresas no siempre cuentan con estos instrumentos y en especial que muchos no cuentan con especialistas sociales y de género, y una persona que se desarrolle en la parte técnica (ingeniería y arquitectura), difícilmente cuenta con conocimientos en áreas sociales.

La informante clave, nos expone que en algunas empresas si existen instrumentos que guíen el proceso a seguir en casos de violencia contra las mujeres, sin embargo, estos instrumentos no son socializados con el personal ni capacitados sobre el contenido de los mismos, por lo que existe esta falencia, y hasta que suceden los hechos es que se hace del conocimiento sobre estos documentos, asimismo, no se realizan procesos de sensibilización o capacitación para prevenir hechos de violencia de género dirigidos al personal que labora en los proyectos, siendo necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MITRAB) garantice en los centros de trabajo tanto públicos como privados lo establecido en el artículo 24 literal a) de la LEIV, “realización en los centros de trabajo, acciones de sensibilización y prevención de cualquier tipo de violencia contra las trabajadoras que afecten sus condiciones de acceso, promoción, retribución o formación...”

“... Sí hay un protocolo y un proceso a seguir, cuando pasó lo que pasó, se nos hizo del conocimiento que sí existía y lo explicaron más o menos como funcionaba y que hay que hacer en caso de que pasara algo similar...”

“... No, para nada de capacitaciones en prevención de violencia contra las mujeres...”

En relación a la discriminación contra las mujeres en el rubro de la construcción, actualmente aun con la existencia de disposiciones legales que regulan la no discriminación por razones de sexo, estas no son aplicadas en muchos sectores del ámbito laboral; sucediendo en la vida práctica acciones de discriminación contra las mujeres, siendo el rubro de la construcción uno de los sectores en los que aún estas conductas se reproducen, por lo que el Estado e instituciones competentes tienen el compromiso de exigir a las instituciones y empresas el cumplimiento de las leyes especiales que establecen los derechos humanos de las mujeres, especialmente de lo establecido en el artículo 25 literal b) de la LIE, sobre los lineamientos que deben considerarse en las políticas de empleo: “Los requisitos y criterios de selección de personal que se establezcan deberán contemplar la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de cualquier sesgo sexista, en detrimento de la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato”.

Al respecto la informante clave, expresó tener conocimiento de empresas que aun aplican prácticas discriminativas en los procesos de contrataciones de personal para la ejecución de proyectos; considerando las implicaciones de contratar a mujeres, en relación al tiempo que la mayoría de mujeres dedica al trabajo de cuidado, siendo esto un factor por el que las mujeres no tienen las mismas oportunidades de acceso al trabajo en el rubro de la construcción. Asimismo, considera que las mujeres que están más expuestas a la discriminación son las que se desempeñan en los lugares de ejecución del proyecto, es decir las que realizan el trabajo de campo, ya que tienen que convivir en su mayoría con hombres, en este sentido las mujeres consideran que preparándose académicamente tendrán mayor respeto hacia ellas y en algunos casos deben asumir posturas con las que asocian a los hombres como imponer su postura técnica sobre el trabajo a desarrollar para ser respetadas.

“... no todas las empresas, pero si antes de contratar mujeres lo piensan por todo lo que implica, un hombre nunca le va a pedir descanso en concepto de maternidad y la mujer si...”

“... cuando empecé me hicieron el comentario: de que estaba haciendo ahí en un rubro de hombres si yo era muy bonita y podría estar trabajando desde mi casa algo menos complicado...”

“... cuando trabajé en la ampliación de la terminal aérea del aeropuerto un ingeniero de las constructoras me hizo el siguiente comentario: que yo no tenía la necesidad de estarme desgastándome en una obra tan complicada y demandante que las mujeres después de los 40 años no eran funcionales, entonces yo tendría que enfocarme en un rubro tan complicado buscar quién me mantuviera...”

“... en el área de oficina no hay tanta discriminación, pero en el área del proyecto sí, y siento que en el área de campo estando en el día a día con la obra los trabajadores nos subestiman, ¡Ay! Que es mujer joven no ha de saber...”

“... no nos toman en cuenta, entonces a una le toca como abrirse paso, así que toca no imponerse, pero sí me ha tocado por ejemplo esto se va hacer así y así...”

“... a una le toca como ubicar a la gente porque la gente de entrada está con el prejuicio con muchas cosas en la cabeza y una le toca poner en su lugar a la gente y ubicar a la gente, si estoy joven, sí soy mujer, si estoy en un rubro literalmente rodeada de hombres, pero por eso soy ingeniera y por lo tanto me trata como tal, le guste o no le guste soy mujer y soy su jefa...”

Para que las mujeres gocen de independencia económica y sobre todo para salir de círculos de violencia de género en los que se encuentren es indispensable obtener la autonomía que no necesariamente tiene que ser económica, sino también emocional o sexual. Si bien es cierto, actualmente las mujeres se van incorporando paulatinamente más y más al trabajo productivo, este proceso no ha dejado de ser influenciado por la división sexual del trabajo, el cual continúa estableciéndose en su mayoría sobre la base de los roles asignados para mujeres el trabajo reproductivo y los hombres el trabajo productivo, y que culturalmente aún persisten en nuestra sociedad por la construcción social que se ha desarrollado de esta forma.

Al respecto la entrevistada, nos comenta que el rubro de la construcción laboralmente es bastante demandante, lo que repercute en no poder conciliar la vida familiar y laboral, en este sentido las mujeres, sobre todo, consideran que se pierden momentos importantes de la vida de sus familias por dedicarse al trabajo, no pudiendo participar en ocasiones de vacaciones familiares porque son momentos que en los proyectos se aprovecha para avanzar en las obras que están ejecutando. Sobre las mujeres que gozan de autonomía económica y que se encuentran en círculos de violencia la entrevistada, nos expresó que en algunas ocasiones las mujeres no logran salir de eso círculos no tanto por la dependencia económica sino porque emocionalmente no han recibido asistencia psicológica para comprender que tienen una dependencia emocional con el victimario.

“... siempre hay que desvelarse, siempre hay que irse más temprano, trabajar fin de semana y días en que todo el mundo está descansando porque son feriados y nosotros aprovechamos para avanzar en la obra, siento que una sacrifica mucho la vida personal...”

“... a veces siento que es más de apegó emocional que cuestión económica, pero no dudó que se den esos casos de mujeres que les toque aguantar porque no tienen dinero, no tienen apoyo o no cuentan con ingresos o a lo mejor tienen hijos y están ajustadas con el ingreso que tienen...”

En este sentido, si bien el Estado a través de las leyes especiales de derechos humanos para las mujeres, como la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), ha reconocido que se deben mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, así como aplicar lineamientos en las políticas de empleo, que deben adoptarse por parte del sector patronal para garantizar a las mujeres igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; sin embargo, en relación a acciones específicas para conciliación de la vida familiar y laboral no sé expreso nada al respecto.

En la categoría de brechas de género, analizamos aquellas desigualdades que las mujeres enfrentan en el campo laboral, desde económicas hasta aquellas que llegan a afectar su desarrollo profesional. En el sector de la construcción las mujeres paulatinamente han ido incorporándose al rubro, considerado masculinizado, sin embargo, se enfrentan a mayores obstáculos que los hombres, recibiendo menores salarios y crecimiento profesional lento. Actualmente, las mujeres

están rompiendo estereotipos al ingresar a carreras universitarias no tradicionales permitiendo ir disminuyendo esa brecha de desigualdad.

La informante clave nos expresa su perspectiva en relación a las brechas de género, que ha identificado en el transcurso de su experiencia laboral en el rubro de la construcción, personalmente nos dice: que actualmente en el proyecto que se encuentra laborando, la empresa ha contratado en su mayoría a mujeres en los puestos a cargo de la ejecución de este proyecto; lo cual es una práctica positiva implementada por esta empresa. También, se da el caso de proyectos que son financiados por cooperantes internacionales, hay políticas de salvaguardas sociales y de género que las empresas deben cumplir, entre las que pueden encontrarse que se establezca un porcentaje mínimo de contratación de mujeres para la ejecución del proyecto, siendo estas acciones denominadas acciones afirmativas para lograr alcanzar la igualdad real de participación de mujeres en el mercado laboral de la construcción.

“... Creo que hoy por hoy, hay empresas, no digo el 100% porque no es cierto, pero justamente en el proyecto que yo estoy trabajando más mujeres que hombres...”

“... ya no es como antes ya hay más chicas involucradas en la carrera y en los proyectos...”

“... Desde un tiempo para acá yo he visto que las mujeres están más involucradas, usted va haber más mujeres en las carreras de la universidad, quizás no el 50% pero quizás un 40% ya son mujeres, entonces en la universidad usted va a ver la misma cantidad de hombres y mujeres y en el rubro igual...”

“... aún nos hace falta bastante pero hoy por hoy la mujer en construcción si se está visibilizando, sea en ingeniería o arquitectura, hay más presencia de mujeres ocupando cargos altos, ocupando puestos claves, gerenciando, siendo jefas, ahora en las reuniones tal vez no sea 50 y 50...”

“... la mujer si está abriendo campo en un rubro que antes era complicado y estaba catalogado como de hombres...”

Respecto a las brechas que más se identifican en el rubro son la desigualdad salarial, sobre ello la entrevistada nos expresa que según su experiencia en el rubro de la construcción es en el sector público donde más diferencia salarial entre mujeres y hombres se da; también nos expresa que para las mujeres se continúa, dando la dificultad de acceso a cargos de toma de decisión por considerar que es complicado trabajar con mujeres, que son emocionales y se subestima la capacidad técnica de una mujer para desempeñar un cargo de dirección en el rubro de la construcción.

“... he visto la diferencia de sueldos en proyectos anteriores específicamente en el sector público donde está bien marcado la diferencia de salarios...”

“... si hay distinciones en las posiciones que una puede tener porque es mujer, y está en un rubro complicado...”

“... se nos dice que es bien complicado trabajar con mujeres, que son muy hormonales, cuesta trabajar con ellas, la mayoría prefiere trabajar con hombres y no con mujeres, son muy emocionales, son comentarios machistas...”

“... he escuchado decir, es mejor contratar a un hombre, siempre va a saber más un hombre que una mujer...”

“... lo feo es que siempre se da y no debería darse, es que subestimen a una mujer, y cómo está joven y es mujer quizás no sabe y quizás no se ha fogueado...”

Ante lo expuesto anteriormente, se evidencia que a la fecha se sigue reproduciendo los estereotipos de género a través de los cuales se imponen cuáles son los sentimientos, emociones, conductas o actividades que deben desempeñar las mujeres y hombres; la reproducción de los estereotipos de género, no permiten que se reduzcan las brechas de desigualdad en el rubro de la

construcción, y las mujeres continúan siendo víctimas de violencia de género y de discriminación. Por lo tanto, es importante tener en consideración el objeto de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, establecido en el artículo 2 de la misma; "...Su objeto es crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente..."

Otra de las razones por las cuales las mujeres se les dificulta poder desempeñar un cargo de toma de decisiones es por el llamado "piso pegajoso", este se refiere a los obstáculos que enfrentan las mujeres para ir creciendo profesionalmente por tener que atender el trabajo de cuidado y doméstico, es decir, ser madres, esposas, cuidadoras del hogar, lo que hace que a las mujeres se les dificulte su crecimiento laboral quedando estancadas en cargos de mandos medios y bajos; esto debido a la falta de políticas que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral, que promuevan acciones que faciliten a las mujeres ir ocupando cargos de dirección.

La entrevistada nos expone un ejemplo de lo antes mencionado en relación al "piso pegajoso", y como es notoria la brecha de desigualdad ya que para los hombres es más fácil ocupar estos cargos, ya que no hay una corresponsabilidad en el trabajo de cuidado y doméstico aun por parte de la mayoría de los hombres, resultando más fácil el aceptar una oferta laboral que implique trasladarse de territorio. Además, nos expresa que indistintamente el sexo de la persona que ocupe un cargo de toma de decisión considera que tanto mujeres como hombres tienen la misma capacidad técnica para desempeñarse en el rubro, en su experiencia con jefaturas mujeres como hombres su desempeño ha sido satisfactorio en ambos casos.

"... hubo un caso de una arquitecta que le estaban ofreciendo una buena plaza en un buen proyecto, pero tenía que estar frecuentemente y ella es de San Salvador, entonces los proyectos de infraestructura y los más grandes no son en San Salvador son en oriente ahorita, entonces eso implicaba para ella salir fuera de San Salvador y ella no accedió por sus niños porque estaban pequeños y no los quería dejar solos..."

"... el hombre lo acepta sin pensarlo, es una diferencia entre hombres y mujeres en ese sentido, pero como soy mamá no puedo aceptar, rechazó ofertas laborales buenas y atractivas..."

"... teniendo un jefe hombre como mujer, técnicamente el trabajo se ha desempeñado igual de bien, igual de profesional y lo que se ha entregado se ha entregado bien y digamos que no le podría decir que él sabía más que ella o que ella sabía más que él porque técnicamente es igual..."

Otro término relacionado con las brechas de género es el "techo de cristal", que hace referencia a los obstáculos que las mujeres tienen para acceder a puestos de dirección, influenciados por los estereotipos de género que muchas veces estos son socializados en la familia, la escuela, entre otros. Su nombre deriva de la invisibilización de estos obstáculos, ya que no están escritos, pero culturalmente se van socializando a través de la construcción social de las personas. La entrevistada, expresa su experiencia respecto de cómo eligió, dedicarse a una carrera no tradicional y trabajar en el rubro de la construcción, en su caso, su madre se dedicó al rubro, por lo que siempre contó con el apoyo para que ella estudiara una carrera universitaria no tradicional, resultado de ello es la única mujer ingeniera en su familia.

"... en mi caso de mi familia paterna como materna no hay ingenieros, yo soy la primera, pero mi mamá toda su vida a trabajado en el Ministerio de Obras Públicas trabajando con ingenieros, entonces yo crecí viéndola venir tarde a veces, ella que quiso que yo estudiará esta carrera..."

CASO N° 10. “los hombres dicen qué somos bien sentimentales, que no nos damos a respetar en el trabajo”

Datos generales de la informante clave

Nombre y código de entrevista	Edad	Cargo	Escolaridad	Sector	Departamento en el que labora	Composición familiar	Años de experiencia
Entrevista Anónima	34 años.	Optimización de procesos y mejora continua.	Ingeniería Civil.	Privado	San Salvador.	Casada y tiene 3 hijos.	12 años.

Fuente: Elaboración propia con datos retomados de la entrevista anónima. 12/10/2022.

Anónima, de 34 años de edad, es Ingeniera Civil. Cuenta con 12 años de experiencia en el ámbito de la construcción, actualmente labora en el sector privado, desempeña el cargo de Optimización de procesos y mejora continua; su grupo familiar está conformado por su esposo y tiene 3 hijos.

Categorías de análisis y frases textuales



Con relación a esta categoría la informante clave, nos expresó la opinión sobre el avance en la incorporación de la participación de mujeres en el campo laboral de la construcción, manifestando que considera que, si hay más igualdad, ya que actualmente las mujeres se han empoderado lo que les permite poder ir ingresar en el ámbito de la construcción; sin embargo, los estereotipos de género no permiten lograr la igualdad real para las mujeres en este rubro. También, reconoce que actualmente las empresas están más comprometidas, contando con instrumentos para la promoción de la igualdad y no violencia contra las mujeres, es por ello que en los proyectos a través de áreas especializadas se verifica el cumplimiento de acciones que promuevan la participación igualitaria de mujeres y sobre todo que el desempeño de las labores se realice en un ambiente libre de violencia para las mujeres; para ello realizan procesos de sensibilización y capacitación de no tolerancia de ningún tipo de violencia contra las mujeres.

“... ya se ha erradicado mucho las desigualdades, creo que también hay mujeres muy empoderadas y se abren espacios para nosotros, pero no son suficientes y hay algo como que está en el ADN de los hombres que no nos permite avanzar...”

“... fíjese que los proyectos tienen un alto componente de la parte social y de equidad y eso se trabaja mucho brindando charlas, capacitación para la gente más que todo a los trabajadores, entonces se trabaja bastante porque los propietarios y los supervisores en los documentos así lo establecen, esa es una forma para disminuir esa brecha y también como cultura empresarial le apuestan bastante a eso de que no se va a tolerar ningún tipo de acoso o maltrato...”

“... Yo creo que tenemos protocolos y eso se capacita en el área de proyectos...”

Respecto a hechos de violencia contra la mujer, es importante reconocer los diferentes tipos de violencia que las mujeres en el rubro de la construcción pueden ser víctimas, y que estos no se limitan únicamente a hechos de violencia sexual; sino también la violencia psicológica o emocional, según lo regula la LEIV en su artículo 9 literal d) señala que son las "...acciones que causen un daño emocional, disminuyan el autoestima, desvalorización o sufrimiento...". En este sentido, la violencia de género, continúa presente en la vida de las mujeres, en cualquier ámbito laboral que se desempeñe, lo que sucede es que esta violencia se ha naturalizado y sobre todo en rubros laborales que se siguen considerando masculinizados, se ha otorgado como una pertenencia hacia los hombres estos espacios, y cuando las mujeres participan se les hace sentir que no pertenecen a estos espacios; sin embargo, las mujeres a partir del marco normativo que reconocen sus derechos humanos en igualdad de oportunidades han ido exigiendo su participación en estos mercados laborales no tradicionales.

La entrevistada nos expone su experiencia cuando se incorporó desde muy joven al rubro de la construcción y algunas de las situaciones que vivió al ser mujer, joven y soltera; en ese sentido, tuvo que establecer límites sobre el trato que le daban los hombres.

"... recién comenzando los hombres se equivocan por ver a una mujer en el rubro de la construcción y más cuando es joven y soltera, es bien importante la posición que uno tome en esa situación y darse su lugar y establecer límites, en mi caso dicen que yo soy algo enojada..."

"... la discriminación y violencia está algo en silencio, pero que siempre está ahí..."

"... yo no puedo decir que aquí hay machismo explícito por eso yo les digo que aquí está silencioso, aunque no queramos aquí hay micromachismos, por eso es un gran reto para nosotras las mujeres lograr posicionarnos, ser perseverantes y si hay capacidades definitivamente..."

La entrevistada también nos expresa las acciones de discriminación que se da hacia las mujeres en el rubro de la construcción, las cuales están dirigidas a menoscabar la capacidad técnica y profesional de las mujeres, asimismo se reproducen estereotipos de género, con los que se pretende limitar la capacidad de las mujeres para desarrollarse laboralmente en el rubro. Sin embargo, reconoce que las mujeres lo que requieren son oportunidades para poder desempeñarse en el rubro, pero estas se ven limitadas debido a que surgen esos estereotipos que las mujeres son sentimentales, dóciles, entre otros, y que los hombres son estrictos, dominantes, entre otros; por lo que para dirigir en cargos a todo nivel es indistinto si es mujer o hombre, ambos dan resultados esperados.

"... he escuchado, que en campo se necesitan hombres para que me respeten y para que pueda imponerse, y yo creo que no necesariamente puede ser un hombre para imponer orden o disciplina o que la gente logré captar las instrucciones..."

"... los hombres dicen qué somos bien sentimentales, que no nos damos a respetar en el trabajo y también se menciona que este rubro requiere de fuerza..."

"también dicen que las mujeres somos débiles porque no se tiene esa capacidad de ser fuertes..."

"...hablan que llevamos nuestros problemas sentimentales al trabajo cuando andamos molestas, hablan de nuestra vida sexual o con la capacidad intelectual de algunas mujeres..."

"... Las mujeres somos más señaladas, porque un hombre puede hacer lo que quiere, es más, eso hasta le da hombría, hasta se posiciona con machismo con los demás hombres, pero a la mujer se les desvaloriza..."

Respecto a esta categoría se aborda como las mujeres que se encuentran en círculos de violencia de género, se les debe de brindar apoyo a través de atención psicológica y acompañamiento para salir de este círculo de violencia, se le proporcione asistencia para poder insertarse al mercado laboral, si aún no lo está; o pueda establecer un emprendimiento con la finalidad de tener ingresos económicos para su auto sostenibilidad. Sobre esto, la LEIV, en su artículo 17 literal g) que se refiere al contenido de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, establece: “Que la política nacional deberá contener programas: formación y capacitación que facilite la inserción laboral y la generación de ingresos a mujeres que enfrentan hechos de violencia”.

La entrevistada expresó, que las mujeres que no gozan de autonomía económica, se les hace difícil salir de esos círculos de violencia ya que no pueden cubrir los gastos, por lo que la mayoría de mujeres siguen sujetas a aguantar hechos de violencia ya que no podrían ser independientes económicamente; y esto se incrementa si hay hijas o hijos ya que es casi seguro que las mujeres decidirán continuar en su hogar porque no pueden cubrir las necesidades básicas de sus dependientes.

“... esa dependencia económica muchas veces las somete más y están ahí porque saben que si no continúan avanzando o rigiendo a lo que su esposo o pareja decida no van a poder cubrir sus gastos...”

La entrevistada expresa que particularmente la empresa para la cual ella labora, tiene cierta corresponsabilidad familiar, en el sentido de ser flexibles con solicitudes de permisos del personal cuando se refiere a dar acompañamiento al cuidado de hijas o hijos, si bien los beneficios no están establecidos en una política interna o en un instrumento, si se aplica esa acción positiva. Asimismo, nos expresa que si bien es cierto que ella asume trabajo reproductivo de su hogar, ha recibido por parte de su esposo una corresponsabilidad en el trabajo de cuidado y doméstico, y eso le ha permitido continuar especializándose académicamente.

“... han sido bien considerados, porque durante este tiempo he tenido dos hijos y si mi hijo está enfermo, muchas veces me permiten faltar a mi trabajo porque tengo que atender y cuidarlo...”

“... estoy estudiando una maestría, he tenido la bendición de un esposo que él es de sumar, sumar y multiplicar conmigo y él me apoyado en todo esto y también he tenido a mi suegra cerca estos últimos años...”

“... yo llego a mi casa y cambio de chip, a otra cancha, cuando una sale de la oficina voy pensando y estos niños que tienen que llevar mañana y será que tienen tareas que si ya terminaron y tantas cosas que se deben de hacer para garantizar que ellos cumplan con sus responsabilidades de colegio...”

En la categoría de brechas de género, se examinan las desigualdades de mujeres y hombres en distintos ámbitos que se desempeñen: económico, laboral, político, entre otros, con la finalidad de analizar los factores que inciden para que estas desigualdades permanezcan y que acciones se

pueden implementar para disminuir esas diferencias. En ese sentido, se abordan las desigualdades a las que las mujeres en el rubro de la construcción se enfrentan, en relación a las oportunidades de acceso a puestos de trabajo y otros aspectos tales como: salario, crecimiento profesional, entre otros. También, es importante mencionar que además de los obstáculos que son visibles a los que las mujeres se enfrentan, hay otros que son invisibles pero que están presentes y que estos principalmente son otorgados por la sociedad a través de los estereotipos de género, nos referimos al techo de cristal y piso pegajoso, términos que son poco conocidos, pero sí se identifican prácticas que conllevan a incrementar los obstáculos para las mujeres.

El piso pegajoso, hace referencia a cuando las mujeres prefieren quedarse en puestos laborales intermedios o bajos, para no dejar de lado la responsabilidad del trabajo de cuidado y doméstico del hogar, considerando que al acceder a un cargo superior no podrá dedicarse al trabajo reproductivo. Al respecto la entrevistada nos expresa su opinión sobre las mujeres que no se desarrollan profesionalmente ya que se agotan de realizar el trabajo reproductivo y prefieren no asumir más responsabilidades laborales.

“... a muchas no les permite optar por un trabajo mejor remunerado, porque ya se hace un trabajo en la casa bien agotador y que requiere un gran esfuerzo, esa responsabilidad no les permite desarrollarse profesionalmente porque se prioriza estar en la casa...”

“... Hay proyectos que se requiere que se movilice y que vaya a vivir al lugar donde se va a ejecutar el proyecto, entonces en esa parte es bien complicado para las mujeres más si son mamás...”

Sobre la desigualdad salarial la entrevistada opina, que actualmente no hay diferencia en los salarios entre mujeres y hombres que se desempeñan en el rubro de la construcción; asimismo, que considera que las oportunidades para tener acceso a puestos de toma de decisión si requiere que se preparen académicamente para irse actualizando y que una vez se brinden las oportunidades para las mujeres tengan la capacidad para desempeñarse, sin embargo, aún persiste que los puestos de dirección o toma de decisión le son otorgados a los hombres, quedándose las mujeres en una relación de subordinación.

“... sí hay igualdad, en la parte en la que nosotros nos desenvolvemos no he identificado yo que por ser mujer tenga menos probabilidades de mejorar su salario...”

“... me estoy preparando porque usted sabe que actualmente existe esa demanda y es necesario que a uno lo acrediten y aprender cosas nuevas el entorno cambia, las tecnologías cambian y todo cambia y por eso es importante capacitarse y eso a uno lo refuerza y le ayuda a optar a otros niveles de puesto...”

“... no es tema de capacidad porque las mujeres son muy capaces y poder ver las cosas desde otras perspectivas es muy interesante también, la misma genética nos da a nosotras la oportunidad de ver de otra forma y abordar la situación diferente, yo creo que es una cuestión de que les brinden la oportunidad...”

“... Ser perseverante, mantenerse, posicionarse y empoderarse porque las mujeres sí tenemos la capacidad para desarrollar todas las actividades...”

“... hay cargos que aún no se le confía a una mujer, por ejemplo, la gerente de proyectos, en su mayoría son gerentes hombres, las mujeres figuran en el programa técnico hay mujeres como en control de calidad y superintendente, pero creo que es poco el número en realidad...”

“... para lograr optar a un cargo de esos, tienen que comprobar por medio de la experiencia, entonces es un montón de carrera que usted tiene que tener para poder cumplir para poder acceder...”

2.4. Comparación de las similitudes y diferencias de las informantes claves, en relación a las categorías

En los relatos de las entrevistadas se destacan puntos álgidos con relación a las categorías de violencia de género, autonomía económica y brechas de género, donde convergen y divergen con relación a las experiencias de vida tanto en lo personal como en lo laboral y familiar, pero todas tienen en común que en algún momento de sus vidas las violencias les han atravesado los cuerpos por la interseccionalidad, en el siguiente cuadro se presentan las similitudes y diferencias de las informantes claves con relación a los datos generales, así como a las categorías y subcategorías de análisis.

Tabla 2. Comparación de las similitudes con las diferencias

CATEGORÍA	SIMILITUD	DIFERENCIA	COMENTARIO ADICIONAL
Escolaridad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Caso 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9 y 10 estudios universitarios. ✓ Caso 1, 2 y 4 tienen maestría. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Caso 5, con estudios básicos. ✓ Caso 2 con doctorado. 	De las 9 profesionales, solo una es licenciada, una arquitecta, 6 son ingenieras civiles y 1 es egresada de la ingeniería civil.
Edad	Los casos 3, 4, 6, 7, 8, 9 y 10 oscilan entre 28 a 36 años de edad. El caso 1 y 4 tienen 42 y 47 años de edad respectivamente.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La mujer más joven entrevistada tiene 28 años. ✓ El caso 2, tiene 56 años de edad. 	Se puede observar que las mujeres que laboran en este rubro son jóvenes, lo que en ocasiones las vuelve un objeto de acoso por la edad.
Estado familiar	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Caso 1, 3, 4, 5, 7, 8 y 9 se encuentran solteras. ✓ Caso 2, 5 y 10 son madres de familia. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Caso 1, responsable económicamente de madre y padre adultos mayores. ✓ Caso 5 es madre soltera. 	De las 10 mujeres entrevistadas solo 3 ya son madre, las otras 7 han postergado la maternidad o han decidido no tener hijas e hijos porque les tocaría renunciar en el ámbito laboral.
Ámbito laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Caso 1, 3 y 5 laboran en el sector público, las demás en el sector privado. ✓ El caso 3 y 7 pertenecen a la supervisión de proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El caso 1, es dueña de empresa. ✓ El caso 3 es administradora de un proyecto millonario del MOPT. 	Se puede observar que en la actualidad hay mujeres jóvenes que han tenido la oportunidad de destacar laboralmente.

CATEGORÍA	SIMILITUD	DIFERENCIA	COMENTARIO ADICIONAL
	✓ Los casos 2, 3, 4, 6,7, 9 y 10 tienen cargos de decisión.		
Violencia y discriminación	9 de 10 personas entrevistadas manifiestan haber sido víctimas de violencia de género, algunas de ellas han sufrido abusos sexuales, violencia de género, agresiones físicas, verbales y discriminación, manifiestan que han llegado hasta denunciar en la Fiscalía General de la República, de la misma forma algunas comentaron que tuvieron que golpear al agresor para poderlo retirar y prevenir abusos sexuales.	El caso 5 señala que le ofrecieron un incentivo económico por sostener relaciones sexo coitales. El caso 8 manifiesta no haber sido víctima de violencia ni discriminación.	Las entrevistadas que señalaron que no han sido víctimas directas de violencia y discriminación han comentado que esto se debe a que en las instituciones donde laboran tienen políticas de cero tolerancia al acoso sexual, además de contar con protocolos de atención, los cuales han ido con procesos de formación y capacitación para el personal.
Autonomía económica de las mujeres.	Las 10 entrevistadas señalaron que es fundamental que las mujeres puedan contar con ingresos propios para salir de los círculos de violencia, así como también para ser mujeres autónomas, independientes y seguras de sí mismas.	El caso 8 señala que no necesariamente las mujeres deben de tener autonomía económica para salir de un círculo de violencia, sino más bien debe de tener autonomía en general incorporando también la autonomía emocional y sexual.	Las entrevistadas coincidieron que hay muchos obstáculos que no permiten que las mujeres alcancen la autonomía económica y que eso no hace que las mujeres se desarrollen en ambientes libres de violencia de género.
Brechas de género.	9 de las 10 mujeres entrevistadas señalan que en el ámbito laboral hay una brecha salarial en la que a las mujeres se les paga menos por igual trabajo en las mismas condiciones, de la misma forma manifestaron que hay pocas oportunidades de ascender en los puestos de jefaturas porque en su mayoría estos cargos son asumidos por hombres.	El caso 9 señala que en muchas ocasiones las limitaciones se encuentran en la psiquis de las mujeres, pero que ellas son capaces de desarrollarse en los puestos de trabajo.	Es oportuno destacar que las brechas de género son acciones que fomentan una desigualdad entre mujeres y hombres y que a pesar de que dependen de la interseccionalidad que les atraviese el cuerpo a las mujeres, muchas no obtienen una oportunidad real de superación.

Fuente: Elaboración propia con datos retomados de las entrevistas realizadas a las informantes claves, 2022.

2.5. Análisis e interpretación sobre las condiciones que enfrentan las mujeres cuando se incorporan a los trabajos no tradicionales

A continuación, se presenta un resumen sobre las condiciones que enfrentan las mujeres en el sector de la construcción en donde se puede observar que son muchos los avances que las mujeres han logrado en este sector, puesto que en las últimas décadas las mujeres han roto con esquemas tradicionales, en las que las relegaba a los trabajos reproductivos, asignándoles el trabajo doméstico y de cuidado, pero como el capitalismo es voraz ha permitido que se puedan incorporar en el trabajo productivo, pero no les exime del trabajo reproductivo, situación que genera desigualdad de género, porque las mujeres llegan agotadas de una larga jornada laboral a continuar con la jornada doméstica y de cuidado, dificultando el desarrollo profesional y personal, situación por lo que las mujeres que se incorporan al rubro de la construcción cumplen algunos mandatos patriarcales para sobrevivir en este rubro.

Con este estudio, se conoce el panorama general sobre algunos desafíos que enfrentan las mujeres, como por ejemplo la violencia de género que sufren, el acoso sexual a las que están expuestas, los salarios diferenciados por igual trabajo, las faltas de oportunidades de superación y crecimiento laboral, los comportamientos diferenciados que adoptan las mujeres en un mundo masculinizado, las renuncias que tienen que realizar para lograr conciliar el empleo con la vida privada y familiar, el doble o triple trabajo que deben de realizar para lograr un reconocimiento por parte de sus colegas, entre otras situaciones a las cuales se encuentran sujetas y que deben de saber sobrellevar para poder sobrevivir en un ambiente masculinizado.

En el rubro de la construcción las mujeres gozan de poca estabilidad laboral, al ser contratadas por periodos que durará el proyecto, al ser cambiadas de puesto por condiciones por el hecho de ser mujer, sin embargo, algunas consideran que al estar mujeres como jefaturas esto puede mejorar al tener empatía en las condiciones que las mujeres enfrentan y reconocen la capacidad que tienen de desempeñarse en este rubro. Es por ello, que se le debe de apostar a mejorar las condiciones laborales en las que se insertan las mujeres, y para lograrlo es imprescindible que el ente rector de la construcción, el Ministerio de Obras Públicas y de Transporte vele porque se cumplan los protocolos y políticas con las empresas contratistas y empresas subcontratistas, puesto que por el carácter autónomo que tienen las empresas privadas en muchas ocasiones no se regulan el accionar en materia de inclusión social y género.

El poder conocer el contexto en el que las mujeres se insertan en el sector de la construcción, nos brindará una radiografía de los hechos que vive esta población que tradicionalmente ha sido vulnerada en sus derechos y por lo consiguiente en muchos espacios en los que se insertan, y el mercado laboral no es la excepción, es por ello, que resulta importante que la sociedad salvadoreña pueda conocer como incide la brecha de género en el desarrollo económico social de las mujeres, puesto que cuando estos espacios no son inclusivos y con oportunidades de superación de mujeres fomentan desigualdades.

Seguidamente se profundiza en el capítulo III, sobre los hallazgos encontrados en las encuestas que se administraron a 90 mujeres que se desarrollan en el rubro de la construcción, las cuales han brindado aproximaciones sobre los retos que enfrentan cuando se incorporan a los trabajos considerados no tradicionales.

CAPÍTULO III.

HALLAZGOS ENCONTRADOS EN LA INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo se presentan los hallazgos de las encuestas administradas a las informantes claves, en el que se pueden apreciar realidades y vivencias que han obtenido las mujeres cuando laboran en el rubro de la construcción, de las experiencias de estas mujeres se construirán estrategias que permitirán formular un perfil de proyecto para contribuir a eliminar estas situaciones de desigualdades que se dan en este rubro, lo que influirá en la prevención de la violencia en el ámbito laboral. Seguidamente se presentan los hallazgos encontrados a partir de la información recolectada a través de las 90 encuestas que se administraron a las mujeres que se desempeñan en el rubro.

3.1. Análisis de las encuestas sobre la situación laboral de las mujeres

Se presentan los resultados obtenidos de la encuesta sobre “Análisis de género de la situación laboral de las mujeres, en el sector de la construcción”, en la cual participaron 90 mujeres que ocupan cargos de gerencia, tales como: gerencia general, de proyectos, de mantenimiento, de control de calidad, técnico: supervisora de campo, ingeniera residente, especialista de género, técnica social y género, técnica en acabados, inspectora de campo, administrativo: asistente de gerencia, asistente de control de calidad, asistente administrativa, y operativo: auxiliar de albañilería, banderillera, gestora de tráfico, seguridad vial, entre otros. Las mujeres encuestadas, tienen un tiempo aproximado laborando en el rubro de la construcción desde 3 meses hasta 45 años.

Generalidades

Cuadro 1. Departamento y municipio en que laboran las encuestadas

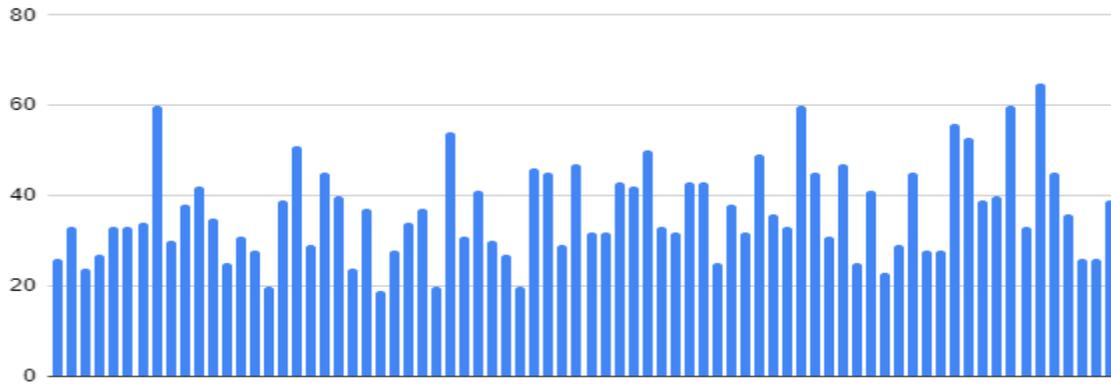
Departamento	Municipio
San Salvador	San Salvador, El Paisnal e Ilopango.
La Libertad	Antiguo Cuscatlán, Santa Tecla, Nuevo Cuscatlán y San Juan Opico.
Chalatenango	San Isidro Labrador.
Cuscatlán	El Carmen.
La Paz	Rosario La Paz.
San Vicente	San Vicente.
Santa Ana	Santa Ana y Metapán.
Sonsonate	Armenia.
San Miguel	San Miguel.
La Unión	La Unión, Santa Rosa de Lima y Anamorós.
Morazán	San Francisco Gotera.
Usulután	San Buenaventura, El Triunfo y Berlín.

Fuente: Elaboración propia con resultados obtenidos de encuestas.

En el cuadro 1, se presentan los departamentos y municipios en los cuales desarrollan las labores en el sector de la construcción las encuestadas, observándose presencia en 12 de los 14 departamentos a nivel nacional, y en un aproximado de 23 municipios distribuidos en las cuatro

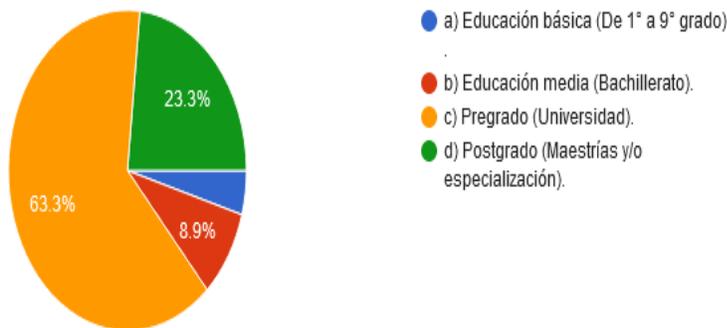
regiones del país. Lo anterior, evidencia una importante presencia de mujeres en el rubro de construcción a nivel del territorio, sin embargo, se debe continuar promoviendo la participación laboral de mujeres en este rubro, con énfasis en que sus derechos laborales no se vulneren y desempeñen sus labores en un ambiente libre de discriminación y de violencia contra las mujeres.

Gráfico 2. Edad de las mujeres entrevistadas



Las edades de mujeres encuestadas, oscilan entre los 19 años hasta los 69 años; en el gráfico 1, se observa que en el rango de edad de 19 a 29 años se encuentran 24 personas que representan el 26.67%, en el rango de 30 a 39 años se encuentran 31 personas lo que representa 34.44% mujeres, en el rango de 40 a 49 años hay 20 personas, lo que representan a 22.22% mujeres, y hay 15 mujeres mayores de 50 años, lo que representa 16.67%. Se evidencia una diversidad en las edades de las mujeres que laboran en el ámbito de la construcción, desde mujeres jóvenes hasta mujeres adultas; lo que significa que las mujeres logran mantenerse laborando en dicho ámbito, no siendo la edad un impedimento para desempeñar su trabajo.

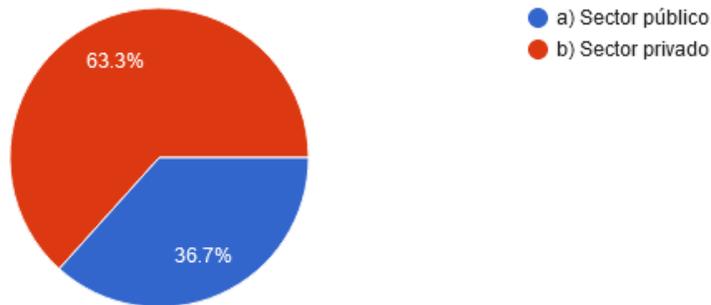
Gráfica 3. Nivel de escolaridad



En la gráfica 2, se puede observar el nivel de escolaridad de las mujeres encuestadas, obteniendo el porcentaje más alto el nivel de pregrado (Universitario) con 63.3% representado por 57 mujeres, seguido por el nivel de postgrado (Maestrías y/o especialización) con 23.3% representado por 21 mujeres, posteriormente el nivel de educación media (Bachillerato) con 8.9%

representado por 8 mujeres y finalmente el nivel de educación básica (De 1° a 9° grado) con 4.4% representado por 4 mujeres. Analizando los resultados presentados, la preparación académica de las mujeres que laboran en el rubro de la construcción, es un elemento que destaca; ya que la mayoría de mujeres encuestadas han cursado estudios universitarios y de maestrías y/o especialización, con ello cuentan con calificaciones profesionales que les acreditan con competencias y capacidades para desempeñar sus funciones. Estos resultados demuestran que las mujeres consideran la formación académica, como un respaldo para desempeñarse en el rubro de la construcción.

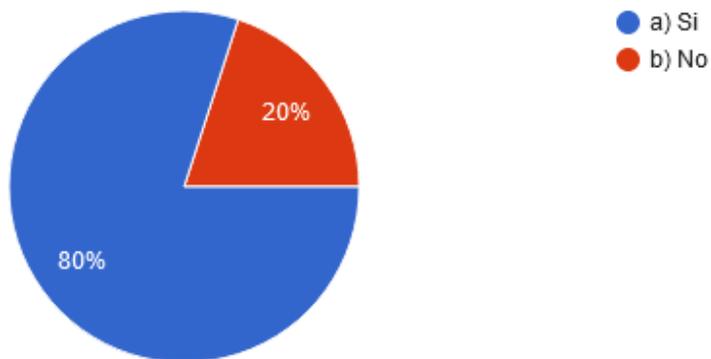
Gráfica 4. ¿En qué sector labora?



La gráfica 3, nos muestra que 57 de las 90 mujeres encuestadas se desempeñan en el sector privado, representando un porcentaje del 63.3%, y en el sector público laboran 33 mujeres con un porcentaje de 36.7%. De estos resultados, se observa que el sector privado brinda más oportunidades de acceso laboral a las mujeres en el

rubro de la construcción, desempeñando cargos desde aquellos de toma de decisiones hasta los operativos; y en el sector público, se observa una participación de mujeres en menor porcentaje, siendo este el sector en el que las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a un empleo en el rubro de la construcción, esto también se debe a que solo hay una institución pública en la que aspiran las mujeres trabajar pero que tradicionalmente tiene una planilla masculinizada. Por tanto, es importante la implementación de políticas públicas que fomenten el acceso igualitario al empleo en el rubro de la construcción para mujeres y hombres, sin roles y estereotipos de género.

Gráfica 5. ¿Cuenta con las prestaciones de ley: ISSS y AFP?



Respecto a sí las encuestadas cuentan con prestaciones de Ley, que se les brindan en el rubro de la construcción, respecto a seguridad social, tales como ISSS y AFP; se observa en la gráfica 4, que el 80% representado por 72 mujeres de las 90 que fueron encuestadas, sí cuentan con dichas prestaciones, es decir, acceso al sistema de salud retributivo brindado por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y al sistema de ahorro de

pensiones, a través de las Administradoras de Fondos para Pensiones (AFP). Y el porcentaje del 20% representado por 18 mujeres no se les brindan dichas prestaciones, siendo las que no cuentan con seguridad social un menor porcentaje, sin embargo, esto es significativo en la vida de estas mujeres, ya que se encuentran con una desprotección social, al no tener acceso a la salud, en casos de enfermedades, accidentes, maternidad, entre otros, y al no ir ahorrando para su compensación económica por jubilación.

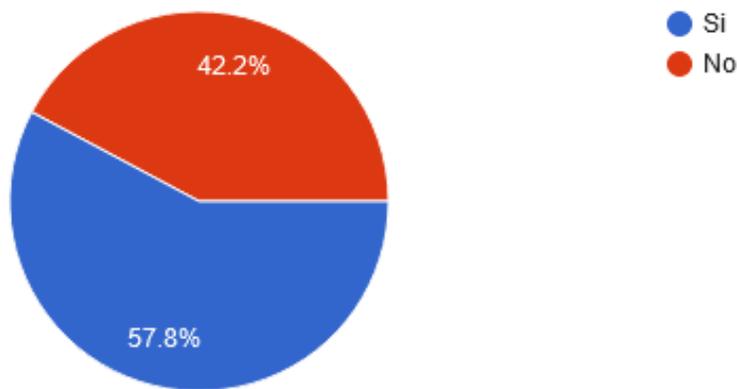
El artículo 50 de la Constitución de la República de El Salvador establece el derecho a la protección social en su inciso 1° y 2°: “La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. La Ley regulará sus alcances, extensión y forma. Dicho servicio será prestado por una o varias instituciones, las que deberán guardar entre sí la adecuada coordinación para asegurar una buena política de proyección social, en forma especializada y con optima utilización de los recursos”.

Asimismo, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra las mujeres, en el artículo 30 establece la igualdad en la seguridad social: “El Estado garantizará el cumplimiento efectivo de las disposiciones contenidas en las leyes laborales y de seguridad social relativas a la protección de las mujeres trabajadoras en los sectores formales de la economía y desarrollará disposiciones que permitan el acceso a prestaciones de seguridad social a las trabajadoras en los sectores informales”.

Y otras leyes secundarias, tales como: Ley del Seguro Social y leyes relacionadas al Sistema de Ahorro para Pensiones, las cuales desarrollan las prestaciones laborales que se tendrán en el marco de la protección social. En ese sentido, es necesario activar los mecanismos establecidos en dichas normativas para garantizar su cumplimiento y que las mujeres gocen de las prestaciones laborales mínimas, especialmente las que se desempeñan en el rubro de la construcción, sector en el cual pueden verse afectadas por accidentes de trabajo y deben ser cubiertas sus necesidades en dichos casos, puesto que al ser considerado como un trabajo de alta peligrosidad por la Organización Internacional del Trabajo, en la que señala que por ser un rubro considerado peligroso se debe de laborar solo 7 horas diarias y 39 horas semanales, así como que la persona contratante debe de asegurar todas las prestaciones de ley, puesto que se dan con mayor frecuencia los accidentes laborales.

1. Situación laboral

Gráfico 6. ¿El salario que devenga es igual que el de sus colegas hombres, por la misma actividad laboral?



En relación a la gráfica 5, nos muestra sí el salario que devengan las mujeres es igual que el de sus colegas hombres, en la misma actividad laboral. Al respecto 52 de las 90 mujeres encuestadas respondieron que “sí” devengan el mismo salario que el de sus colegas hombres, representando el porcentaje del 57.8% de los resultados obtenidos, y 38 mujeres respondieron que “no” devengan el mismo salario que el de sus colegas

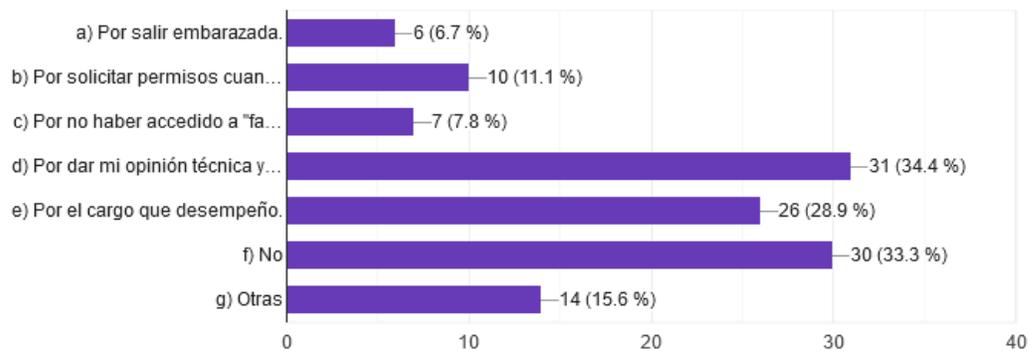
hombres representando el 42.2% de las encuestadas.

Los resultados nos muestran un porcentaje bastante alto de mujeres que expresan recibir el mismo salario por la misma actividad laboral que sus colegas hombres, sin embargo, es bastante representativo el porcentaje del 42.2% de mujeres que expresa “no” devengar el mismo salario. En ese sentido, es importante mencionar que la Constitución de la República establece en su artículo 38 Numeral 1° el derecho a la igualdad salarial: “El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones, estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de las y los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes:

1° En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad”. Por ello, el Código de Trabajo, reformado por Decreto Legislativo 407 en el año 2019, en su artículo 123 establece este derecho constitucional: “Las personas trabajadoras que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengarán igual remuneración cualquiera sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa”.

Estableciendo tanto la Constitución de la República como el Código de Trabajo, la igualdad salarial sin distinción alguna, es decir, sin discriminación de ninguna índole y garantizando la igualdad de remuneración para mujeres, hombres, personas con discapacidad, si realizan sus labores en iguales circunstancias, dando cumplimiento también a lo establecido en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, en relación a los lineamientos que debe aplicar el Estado en sus políticas de empleo, en el artículo 25 literal g expresa: “La eliminación de cualquier diferenciación salarial entre hombres y mujeres en razón del desempeño de un mismo cargo y función laboral”, siendo las instituciones competentes quienes deben velar por el cumplimiento a lo expresado en las normativas.

Gráfico 7. ¿Ha recibido algún tipo de discriminación en el ámbito laboral por ser mujer?

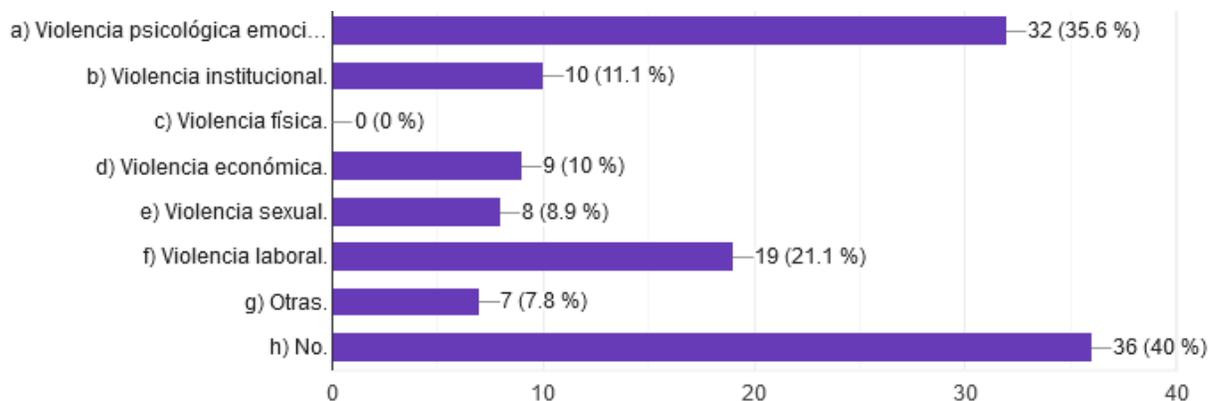


En la gráfica 6, se muestran los resultados a la interrogante realizada a las encuestadas, sobre algún tipo de discriminación que hayan sufrido en el ámbito laboral del sector de la construcción por ser mujer. Al respecto, el porcentaje del 34.4% que representan 31 mujeres respondieron que recibieron discriminación por brindar una opinión técnica; seguidamente el porcentaje del 33.3% representa a 30 mujeres que respondieron no haber recibido algún tipo de discriminación; el 28.9% que representa a 26 mujeres expresaron haber sido discriminadas por el cargo que desempeñan; el porcentaje del 15.6% que representan 14 mujeres respondieron haber recibido otros tipos de discriminación en el ámbito laboral en el sector de la construcción.

El porcentaje del 11.1% corresponde a 10 mujeres que expresaron haber sido discriminadas por solicitar permisos cuando las hijas e hijos se han enfermado o por asistir a reuniones del centro educativo; el porcentaje del 7.8% lo representan 7 mujeres que expresaron haber sido discriminadas por no haber accedido a “favores sexuales”; el porcentaje del 6.7% lo representan 6 mujeres que expresaron haber sido discriminadas por su estado de embarazo. Se evidencia en los resultados, un alto número de mujeres que reconocen la discriminación de la cual han sido víctimas en su trabajo en el sector de la construcción, por lo que es necesario desarrollar procesos de

sensibilización sobre las normativas especiales que tienen por objeto la erradicación de la discriminación y cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

Gráfico 8. ¿Ha sufrido algún tipo de violencia en el ámbito laboral?



En relación a los tipos de violencia sufridos por mujeres en el ámbito laboral, en el sector de la construcción, la gráfica 7 nos muestra que el 40% de las encuestadas que representa a 36 mujeres expresaron no haber sufrido algún tipo de violencia en el trabajo; seguidamente el 35.6% que representa a 32 mujeres respondió haber sufrido violencia psicológica/emocional; el 21.1% que representa a 19 mujeres expresaron haber sufrido violencia laboral; también el 11.1% representado por 10 mujeres respondieron haber sido víctimas de violencia institucional.

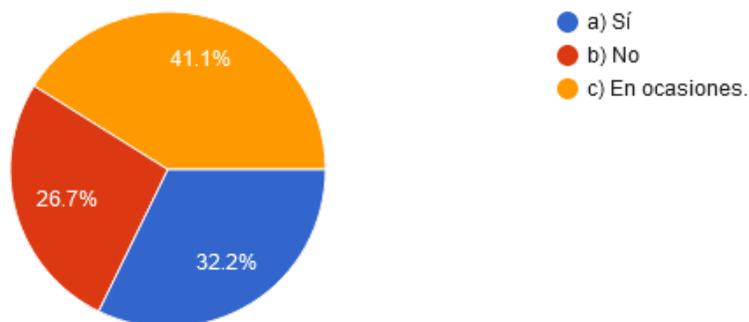
El 10% que representa a 9 mujeres manifestaron ser víctimas de violencia económica; así también, el 8.9% representado por 8 mujeres expresó haber sufrido violencia sexual y finalmente el 7.8% manifestó haber sufrido otro tipo de violencia no mencionado en los anteriores. Respecto a la violencia física ninguna de las encuestadas respondió haber sido víctima de este tipo de violencia. Los resultados muestran que el porcentaje más alto corresponde a mujeres que expresaron no haber recibido ningún tipo de violencia laboral; sin embargo, considerando las respuestas obtenidas las mujeres en algunos casos respondieron haber sido víctimas de más de un tipo de violencia.

Ante ello, las instancias competentes deben verificar los procedimientos o protocolos establecidos en los lugares de trabajo para la prevención, detección y atención de casos de violencia contra las mujeres conforme lo establecido en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, que establece en el capítulo IV denominado “Promoción y protección de la igualdad y no discriminación en los derechos económicos y laborales”, artículo 25 inciso final “El Estado a través de las instancias correspondientes, definirá y ejecutará políticas dirigidas a prevenir y erradicar el acoso sexual, acoso laboral y otros acosos generados en las relaciones laborales, en los diferentes regímenes de aplicación”.

En el sector de la construcción las mujeres reconocen la violencia psicológica y/o emocional, como la que más se percibe en este sector laboral, ya que este sector por la estigmatización de los roles y estereotipos de género asignados, las mujeres son víctimas de este

tipo de violencia, pero en algunas ocasiones no se animan a denunciar por no perder el empleo o por represalias.

Gráfico 9. ¿Ha tenido las mismas oportunidades de superación profesional que sus compañeros?



El gráfico 8, nos muestra los resultados sobre si las mujeres que laboran en el sector de la construcción, ¿Han tenido las mismas oportunidades de superación profesional para mujeres y hombres en el sector de la construcción?, en esta interrogante el porcentaje más alto es del 41.1% que representa a 37 mujeres, quienes respondieron que en ocasiones han tenido las mismas

oportunidades de superación profesional; seguidamente el porcentaje del 32.2% representado por 29 mujeres expresaron que si han tenido las mismas oportunidades que sus compañeros; y finalmente el porcentaje del 26.7% representado por 24 mujeres manifestaron no haber tenido las mismas oportunidades de superación profesional que los hombres.

Se observa que de 90 mujeres consultadas, 24 mujeres manifestaron que no tienen las mismas oportunidades, en este aspecto cabe señalar que, entre los principios rectores de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra las mujeres, el artículo 6 literal d) establece el principio de igualdad de oportunidades: “Se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder por sí misma, a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos”, así también el artículo 25 establece la participación igualitaria en el empleo y el literal d) especifica el lineamiento sobre la igualdad de oportunidades y de trato: “El organismo competente en la materia de capacitación laboral y demás instituciones encargadas de ofrecer capacitación para el fomento del empleo o del mejoramiento laboral, deberán considerar la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en los cupos que se asignen para estas actividades, como en los contenidos que se impartan”.

1. ¿Cree que influye el trabajo doméstico y de cuidado, con sus actividades laborales? Si su respuesta es “sí”, de qué forma

Respecto a la interrogante sobre la influencia del trabajo doméstico y de cuidado, más del 98% de mujeres encuestadas respondieron que sí influye, cabe mencionar que las mujeres encuestadas señalaron que el trabajo doméstico, el trabajo de cuidado y las múltiples asignaciones no le permite desarrollarse de una forma completa en el ámbito laboral, porque la sociedad culturalmente a asignado este trabajo invisibilizando a las mujeres, el cual se convierte en servidumbre cuando las mujeres no tienen un apoyo de sus compañeros de vida o esposos, porque no hay una corresponsabilidad dentro del hogar.

Entre las respuestas que brindaron las mujeres se evidencia que tanto el trabajo doméstico, como el de cuidado son limitantes en el trabajo, repercutiendo en el área laboral, a continuación, se presentan algunas de las respuestas que brindaron las mujeres cuando se les consultó cómo les

afecta, las cuales se han agrupado en tres áreas, las que corresponden a ejemplos del trabajo doméstico, las que corresponden al trabajo de cuidado y las que corresponden a las múltiples jornadas que desarrollan como mujeres, como esposas, madres, hijas, empleadas, entre otros.

a) Trabajo doméstico

“... Sí, hay que estar pendiente de la casa y a veces hay que atender la escuela o ir a consulta médica...”

“... Sí, el exceso de trabajo no permite atender completamente las actividades domésticas, por cansancio y por llevar trabajo a casa...”

“... Sí, se trabaja más de lo normal luego de una jornada de trabajo se debe seguir en casa...”

“... El trabajo se recarga ya que se debe de hacer el trabajo de casa y el trabajo para generar ingresos...”

“... Sí, es bastante el tiempo que invertimos en el trabajo que no salimos con todo lo del hogar...”

“... Sí. Cuando llego a mi trabajo, llego algo cansada. Ya empezó mi vida laboral en casa lavando trastos, sacando basura, haciendo desayuno para toda la familia, dejando la ropa sucia en su lugar, limpiando el refrigerador, etc...”

“... En el cansancio que genera el trabajo doméstico que se hace en horas nocturnas...”

“... Sí, en ocasiones por ser mujer te dejan las actividades de limpieza, cuando debe ser igual...”

“... El trabajo doméstico nunca se termina y eso es agotador para hacerlo siempre y de forma simultánea...”

“... Sí, muchas veces toca llevar trabajo a casa y no se dispone de mucho tiempo para avanzar. Cansancio rezagado de las actividades domésticas...”

“... Como la mujer de la casa tengo que estar pendiente de la comida, aunque trabajo de forma profesional...”

“... Sí, tenemos menos tiempo para reposar y descansar, tenemos como dos jornadas de trabajo una la profesional y otra los hijos, casa y atenciones del esposo...”

b) Trabajo de cuidado

“... Sí, la prioridad son mis hijos...”

“... Sí influye, porque una pasa pensando en las cosas y en los hijos...”

“... Sí influye mucho ya que mi hijo se ha alejado...”

“... Se busca a personal para cuidado de los niños mientras trabajo...”

“... Se debe trabajar fuera de horario laboral en casa, aun cuando hay familia que atender...”

c) Múltiples jornadas

“... Disminución en rendimiento por tiempo límite debido a tales actividades...”

“... Sí, existe en sobre esfuerzo para poder cumplir con todos los requerimientos y exigencias de las actividades laborales...”

“... Sí, el tiempo es muy escaso en el día...”

“... Sí, porque mi trabajo es muy demandante y no tengo tiempo de enfocarme en lo personal...”

“... Doble jornada, responsabilidades de cuidado que son determinantes para algunos empleadores contratar mujeres...”

“... Sí, uno anda un poco más agotado...”

“... Sí afecta por largas jornadas de trabajo...”

“... Sí, debido a la disponibilidad de tiempo al salir de las horas laborales...”

“... Sí, porque una mujer realiza siempre ambas labores...”

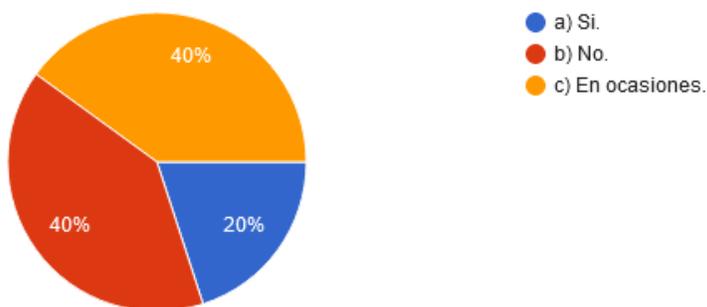
“... Estás más cansada que el resto cuando se tiene un empleo, sin embargo, una mujer probablemente se desempeña con mucha responsabilidad en ambas...”

“... Sí ya que se tiene que optimizar más el tiempo de trabajo...”

“... Sí, afecta, porque las mujeres vivimos muchas cosas extras: sangrado y dolores menstruales, desórdenes hormonales, embarazos, dar de mamar a los hijos, cuidar a la familia. En mi caso, mi periodo menstrual me afecta muchas veces para trabajar con normalidad...”

“... En mi caso no, porque son fases ya superadas...”

Gráfico 10. ¿Le asignan actividades laborales de acuerdo a su sexo o de forma diferente por el hecho de ser mujer?



Respecto a la asignación de actividades laborales en el sector de la construcción de acuerdo al sexo o por el hecho de ser mujer, el gráfico 9, muestran los resultados, de acuerdo a ello el porcentaje del 20% representado por 18 mujeres, considera que sí le asignan actividades laborales considerando su sexo; el porcentaje del 40%

representado por 36 mujeres considera que en ocasiones le asignan trabajo diferente por el hecho de ser mujer y el porcentaje del 40% que representa a 36 mujeres consideran que no hay distinción de sexo en la asignación de actividades laborales en el sector de la construcción. Se observa, un porcentaje representativo de las mujeres que sí les asignan actividades laborales por su sexo o por el hecho de ser mujeres y que en ocasiones consideran el hecho de ser mujer en la distribución de las actividades, en el sector de la construcción históricamente se ha considerado que es desempeñado por hombres, por lo que el hecho de ser mujeres pone en desventaja a las trabajadoras ya que son vistas como quienes no tienen las habilidades físicas para desempeñarse en este rubro.

1.1. ¿Cuáles han sido las experiencias que le marcaron, en lo que lleva laborando en el rubro de la construcción?

A continuación, los resultados a la interrogante, de las experiencias que han marcado a las participantes, desempeñando labores en el rubro de la construcción, en las cuales se pueden identificar unas experiencias que son positivas, pero en la mayoría tienen que ver con vulneraciones de derechos de las mujeres.

Los comentarios de las encuestadas se han segregado por experiencias similares y se puede observar que entre las que más destacan es la discriminación que se da en estos espacios, y los ejemplos van desde que se pone en duda el conocimiento de las mujeres, les restan autoridad, invisibilizando el profesionalismo en campo, lo que les ha llegado hasta tener altercados con el personal a cargo, quitar proyectos solo por el hecho de ser mujer y creer que no lo va a desempeñar de una manera profesional, pagar salarios diferenciados para mujeres y hombres, hacer señalamientos sobre la vida personal, diciéndoles que se dediquen a cuidar a sus hijas e hijos o parejas hasta negar los permisos por lactancia.

“... Una es que solo por ser mujer dudan que mi trabajo sea profesional...”

“... Dónde los trabajadores no aceptaban órdenes por ser dadas por una mujer...”

“... Que me quitaran un proyecto ganado en una licitación (año 2000) por el hecho de ser mujer...”

“... No podemos tener los puestos de jefatura como hombres...”

“... Me despidieron por no tener suficiente experiencia...”

“... Mejores sueldos a los compañeros varones y machismo aún con las compañeras...”

“... Que cuando iniciaba los hombres ganaban más o les ofrecían otros puestos para ser trasladados. Una vez me dijeron que fácil te ganas la vida mejor anda cocínale a tu marido...”

“... Cierta vez el jefe que tuve me indicó que me dedicara mejor a cuidar a mi hija para dedicarle todo el tiempo que quisiera...”

“... Recibir discriminación de mis propios colegas, cuando aspiramos al mismo cargo y yo resulte elegida...”

“... Cuando quería mi hora de lactancia al tener mi bebé, no me dieron a escoger me lo impusieron...”

La discriminación es una mano invisible que afecta de forma silenciosa los espacios en los que se involucran las mujeres y les daña de tal forma que refuerza los estereotipos y aumenta las brechas de género, porque se crean expectativas que no son saludables, las encuestadas comentan otros ejemplos de discriminación en el ámbito laboral, señalando que por esos mitos que existen se les han cerrado las puertas en este rubro, y que las han hecho sentir mal, dañándoles el autoestima por la forma en la que les tratan y que algunos hombres han llegado hasta insultarles, tratarles de una forma despectiva, otros hasta se han reusado a que una mujer les de órdenes y algunos han llegado a manifestar preocupación porque si las mujeres están en grado de gravidez tienen que dar permisos, estos son ejemplos puros de cómo se manifiesta la discriminación para las mujeres, a continuación unas encuestadas nos relatan sus experiencias.

“... Hay albañiles y obreros que se han alterado, me han gritado y faltado el respeto, otros se han enojado y rehusado a trabajar con una mujer a cargo específicamente. Me pasó dos veces ya: la primera vez, un obrero renunció después de haber gritado porque le enojaba que una mujer le supervisará el trabajo, y la segunda vez, un albañil, dijo que él no iba a trabajar con una mujer a cargo, que por favor mandaran a un hombre, me humilló repetidas veces en frente de más trabajadores. Además de eso, he vivido acoso laboral de parte de colegas y trabajadores numerosas veces, también burlas y chistes que ridiculizan a la mujer en general. Críticas y comentarios innecesarios. Recientemente me casé, y he vivido presión laboral porque en mi trabajo les preocupa que yo quiera tener hijos, porque les incomoda que las mujeres pidan permisos por embarazo...”

“... Se percibe la discriminación por parte de los representantes de los propietarios de los proyectos (en mi caso, no así por el patrono ni compañeros de trabajo), no evalúan equitativamente, se observa preferencias hacia el sexo masculino y también discriminan a las trabajadoras "jóvenes", no así a compañeros que son de la misma edad que la involucrada, aun se percibe el machismo latente en el área de la construcción/supervisión de proyectos de gran manera, al tratar de ver de menos a una mujer profesional...”

La discriminación tiene sus bases en las diferencias físicas y culturales, siendo las mujeres mayormente atravesadas por estas dos categorías, porque se les discrimina solo por el hecho de haber nacido mujer, pero también por todos los patrones culturales que ensanchan esas desigualdades, que cada vez van mutando y actualizándose al tiempo y contexto que las rodea, pasando de generación en generación, pero solo se cortará cuando seamos conscientes del daño a la sociedad que causan estas prácticas de desigualdad.

“... Cuando doy mi opinión no la escuchan. Luego, hombres con cargos superiores dicen lo mismo, con otras palabras, se apropian de mis ideas y ahí si se ponen en práctica. Les dan el mérito a ellos...”

“... Que no hayan tomado en cuenta la capacidad que tenía para recepcionar una obra, mi jefe inmediato me gritó y me dijo que era muy polla para hacer eso, si hubiese sido hombre, estoy segura me lo hubiera dicho de mejor manera...”

“... Un jefe que tenía me hacía sentir inferior con sus comentarios mal intencionados...”

“... No me pagaban el mismo sueldo que mis compañeros haciendo incluso más que ellos, así mismo el acoso sexual que se vive en los proyectos inclusive de los mismos obreros o subalternos...”

“... Bullying por parte del personal de campo...”

“... Relacionarme a trabajos domésticos en actividades netamente laborales...”

“... Me costó entrar al mercado laboral por ser mujer...”

“... El no tomar en cuenta mi opinión, y ver de menos mis propuestas o ideas para mejorar el trabajo...”

“... Escuchar acoso de hombres al salir a la calle, es molesto...”

Otro grave problema que enfrentan las mujeres en este y otros rubros es el acoso sexual y/o violencia sexual, manifestando algunas encuestadas que fueron víctimas de abuso sexual, a otras las intentaron abusar y otras experimentaron otras expresiones de violencia, desde la violencia psicológica-emocional hasta conductas misóginas, impactando en el rendimiento de las personas, puesto que se encontraban con miedo y desganadas de continuar en el empleo.

“... Pues que recibí abuso sexual de parte de un jefe...”

“... En mis primeros años laborales me tuve que desplazar al oriente del país y mi jefe inmediato se metía al cuarto sin consentimiento horas no laborales y en la jornada me discriminaba por ser mujer...”

“... Seducción del jefe y compañeros al entrar a laborar. Calificativos de ser lesbiana por no acceder a tener intimidad con ellos...”

“... Intento de abuso sexual por los jefes...”

“... Intentos de tocamientos por parte de un compañero de trabajo, comentarios y propuestas indebidas...”

“... Recibir maltrato de un jefe superior...”

“... Las prácticas sexistas de los hombres. El acoso sexual y desvalorización de las capacidades intelectuales de las mujeres para tomar decisiones y consideración de diferencias físicas como discriminación para las mujeres...”

“... Maltrato verbal y expresiones de misoginia, en referencias a indicaciones o comentarios sobre el proyecto que se le hicieron para mejorar el proyecto a un colega hombre...”

“... Maltrato psicológico y mal ambiente laboral...”

“... En discusiones hay hombres que me han gritado, como para intimidarme, cosa que con otros colegas hombres no hacen...”

“... Que los hombres siempre quieren algo más, siempre van probando hasta donde uno les permite, hacen comentarios innecesarios, a veces hasta acosan y al final uno tiene miedo, lo miran a una con ganas de comérsela y de verdad después una se siente tan incómoda que ya no quiere laborar...”

Estas expresiones de violencia se sufren solo por el hecho de ser mujer y por querer romper barreras en un ambiente que ha sido tradicionalmente para hombres y cuando las mujeres se incorporan a este rubro se ven como objetos sexuales, a los cuales se les puede tocar, acosar, violar o maltratar como una forma de desplazarlas de estos espacios, pero gracias a los marcos normativos de protección muchas mujeres que han enfrentado estos problemas han denunciado y han ido abriendo brecha para que otras mujeres puedan llegar a ocupar estos lugares que con mucho esfuerzo y dedicación se han ganado.

Se constata en los resultados, que las mujeres expresan ser víctimas de discriminación al desempeñarse en este rubro por el hecho de ser mujer, dificultándoseles el acceso a cargos superiores, sufriendo acoso laboral y acoso sexual por sus superiores, siendo víctimas de expresiones de violencia contra la mujer. En este sentido, es necesario el establecimiento de instrumentos que desarrollen los procedimientos administrativos y normativos a seguir para prevenir, detectar y sancionar los casos de violencia contra las mujeres que se presenten en el ámbito laboral, en consonancia con lo establecido en la Ley Especial Integral para una vida Libre de Violencia para las Mujeres, específicamente en lo regulado en el artículo 10 literal C de la modalidad de violencia laboral:

“La violencia laboral son acciones u omisiones contra las mujeres ejercidas en 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 su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo”, también el artículo 8 literal b de la misma ley define el acoso laboral: “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”.

Por otra parte, algunas mujeres señalan aspectos positivos que les han marcado en este rubro, puesto que a pesar de todos esos obstáculos que enfrentan hay muchos hombres que son aliados en estos temas y han sido educados desde otros esquemas de masculinidades, donde se respeta a las mujeres y también se les apoya para ir eliminando esas barreras que la sociedad patriarcal ha instalado en nuestro sistema a través de la socialización de género.

“... he aprendido cosas muy importantes, como conocer lo relacionado a la calidad en las áreas del proyecto...”
“... Reconocimiento e importancia al trabajo del área social y género por instancias superiores e internacionales...”
“... El permitirme ser acreedora a viajes a Sur América y Estados Unidos...”
“... He logrado tener más respeto hacia los trabajadores del sector público, y que si logramos desempeñar cualquier cargo que se nos ponga...”
“... Dentro de las experiencias que han marcado el trabajo, ha sido sensibilizar a los hombres en que las mujeres pueden incursionar en esta área que tienen la capacidad de adquirir habilidad y destrezas, pues socialmente o históricamente sólo el hombre es quien se dedicaba a realizar trabajos de esta índole, también el evitar que se presenten conductas de violencia de género pues a la mujer por el simple hecho de ser se le ejerce algún tipo de violencia...”

1.2. ¿De qué forma cree que afecta la violencia y discriminación que sufren las mujeres, cuando se incorporan al ámbito de la construcción?

Respecto a la interrogante se obtuvieron resultados muy enriquecedores, donde se puede observar que predominan las experiencias sobre discriminación, manifestándose en su mayoría por el sexo, la edad es un factor que muchas de las encuestadas lo manifestaron, puesto que este va en todos los rangos, es decir si son jóvenes y están en edad reproductiva las atacan y acosan, pero si están adultas mayores también las discriminan, otro de los factores es la orientación sexual de las mujeres, siendo burladas, etiquetadas y hasta ultrajadas.

“... No se tienen las mismas oportunidades, por ser mujer, hay baja autoestima, desmotivación...”
“... Afecta la autoestima de una mujer y por ende su desempeño, generando desmotivación...”
“... Se siente amenazada y no le dan tratos igual que los demás...”
“... Pues que es un lugar muy machista, hay desigualdad en el salario y falta de oportunidades de crecimiento...”
“... En el ámbito de construcción la participación de las mujeres es compleja en el sentido que las condiciones no están adecuadas para que el personal femenino tenga las mismas condiciones que sus colegas masculinos...”
“... Sufren discriminación ya que creen que una mujer no puede hacer lo mismo que un hombre...”
“... Algunas veces no son tomadas en serio por la edad y por ser mujer...”
“... Nos cohiben en la toma de decisiones teniendo muchas veces la razón...”
“... Algunas veces el salario es menor al que ganan los hombres ejerciendo el mismo puesto...”
“... falta de oportunidad de crecimiento y desarrollo, no se toma en cuenta la participación, ni opinión que ellas dan...”
“... En la experiencia laboral, desarrollo personal, en lo económico...”
“... En que por ser mujer no le dan la oportunidad de seguir creciendo laboralmente en el área de campo...”
“... No existe respeto profesional en muchas ocasiones por el hecho de ser mujer...”
“... Siempre nos ven como menos capaces, y aunque en ciertas circunstancias nuestras capacidades físicas son menores no quiere decir que no seamos capaces de realizar ciertas actividades...”
“... Que por ser mujer no merecemos ganar igual que los otros colegas, hay falta de oportunidades de superación y desigualdad...”
“... Las pocas oportunidades en capacitación y responsabilidades sobre ciertos trabajos...”

Estos ejemplos dan cuenta de las afectaciones que tiene el acoso sexual y la discriminación en el ámbito laboral, llegando hasta la deserción del puesto de trabajo, siendo un problema invisible que muchos empleadores pasan por alto, solo se dan cuenta que la mujer no se desempeña de la misma forma, pero no se indaga en trasfondo del cambio de comportamiento y de conducta y también es importante mencionar, que muchos de los hombres que cometen este tipo de acciones son hombres que tienen un hogar y se tiene la idea de que por ser un buen profesional tiene que ser un buen hombre, pero esto no siempre es así, puesto que hay muchos profesionales con problemas en sus relaciones que las pasan al plano laboral.

“... En mi experiencia, afecta creando miedo a desenvolverse libremente por las zonas de construcción como medida de prevención al acoso...”

“... Desanima a hacerle frente a retos laborales, cambios de proyectos o cambios de áreas de trabajo dentro de la construcción...”

“... Afecta psicológicamente, búsqueda de otro trabajo o dejar de seguir laborando en su profesión...”

“... Quita la motivación de seguir en el rubro...”

“... La discriminación nos hace dudar de nuestras propias capacidades como mujer...”

“... Cohíben a la mujer para poder brindar el máximo potencial en el área laboral...”

“... En lo psicológico pues nos hacen creer que somos menos y que no podemos ejercer la misma labor que ellos...”

“... Cambia la personalidad, no se puede ser amable, la mayoría de colegas hombres buscan algo más en sus compañeras...”

“... De mucho porque nos desmotivan a querer postularnos para un puesto más alto que el de ellos por ser hombres...”

“... Algunas mujeres al sentirse discriminadas entran en depresión y creen que no son lo suficiente...”

“... No les quieren dar trabajo a muchas mujeres que buscan trabajar, pero dicen que las mujeres no pueden ejercer esos tipos de trabajo ya que son muy pesados y por eso no les quieren dar oportunidad...”

“... En la misma masculinización de las mujeres que trabajan en dicha área de trabajo...”

“... Pocas oportunidades de aprendizaje, se da el asedio por parte de los hombres hacia sus compañeras mujeres es lamentable...”

“... Afecta en la autoestima, en el desempeño laboral, en las relaciones sociales...”

“... Reprime la personalidad haciéndola sentir inferior al de un hombre y eso obstruye a poderse desarrollar bien en el área laboral...”

“... Muchas veces los obreros no acatan indicación por ser hombres y se sienten menos que una mujer los mande y prefieren evadir responsabilidad...”

“... Hay problemas en la superación personal para poder desempeñar algunos proyectos fuertes de construcción, más que todo a los hombres le dan trabajos más significativos que a nosotras como mujeres solo nos dan pequeños proyectos y supervisión para ver la capa externa del mismo...”

Estos ejemplos nos dan cuenta, de lo importante que resulta que a las niñas desde edades muy tempranas se les enseñe a liderar, así como que se realicen refuerzos en la autoestima y el autoconcepto para que dé adultas sean seguras de sí mismas, tomadoras de decisión, con autodeterminación y que sepan identificar y denunciar los hechos de violencia de género.

“... Se considera un área que pertenece a los hombres y que las mujeres no deben de incorporar su fuerza laboral, esto afecta porque las mujeres piensan mucho antes de aplicar a trabajos en esa área en el área técnica y en área operativa es todavía más difícil, porque únicamente ven a las mujeres en trabajos tradicionales (tareas domésticas) y cuando las mujeres están en ese rubro de la construcción son rechazadas, ridiculizadas, sufren violencia de todo tipo, limitando de esta manera oportunidad de desarrollo integral...”

“... Afecta porque es como luchar contra corriente. A veces hasta se desvanecen las ganas de aportar y los proyectos no tienen un buen término. Me dicen que soy muy perfeccionista y que eso no es posible ni viable económicamente. Que soy muy idealista. Luego, cuando alguien más (generalmente un hombre) opina, de repente se transforma en una buena idea y hasta se lleva a cabo. El proyecto sale bien y hasta nos contratan para otro, gracias a la opinión de un "ingeniero" experto...”

“... Afecta emocionalmente porque se escuchan muchos comentarios que el cargo no es para una mujer, va generando una desconfianza en la mujer en creer que no puede hacer las cosas porque algunos compañeros dicen es mujer no puede con esto me van a reforzar más el trabajo a mí...”

“... En mi caso sufrí de envidia por parte de una colega, que me hacía la vida imposible, al punto que afectó mi salud, muchas veces algunos hombres no soportan la idea que una mujer pueda ser mejor que ellos profesionalmente. Esta persona se burlaba de mí, y me ponía en contra con los colaboradores. No ocultaba su disgusto por mi contratación. Nos hacen sentir menos, no creer en la capacidad que tenemos de realizar nuestro trabajo honesto, hombres que nos critican, que nos humillan y nos desvalorizan ante los demás...”

Son vastos los ejemplos, que nos relatan el contexto que viven las mujeres en el día, día donde tienen que sobrevivir a una jungla de cemento, pero también con conductas muy retrógradas por parte de algunos compañeros de trabajo, pero en esas situaciones se encuentran hombres aliados, que no responden a mandatos patriarcales, porque se han deconstruido en su masculinidad hegemónica y que, dicho sea de paso, en muchas ocasiones son sujetos a burlas y comentarios machistas por ser diferentes.

“... Afecta bastante y es duro. Por eso muchas colegas prefieren pasar en la oficina o a veces, toman actitudes agresivas o reservadas, se vuelven herméticas, creando un muro que las protege. Por eso es común que digan que las ingenieras somos amargadas, gritonas, locas... pero no es eso, no estamos locas, solo queremos tener un lugar donde nos respeten. Si un hombre los insulta dicen "que buen jefe, buen líder es". Si una mujer los regaña sin insultarlos dicen "que loca esa mujer, como se puso de alterada, no le ha bajado quizás". Y mientras sigan pensando de esa manera, no habrá un espacio libre de verdad para la mujer en el ámbito de la construcción. No todo es malo, creo que se está avanzando, ha habido cambios y mejoras, pero hay mucho por trabajar aún...”

“... A veces se subestima la capacidad que tiene una mujer de desempeñar un cargo a diferencia de un hombre. Por mucho tiempo se ha creído que el sexo femenino es débil, lo que lleva a considerar que ciertos cargos requieren ser desempeñados por un hombre por la cuestión de carácter y respeto que puede generar ante un grupo de trabajo solo por el hecho de ser hombre cuando realmente lo que dicta un buen desempeño es el conocimiento y capacidad en el área a cargo independientemente del género...”

“... De muchas formas, para ser considerada ingeniera, siendo mujer me tengo que ganar el cargo, mientras que los hombres de una vez son ingenieros sepan o no sepan, así pasa en el ámbito y así los catalogan los obreros y hasta los mismos colegas son despectivos con las mujeres ingenieras...”

“... Desde el ámbito emocional, psicológico e intelectual. Debido a que, en la mayoría de casos, se nos cosifica sexualmente dejando de lado nuestra capacidad de trabajo. También, desde la parte financiera, ya que es bien sabido (en algunos casos), que una Ingeniera no gana económicamente lo mismo que un hombre, aunque desempeñen los mismos cargos...”

“... Que siempre ven que somos menos capaces que ellos al realizar actividades y resolución de problemas. Afecta en la autoestima de las mujeres en sentirse inferior al momento de desempeñar trabajo en el área de construcción, al mismo tiempo sentir temor de expresarse libremente en interponer una queja y esto es por miedo a perder el trabajo, dejando pasar bromas comentarios que no son del agrado de ellas...”

Las mujeres manifiestan en su mayoría que la discriminación y violencia que sufren desempeñándose laboralmente en el rubro de la construcción les afecta psicológica y emocionalmente, ya que en la mayoría de los casos les hacen sentir que no pueden desempeñarse en sus cargos por ser mujeres, no acatando las órdenes que emiten ya que son dadas por mujeres, hasta llegar al punto de causarles daño en su salud.

3.2. Hallazgos de la investigación

En el siguiente apartado se presentan los hallazgos encontrados en la investigación, los cuales se retomaron del proceso investigativo que se realizó a través de las fuentes primarias y secundarias, divididos por las tres categorías de análisis que guían la investigación.

3.2.1. Categoría de violencia y discriminación

Analizando los resultados obtenidos en la investigación, encontramos que las mujeres han avanzado en su participación laboral en el sector de la construcción en El Salvador, sin embargo, las mujeres que logran ingresar a desempeñarse en este sector, se enfrentan a condiciones laborales desiguales: entre económicas, de oportunidades, de violencia de género y de discriminación. En este sentido, las mujeres son violentadas en sus derechos, contemplados en las leyes especiales de derechos humanos para las mujeres; especialmente en la LEIV, al no gozar de igualdad salarial, aun realizando las mismas funciones, las mujeres tienden a tener menores salarios que los hombres, esto sucede generalmente en los cargos de especialistas y técnicos; aunado a ello las mujeres ocupan en el rubro de la construcción los cargos de menor posición jerárquica, por tanto, los salarios de las mujeres siempre son menores a los que ganan los hombres. Aquí se relaciona la desigualdad de oportunidades para el acceso de las mujeres a ocupar cargos de dirección o de toma de decisiones en este rubro, ya que persiste la influencia de los estereotipos de género en la contratación de personal para estos cargos.

Las mujeres que se desempeñan en el ámbito de la construcción, son vulnerables a ser violentadas en su lugar de trabajo, a través de acciones u omisiones, en el marco de lo establecido por la LEIV, en la modalidad violencia laboral y los siete tipos de violencia que se regulan, así como los once delitos que se tipifican en la misma y otros delitos considerados en normativas secundarias como el Código Penal. Se identifica que las mujeres en este rubro de la construcción, son víctimas principalmente de tipos de violencia como: violencia sexual, violencia física, violencia económica y violencia psicológica o emocional, basadas en una relación de poder o confianza en su entorno laboral; sin embargo, no se logra establecer números estadísticos, ya que hay muy pocos registros administrativos y/o judiciales de los casos que se suscitan, ya sea en las oficinas de las instituciones o empresas, o en el sitio de ejecución de los proyectos; asimismo, hay una cultura de no denuncia o aviso sobre los hechos de violencia en los lugares de trabajo, sobre todo por miedo a represalias contra ellas, con medidas como: suspensión laboral o despido.

La normativa internacional que vela por los derechos humanos para las mujeres, entre ellas, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belém Do Pará” y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer “CEDAW”, tienen por finalidad que los Estados asuman sus responsabilidades para proteger y garantizar los derechos humanos para las mujeres, primordialmente el derecho a una vida libre de violencia, a la igualdad real y sustantiva, y a la erradicación de la discriminación contra las mujeres. Para ello, los Estados deben crear las políticas públicas, promulgar o modificar leyes y establecer mecanismos, como: asignación de presupuesto, creación de instituciones para detectar, prevenir, atender, proteger, reparar y sancionar las vulneraciones a los derechos de las mujeres.

En El Salvador, hay avances significativos en relación a normativa especial de derechos humanos para las mujeres, que desarrolla las competencias de la instancia rectora en materia de

igualdad, equidad, erradicación de la discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, siendo el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), responsable de vigilar por el cumplimiento de lo establecido en las leyes especiales en coordinación con los Órganos del Estado, Instituciones y Gobiernos Locales; para implementar las acciones necesarias que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de las mujeres en todos los ámbitos que se desarrollen: laboral, político, social, económico, entre otros. Ante ello, la creación al interior de las instituciones de Unidades Institucionales de Género u otras similares, contribuye a velar por el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, en el quehacer organizacional de las instituciones y reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, principalmente en el mercado laboral, ya que este influye en la autonomía económica de las mujeres.

La instalación de unidades especializadas en materia de igualdad de género y de prevención de la violencia contra las mujeres, al interior de las instituciones ha permitido avances significativos en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes, programas, proyectos y acciones que rigen el funcionamiento de estas instancias. Particularmente, en el Ministerio de Obras Públicas y Transporte, ente responsable de regir el quehacer de las empresas dedicadas al rubro de la construcción, ha establecido políticas internas para la igualdad de género, y protocolos de actuación en casos de violencia de género; también el establecimiento de la Unidad Ejecutora de Inclusión Social y Género, que tiene como objetivo: verificar la aplicación de criterios mínimos de participación de la mujer por parte de empresas ejecutoras de proyectos; así como de acciones de prevención de hechos de violencia contra la mujer. Ante lo expuesto, las mujeres que laboran en el rubro de la construcción reconocen, que cuando las empresas desarrollan procesos de sensibilización y capacitación en prevención de violencia contra las mujeres, se percibe un ambiente laboral con menor probabilidad de ocurrencia de hechos de violencia contra las trabajadoras, sobre todo en los lugares in situ de la ejecución de los proyectos.

Entre otras acciones positivas que implementan la cooperación, organizaciones o instancias financiadoras de programas o proyectos, para garantizar la participación de las mujeres en el rubro de la construcción, es la aplicación de salvaguardas de inclusión social y de género; entre las que se encuentra un porcentaje mínimo de empleabilidad para mujeres, nombrar referente social y de género, procesos de contraloría social con participación de mujeres, porcentaje de participación de mujeres en consultas ciudadanas, protocolo de actuación en casos de hechos de violencia contra las mujeres, entre otros; los cuales conllevan a marcar la diferencia en los resultados del proyecto. Sin embargo, esto es más factible cuando las personas involucradas en la ejecución del proyecto, indistintamente sea mujer u hombre, están sensibilizadas y tienen experiencia trabajando en enfoques de derechos humanos y enfoque de derechos de la mujer, porque facilita la intervención.

Las mujeres que se desempeñan en el rubro de la construcción, consideran que aún persiste la violencia sexual hacia ellas en el lugar de trabajo sin distinción del cargo que ocupe el victimario, pudiéndose tratar de jefaturas, técnico, operativo o de campo; por tanto, la violencia sexual traspasa el nivel educativo ya que es un problema del sistema social en el cual están inmersos los hombres y las mujeres, y el hecho que una persona tenga un cargo de alto nivel como una gerencia, un puesto de residente o un puesto técnico no lo exime de que pueda verse involucrado en conductas de hostigamiento sexual, conductas de piropos sexual, entre otras; estas acciones generalmente ocurren en los lugares donde se ejecutan los proyectos, ya que las condiciones en que conviven mujeres y hombres no son óptimas de garantizar privacidad para las mujeres que laboran en los

proyectos, aprovechando estas condiciones por parte de los victimarios, estando expuestas las trabajadoras a ser víctimas no solamente de violencia sexual, sino de otros delitos penales, tales como: violación y acoso sexual.

En el ámbito laboral de la construcción, si bien es cierto que existe implementación de acciones positivas con el fin de avanzar en la incorporación de la igualdad y equidad de género en este ámbito, y de prevenir y atender hechos de violencia contra la mujer que se desempeña en este rubro; las empresas aún no asumen estas responsabilidades, solamente en los casos que queda establecido contractualmente, considerando que estas acciones incrementan el costo del proyecto y en el mayor de los casos se desvinculan de los hechos de violencia de género que se suscitan, alegando ser situaciones de índole privada de las partes involucradas; en este sentido es importante que las instituciones competentes de vigilar el cumplimiento de las leyes especiales en los lugares de trabajo, desarrollen procesos de inspección para verificar las condiciones laborales de las mujeres en los espacios de trabajo y que se emitan los instrumentos internos necesarios para velar por el cumplimiento de lo establecido en la normativa internacional y nacional en relación a los derechos humanos de las mujeres, especialmente los del ámbito laboral.

La discriminación, es la manifestación más recurrente que enfrentan las mujeres que se desempeñan en el ámbito de la construcción, desvalorizando su capacidad técnica, ya que el rubro se considera de dominio masculino; asimismo se agrega la discriminación múltiple, por motivos de edad, ya que actualmente las mujeres que laboran en el rubro se incorporan jóvenes a este mercado laboral. Y también, se evidencia discriminación por la asignación de los estereotipos de género, manifestando ser víctimas de comentarios, como: “debería quedarse cuidando a sus hijos”, “las mujeres no tienen experiencia”, “usted es muy bonita para estar aquí”; por lo que, las mujeres para ir disminuyendo esas formas de discriminación, deciden especializarse académicamente, y demostrar que tienen la capacidad técnica para desarrollarse en la ejecución de los proyectos.

3.2.2. Categoría de autonomía económica de las mujeres

En el sector de la construcción, la actual distribución del trabajo entre hombres y mujeres aún está determinada por el sexo, es decir, que está organizada según los roles de género establecidos por la sociedad, lo que en la práctica se traduce a que las mujeres sean asignadas a trabajo administrativo, de servicio dentro de la oficina del proyecto, y que los hombres se encarguen de desarrollar el trabajo de dirección, técnico de campo en el sitio del proyecto. En este sentido, las mujeres continúan siendo relegadas a áreas de trabajo consideradas feminizadas, obstaculizando su desarrollo personal y profesional en el ámbito laboral, es por ello que las mujeres deben recurrir a especializarse con estudios académicos, para marcar la diferencia frente a los hombres y tener acceso a ocupar cargos de toma de decisión.

Las mujeres que laboran en el sector de la construcción, reconocen que realizan una doble o triple jornada de trabajo; en el caso de las mujeres que cuentan con una familia conformada por esposo o conviviente, hijas o hijos, u otros miembros de la familia, además del trabajo productivo que realizan en la empresa o en la obra del proyecto, deben asumir el trabajo reproductivo, tal como el cuidado de hijas o hijos, personas adultas mayores, personas con enfermedades, entre otras y el trabajo doméstico del hogar; trabajo que es invisibilizado y no reconocido, debido a que se continúa reproduciendo los roles de género en la sociedad, en el que la mujer debe dedicarse al

espacio privado y el hombre al espacio público, en este sentido, aún no hay una corresponsabilidad por parte de la pareja de las mujeres para una distribución equitativa del trabajo reproductivo.

Se confirma que actualmente, hay avances en la participación de mujeres en espacios considerados masculinizados relacionados al rubro de la construcción, tales como: la incorporación de mujeres en carreras universitarias no tradicionales para ellas, como, por ejemplo: ingeniería y arquitectura, sin embargo, aún persisten la reproducción de estereotipos de género respecto, quedando las mujeres relegadas estar en sus hogares, ocupándose del trabajo de cuidado y doméstico, y los hombres como los proveedores, los que participan en la vida pública, en el trabajo remunerado, puestos de toma de decisión en las empresas, entre otros. Por tanto, es importante que se realicen acciones que motiven a las mujeres a incursionar en áreas de estudios no tradicionales, y se adopten e implementen medidas que fomenten la igualdad real y sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito educativo vinculado al rubro de la construcción.

En definitiva, el trabajo reproductivo o de cuidado y doméstico, afecta a las mujeres para ingresar a participar en el mercado laboral, porque están a cargo del cuidado de otras personas en la familia, principalmente cuando son madres se encargan del cuidado de las hijas o hijos, estas condiciones no les permiten ingresar al ámbito laboral, ya que se les dificulta poder conciliar la vida familiar y laboral. Sin embargo, las mujeres que son jefas de hogar, la necesidad de generar un ingreso económico para su hogar, les hace asumir una doble jornada laboral, asumiendo el trabajo productivo y reproductivo a la vez, o buscan apoyo siempre en otra mujer, como la mamá, tía, u otras para poder desempeñarse en un trabajo remunerado.

El perfil de mujeres que trabajan en el rubro de la construcción, se puede dividir en dos escalas, el primero las mujeres que se desempeñan en área operativa o de campo, mujeres entre 20 y 45 años de edad, con nivel educativo promedio de 9° grado, de áreas aledañas al proyecto, la mayoría madres de hijas o hijos menores de edad, algunas sin experiencia laboral o con experiencia en trabajo domésticos, o en la labor agrícola de la familia; en esta escala son pocas las mujeres que participan, y las funciones asignadas son estereotipadas, ya que las asignan de banderilleras, subestimando la capacidad y experiencia que puedan desarrollar como: en albañilería, manejo de maquinaria, armadoras, topógrafas, electricistas, entre otros puestos.

La segunda escala, son las mujeres que se desempeñan en el área técnica o especialista, encontrándose mujeres entre 25 y 60 años, con nivel educativo universitario y de maestrías, de zona central del país, un buen porcentaje sin hijas o hijos, con experiencia de 7 años o más en el rubro de la construcción, en este caso las mujeres se desempeñan en puestos administrativos y de campo, sin embargo, las mujeres reconocen que en el trabajo de campo es donde más se enfrentan a hechos de violencia de género y de discriminación, por ello algunas veces prefieren desempeñarse en trabajo de oficina únicamente. Del análisis de los resultados de los instrumentos de recolección de información (encuestas y entrevistas), se reconoce que la autonomía económica de las mujeres brinda un soporte para aquellas mujeres que se encuentran en círculos de violencia de género, puedan romper ese círculo, ya que tienen un ingreso económico para independizarse; sin embargo, es necesario el acompañamiento a través de un proceso de empoderamiento de los derechos humanos de las mujeres, debido a que la experiencia nos dice: que mujeres con autonomía económica y profesionales, enfrentan hechos de violencia y no logran alejarse del victimario.

3.2.3. Categoría de Brechas de Género

De la investigación realizada, se confirma que existe una brecha salarial entre mujeres y hombres que laboran en el sector de la construcción, y que esta es más perceptible en los cargos técnicos y especializados, aunque las mujeres se desempeñen en los mismos cargos y funciones que los hombres, estos siempre tienen más salario. Y en los cargos de campo y operativo las mujeres ocupan los cargos con menos salario asignado. En este sentido, para disminuir esa brecha salarial, deben crearse las condiciones para que las mujeres puedan tener las mismas oportunidades de acceso a puestos con mejor remuneración salarial. La desigualdad salarial, está influenciada en que las mujeres por ser mujer en el rubro de la construcción producen menos trabajo.

Otra brecha de género en el ámbito laboral de la construcción es la participación de mujeres en este rubro, ya que se confirma según Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples de 2019, de cada 100 personas en este rubro solamente 3 son mujeres, existiendo una desigualdad que no contribuye a avanzar en la incorporación del enfoque de igualdad y equidad de género en este rubro laboral, para ello es importante, fomentar la participación de mujeres en estos espacios de trabajo y sobre todo generar las condiciones para que cuando ingresen a este campo laboral, se les respeten sus derechos a una vida libre de violencia y de discriminación.

Las mujeres que han logrado incorporarse a laborar en el rubro de la construcción, no tienen las mismas oportunidades de desarrollo profesional, esto es porque se está influenciada por la construcción social machista y el contexto histórico de los prejuicios, el androcentrismo y toda la historia patriarcal hacen que las mujeres no puedan acceder en igualdad de condiciones y no puedan tener la misma posición que los hombres, es así como las mujeres difícilmente logran ocupar puestos de dirección o de toma de decisiones en las empresas, debido también a los estereotipos de género asignados, en los cuales las mujeres no pueden dirigir, son débiles, su lugar es el hogar, son hormonales, es un trabajo para hombres porque se necesita fuerza, son jornadas peligrosas y no tienen la capacidad técnica, entre otros estereotipos que se asignan.

Se ha confirmado que el desarrollo profesional de las mujeres en el rubro de la construcción, es perjudicado por no poder conciliar la vida laboral y familiar, en el sentido que la mujer antepone el trabajo de cuidado de sus hijas o hijos, o de otros familiares, y doméstico del hogar, al presentarse una oportunidad de acceso a gozar de un cargo de dirección o de toma de decisión, valoran si este cargo implicaría trasladarse al lugar del proyecto, si el cargo requerirá mayor demanda de tiempo, si el puesto de trabajo requerirá alejarse de su familia, en este sentido, generalmente deciden no aceptar la oportunidad de desempeñarse en este cargo.

Entre otro de los aspectos que inciden en la situación laboral de las mujeres en el mercado laboral de la construcción, es la construcción social que la familia de la mujer realiza, ya que hace algunos años, aún en las familias se hacían los comentarios a las mujeres con interés de participar en el rubro de la construcción, que este era un mundo de hombres, que estudiara otra profesión, que quería andar solo con hombres en el proyecto, entre otras. Dejando al descubierto esas barreras que son invisibles pero que ahí se encuentran y de pronto en los momentos que las mujeres están convencidas de sus derechos, surgen estos estereotipos de género, sin embargo, actualmente hay muchas más mujeres empoderadas y con la firmeza de que desempeñarse en el sector de la construcción es lo que quieren hacer en su vida.

3.3. Consideraciones según la perspectiva de la investigadora

No se pueden negar los avances que en el siglo XXI han tenido las mujeres en el rubro de la construcción, puesto que, a finales del siglo XX algunas mujeres iniciaron los estudios de ingeniería y arquitectura que son las dos carreras con mayor presencia en el rubro de la construcción, muchas de estas mujeres han tenido un recorrido profesional, siendo dueñas de empresas o mujeres con una excelente trayectoria profesional porque han sobrevivido a todas las vejaciones que sufrieron en este rubro, y que dicho sea de paso en años anteriores la situación que enfrentaban las mujeres era más difícil con relación a la garantía y respeto de los derechos humanos de las mujeres, notándose el cambio y el impacto que han tenido las leyes de protección de derechos laborales y los marcos normativos de protección de derechos de las mujeres.

Es así que, si se hace una retrospectiva en la que se analiza las condiciones que enfrentan las mujeres en el rubro de la construcción, nos damos cuenta que la segregación laboral horizontal ha estado presente en el rubro, porque las mujeres están trabajando en determinadas ocupaciones, dándose la feminización y masculinización de las tareas que han generado desigualdades entre los sexos, pero también se ha dado la segregación vertical, porque se da una estructura jerárquica desigual, en la que los hombres son dueños de las empresas, tienen las jefaturas a cargos de los de su mismo sexo, y las mujeres solo venden su fuerza de trabajo, y aun cuando tengan una mejor preparación académica se les va a dificultar acceder a los puestos de dirección.

Pero para profundizar en este análisis, se debe de entender las relaciones de género y las relaciones de poder en el trabajo, puesto que esto pasa por estrategias empresariales y culturales que tienen a la base el sistema opresor, que se alimenta de las desigualdades así como del trabajo reproductivo que realizan las mujeres, asignando así trabajos que se convierten en femeninos y otros en masculinos y cuando uno de los dos sexos sobrepasa los límites vienen los señalamientos y etiquetamientos por no cumplir con los mandatos patriarcales, es por ello que se debe de considerar los mercados de trabajo como un subsistema dentro del sistema patriarcal, y en ese punto analizar que transgresiones están a la orden del día, y que no solo las mujeres reciben discriminación y violencia, sino que también algunos grupos en condición de vulnerabilidad como por ejemplo, los cuerpos disidentes, las personas jóvenes, las personas adultas mayores, las personas empobrecidas, entre otras interseccionalidades que atraviesan los cuerpos.

Es aquí importante señalar que muchos hombres, también son víctimas del sistema imperante, que asigna normas, roles, estereotipos y mandatos patriarcales y al no tener una deconstrucción, muchos llevan cargas de ser proveedores, de reprimir los sentimientos y emociones, lo que en muchas ocasiones los coloca en peligro, porque no tienen las medidas de seguridad y tienen una sobrevaloración del peligro por mostrar la virilidad u hombría, esto los lleva a descuidar la salud, la higiene y a naturalizar conductas que no son correctas, pero que como se han socializado por años de una forma no adecuada, creen que lo que les enseñaron desde niños es lo correcto, este fenómeno se ve con frecuencia en este rubro, puesto que se considera que por ser un hombre, adulto, con una vida establecida, y construido de una determinada forma no se pueden cambiar esas concepciones tradicionales de ver las cosas.

Estos mandatos patriarcales inciden desde la inserción laboral de las mujeres hasta el salario que devengan, las oportunidades de superación, el acceso a la capacitación y tecnificación hasta las ilusiones laborales que tienen las mujeres, puesto que como ya se ha mencionado que si

las jefaturas no están sensibilizadas se continúa con la reproducción de patrones machistas con este tipo de masculinidad exitosa en el sector, que valora la capacidad de trabajo, e ignora o minimiza tanto el dolor o las lesiones como el riesgo.

Resultando importante analizar, las condiciones laborales del personal empleado, porque en muchas ocasiones no se cuenta con las prestaciones sociales, situación que vulnera los derechos laborales de las personas trabajadoras, porque al tener un accidente tienen que abocarse al sistema de salud público, y cuando les dan incapacidad algunas empresas no se las acepta, lo que lleva a que la persona estén convalecientes, sin ingresos económicos y hay la posibilidad de que los cesen porque para las empresas no les son rentables las personas que no generen ingresos.

Al hacer una comparación entre las condiciones laborales y la situación de empleo de los hombres y las mujeres, nos podemos dar cuenta que hay diferencias significativas y que la crisis de empleo empeora las oportunidades laborales de mujeres, lo que hace que les sea más difícil acceder en igualdad de oportunidades, es por ello, que se deben de estructurar políticas públicas encaminadas a una incorporación de las mujeres en los trabajos no tradicionales en igualdad de condiciones laborales.

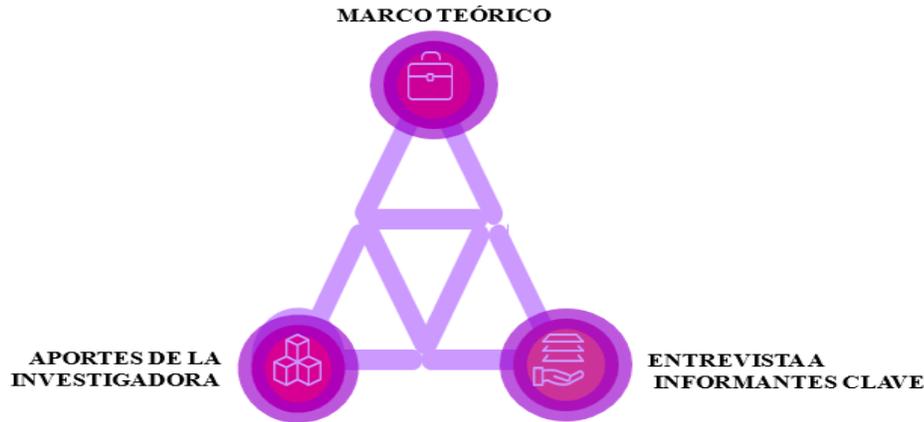
3.4. Triangulación de la información obtenida

La triangulación en el análisis puede considerarse un tipo de estrategia de investigación más reciente, que consiste en el “uso de dos o más aproximaciones en el análisis de un mismo grupo de datos que tiene como propósito la validación” (Arias Valencia, 2000, p. 125). Es decir, consiste en utilizar diferentes técnicas de una misma metodología de modo que permita evaluar de una manera similar los resultados obtenidos, verificando así los hallazgos. “Ésta se hace comparando resultados de análisis de datos, usando diferentes pruebas estadísticas o diferentes técnicas de análisis cualitativo para evaluar de forma similar los resultados disponibles” (Rodríguez, Pozo y Gutiérrez, 2006, p.294). La triangulación en el análisis podríamos clasificarla como una variante de la triangulación dentro de un método, y tiene como único fin validar el instrumento de recogida de datos (Teresa Alzás García, Luis M. Casa García, Ricardo Luengo González 2016).

La triangulación da cabida al descubrimiento, al ser flexible en relación a la aplicación de diferentes métodos, ayuda a la innovación, facilitando un uso más creativo de las herramientas, mejorando así su eficacia para obtener información conforme a los objetivos planteados. De hecho, la triangulación conduce inevitablemente al descubrimiento de fenómenos atípicos, por la profundidad de análisis que ofrece esta estrategia de investigación (Teresa Alzás García, Luis M. Casa García, Ricardo Luengo González 2016).

A continuación, utilizando la metodología de triangulación de la información se elabora un análisis a partir de los resultados obtenidos en la investigación, en la cual la recolección de información se realizó a través de encuestas y entrevistas realizadas a informantes claves, las cuales han enriquecido en análisis con las experiencias y vivencias que les han atravesado en cuerpo.

Ilustración 4. Triangulación de la información



Fuente: Elaboración propia con datos retomados de las fuentes primarias.

A continuación, se presenta la triangulación de la información, relacionada a las categorías de análisis, en la que se ha retomado información bibliográfica, así como también las posturas o comentarios de las informantes claves y el respectivo aporte de la investigadora con relación a la categoría analizada.

3.4.1. Síntesis de la triangulación de la información

Marco teórico/Antecedentes	Entrevista a informantes clave	Aporte de la investigadora
Categoría de violencia y discriminación		
En El Salvador, teniendo de base el marco normativo internacional que establecen los derechos humanos para las Mujeres, principalmente las Convenciones: CEDAW y Belén Do Pará, se han emitido dos leyes especiales, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres (LEIV), que desarrollan las disposiciones que regulan la no discriminación y el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres en todos los ámbitos de desarrollo; asimismo dichas leyes desarrollan las acciones que son constitutivas de hechos	Las informantes claves reconocieron que en el rubro de la construcción, a pesar de las normativas especiales que establecen los derechos humanos de las mujeres, entre ellos a una vida libre de violencia y no discriminación, en la práctica suceden hechos de violencia contra las mujeres que trabajan en este rubro, identificando casos de violencia sexual, acoso sexual, violencia psicológica o emocional, y que las mujeres tienen miedo de denunciar para no ser víctimas de represalias o llegar a ser objeto de despidos. También, expresaron que estos hechos en su mayoría se realizan en el	De los resultados obtenidos en la presente investigación, se determinó que la situación de las mujeres que laboran en el rubro de la construcción, dista del deber ser que las leyes establecen; debido a que se enfrentan a hechos de discriminación y violencia en su lugar de trabajo, recibiendo acoso sexual, actos de discriminación, lo cual no permite que haya avances más significativos en la participación de la mujer en este rubro de trabajo. Por tanto, es necesario además del marco normativo,

Marco teórico/Antecedentes	Entrevista a informantes clave	Aporte de la investigadora
<p>de violencia contra las mujeres, en tres modalidades, siendo una modalidad, la violencia laboral y regula siete tipos de violencia en el artículo 9 de la LEIV: violencia sexual, violencia psicológica o emocional, violencia física, violencia feminicida, violencia económica, violencia patrimonial y violencia simbólica. Así como, 11 delitos y sus sanciones, regulados a partir del artículo 44 al 55 de la LEIV, que son judicializados a través de jurisdicción especializada en materia de género. Y la LIE que tiene por objeto garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación.</p>	<p>campo de trabajo, es decir, en los lugares donde se ejecutan los proyectos. Asimismo, respecto a acciones de discriminación es otra situación que enfrentan las mujeres en este rubro, ya que el sistema patriarcal, continúa arraigado en este ámbito laboral, en el que aún se considera que un rubro masculinizado, y, por tanto, son víctimas de prácticas de discriminación múltiple, por ser mujeres, jóvenes, consideradas inexpertas, desigualdad salarial, entre algunas situaciones.</p>	<p>desarrollar las políticas públicas y la asignación de presupuesto y por parte de las instituciones que se asuma el cumplimiento de sus competencias, con el fin de implementar acciones positivas de sensibilización y capacitación que permita un reaprendizaje para deconstruir la cultura patriarcal y androcéntrica que la sociedad nos ha asignado, a través de los roles y estereotipos de género.</p>

Categoría de autonomía económica de las mujeres

<p>En todas las sociedades se establece la división sexual del trabajo sobre la base de los roles establecidos y los ámbitos asignados para mujeres y hombres. Los roles son desempeñados según la definición del trabajo. La división sexual del trabajo es uno de los pilares básicos del sistema patriarcal para subordinar a las mujeres.</p> <p>En casi todas las sociedades actuales se encuentran diferencias según el género de quien realiza un trabajo; los hombres tienden a desempeñar unos y las mujeres otros. Pero estas diferencias varían de una cultura a otra y de una época a la siguiente, por tanto, la división sexual del trabajo no corresponde a una condición natural, como mucha gente todavía cree, sino</p>	<p>Las entrevistadas expresaron que las mujeres que trabajan en el rubro de la construcción, en algunos casos son jefas de hogar, con edad entre 20 y 40 años, con responsabilidad de suplir necesidades básicas de hijas, hijos, personas adultas mayores; y al tener oportunidad laboral con remuneración económica en proyectos en los entornos de su residencia deciden participar para tener un ingreso económico; de lo contrario, se dedican al trabajo de cuidado y doméstico en sus hogares, por lo que estas oportunidades son temporales y no a largo plazo, esto en relación al trabajo de campo u operativo, donde las mujeres se desempeñan como banderilleras, auxiliar de albañilería y muy pocas veces</p>	<p>En el rubro de la construcción se realiza una distribución del trabajo, manteniendo la división sexual del trabajo, en el que los hombres realizan el trabajo productivo, en el ámbito público y el cual es reconocido por una remuneración económica, y las mujeres se dedican al trabajo reproductivo, en el ámbito privado, es decir en sus hogares, sin que este sea reconocido, visibilizado y remunerado. Se evidencia que no hay una corresponsabilidad en la distribución equitativa entre mujeres y hombres del trabajo de cuidado y doméstico.</p> <p>También, se señala que la asignación del trabajo en</p>
---	---	--

Marco teórico/Antecedentes	Entrevista a informantes clave	Aporte de la investigadora
<p>que, es resultado de las formas de organización social y el reparto genérico del mundo público (para los hombres) y privado (para las mujeres) (Ruth Miriam Gaspar, Ana María Minero, Catia Valladares, Edy Arely Ortiz, Carmen Elena Sáenz, Equipo Técnico 2014).</p>	<p>se les da la oportunidad de aprender a manejar maquinaria ya que se considera que no pueden desempeñar ese trabajo, siendo víctimas de discriminación.</p> <p>Por otro lado, las mujeres que se desempeñan en el trabajo administrativo y técnico, que generalmente lo realizan en la oficina de operaciones del proyecto, en el caso de ellas, les corresponde asumir, el trabajo productivo y reproductivo en sus hogares, es decir, realizar una doble jornada laboral, ya que después del trabajo deben desempeñar el trabajo de cuidado y doméstico, en su mayoría las mujeres que tienen hijas o hijos; sin embargo, algunas mujeres no identifican esta doble jornada laboral, ya que aún no son madres.</p>	<p>este rubro de la construcción, se realiza con base a roles y estereotipos de género, se continúa reproduciendo esas creencias que las mujeres son débiles, delicadas; minimizando sus capacidades para desempeñarse en puestos, como: manejo de maquinaria, albañilería, entre otros.</p> <p>Respecto, a la autonomía económica de las mujeres, como apoyo para salir de círculos de violencia contra la mujer, sí contribuye, sin embargo, paralelamente es necesaria atención psicosocial a la mujer víctima de violencia, para brindar un apoyo integral y lograr un empoderamiento que contribuya salir de ese círculo de violencia.</p>
Categoría de brechas de género		
<p>Persisten brechas en el mercado de trabajo. Además de diferencias salariales y de participación, las mujeres ocupan una mayor proporción de empleos vulnerables y tienen mayores limitaciones para balancear la vida laboral y familiar. A esto se suma un entorno donde los condicionamientos institucionales, sociales y los estereotipos de género incluyen en sus decisiones laborales y limitan su poder de negociación en las esferas familiar y pública, e incluso las exponen a</p>	<p>Las informantes claves, identifican las desigualdades en el rubro laboral de la construcción, manifestando que las mujeres no tienen igualdad de oportunidades en el acceso para ocupar un puesto de toma de decisión o de dirección, debido a que se asume que estos puestos los desempeñan los hombres, asimismo identifican una desigualdad salarial entre mujeres y hombres, aun realizando las mismas funciones, y se profundiza esta desigualdad, debido a que las</p>	<p>La situación laboral de las mujeres en el rubro de la construcción, evidencia desigualdades desde la participación de mujeres y hombres, acceso a puestos de dirección o toma de decisión, diferencia salarial, entre otras; en este sentido, se requiere una articulación que involucre a sectores claves de la sociedad: educación, trabajo y patronos, con el fin de diseñar e implementar acciones que contribuyan a reducir esas</p>

Marco teórico/Antecedentes	Entrevista a informantes clave	Aporte de la investigadora
<p>situaciones de discriminación (Arnoldo López Marmolejo, Marta Ruiz-Arranz y Elizabeth Ochoa, Banco Interamericano de Desarrollo (BID) 2021). Los países de la región deben generar las condiciones necesarias para eliminar aquellos obstáculos legales, productivos, culturales e institucionales que repercuten en una baja participación económica de las mujeres y deben, a su vez, combatir la segregación laboral que incide en los salarios y en los tipos de empleo a los cuales acceden las mujeres. Para lograr esto es necesario que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de desarrollo en cada etapa de su vida. (Arnoldo López Marmolejo, Marta Ruiz-Arranz y Elizabeth Ochoa, Banco Interamericano de Desarrollo (BID) 2021).</p>	<p>mujeres en su mayoría ocupan los puestos con menor salario, influenciado siempre por los roles de género asignado, en los que las mujeres se desempeñan en áreas de servicios generalmente. Las entrevistadas reconocen que factores como, la asignación del trabajo reproductivo y el no lograr realizar una conciliación de la vida laboral y familiar, no les permite ocupar cargos de toma de decisión, ya que estos requieren en ocasiones la movilización hacia el lugar del proyecto, y en los casos de mujeres con hijas o hijos no les permite desempeñarse en estos cargos. También, manifiestan que la reproducción de estereotipos y roles de género, incide en la decisión de las mujeres para poder desempeñarse en rubros laborales considerados masculinizados, ya que aún hay una cultura que considera que las mujeres no deben desempeñarse en carreras o rubros laborales no tradicionales para ellas, en ese sentido. La crianza que las mujeres tienen en ocasiones les dice que no se dediquen a estos rubros, porque no son lugar para las mujeres.</p>	<p>brechas de género, y velando por el cumplimiento de lo que las leyes establecen en relación a la igualdad y equidad de género en el ámbito laboral. En educación, es importante que se fomente y promueva la participación de mujeres en carreras no tradicionales, para ello es necesario realizar ajustes en los programas de estudio. En el trabajo, es necesario desarrollar acciones de verificación del cumplimiento de la ley, en relación a la igualdad salarial, contratación y promoción de personal en igualdad de condiciones, crear una política de conciliación de la vida familiar y laboral, entre otras. El patrono: Implementar buenas prácticas para generar igualdad de condiciones de mujeres y hombres en el ámbito laboral.</p>

Fuente: Elaboración propia con fragmentos retomados de las entrevistas a fuentes primarias.

La presente investigación nos ha permitido conocer una radiografía de la situación de empleo que enfrentan las mujeres en el rubro de la construcción, por lo que a partir de los hallazgos de la investigación se ha formulado una propuesta de perfil de proyecto para tratar las problemáticas identificadas en esta investigación, con el fin de que las mujeres puedan tener mejores oportunidades de empleo en este sector.

CAPÍTULO IV.

PROPUESTA DE PERFIL DE PROYECTO PARA FOMENTAR AMBIENTES LABORALES INCLUSIVOS Y LIBRES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En el presente capítulo se muestra una propuesta de perfil de proyecto con el fin de contribuir a construir ambientes laborales libres de violencia de género y discriminación para las mujeres que día a día están haciendo la diferencia en el sector de la construcción, dicha propuesta está enfocada en un proyecto que se podría liderar desde el ente rector, el Ministerio de Obras Públicas y de Transporte puesto que las competencias se podrían extender a través de términos contractuales a las empresas que licitan los proyectos MOPT, pero para ello se hace indispensable que desde esta institución se tenga un compromiso con los temas de inclusión social y género.

Esta propuesta responde a algunas de las problemáticas identificadas en las experiencias de las mujeres que participaron en esta investigación, la cual retomó una muestra de mujeres que laboran en el sector público y privado, mujeres que pertenecen a la supervisión y al contratista, desarrollando trabajos técnicos y operativos, lo que permitió conocer el contexto que rodea la situación de empleo de estas mujeres, de la misma forma está enfocada en los ejes de investigación que se han retomado a lo largo del desarrollo de la tesis, puesto que pretende dar alternativas de solución y/o disminución de la problemática encontrada. El perfil de proyecto busca atender las problemáticas analizadas, así como fortalecer los derechos humanos de las mujeres, y los temas de inclusión social y género, para que los ambientes sean de igualdad y equidad de género, donde las buenas prácticas sean acciones afirmativas que contribuyen a que las mujeres vayan rompiendo brecha en este sector, de la misma forma elevar los niveles de conciencia del personal directivo de las empresas e instituciones que los temas de inclusión de las mujeres son ganancias para las empresas.

4.1. Ficha técnica del perfil de proyecto

N°	Datos generales	Descripción
1.	Nombre del proyecto	“Buenas prácticas de prevención de violencia de género y conciliación de la vida laboral y familiar en proyectos MOPT”
2.	Localización	Ministerio de Obras Públicas y de Transporte en coordinación con las empresas privadas que licitan proyectos MOPT.
3.	Tipología	Socioeducativos transversales del enfoque de género.
4.	Componentes	a) Proceso de formación y capacitación para el personal clave, desde el enfoque de derechos humanos y género. b) Atención psicosocial educativa para las posibles víctimas/sobrevivientes de violencia de género. c) Formación técnica en trabajos operativos para mujeres.
5.	Cobertura	A nivel nacional.
6.	Personas beneficiarias	Mujeres mayores de 18 años, que laboran en proyectos MOPT.
7.	Instituciones involucradas	MOPT, empresas privadas, UES, MINEDUCYT, entre otros.
8.	Duración del proyecto	1 año
9.	Objetivos del proyecto	Mejorar las condiciones laborales de las mujeres que trabajan en la construcción y atender los posibles casos de violencia de género.

4.2. Descripción del proyecto y componentes

Un proyecto que incorpora la perspectiva de género incluye medidas y acciones que atienden a las diferentes situaciones, roles, necesidades e intereses de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños con la visión de eliminar las diferencias entre género y alcanzar la equidad. El enfoque de género considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que sociales se les asignan. Se concibe como una nueva forma de ver, de mirar la realidad, un nuevo punto de vista que tienen en cuenta las particularidades y diferencias entre hombres y mujeres en cualquier actividad o ámbitos de una política, programa o proyecto (Consejería de Juventud e Igualdad 2014).

4.2.1. Nombre del proyecto

“Buenas prácticas de prevención de violencia de género y conciliación de la vida laboral y familiar en instituciones públicas y privadas ejecutoras de proyectos de infraestructura social”.

4.2.2. Antecedentes de la situación laboral de las mujeres

En nuestro país cada vez más mujeres se incorporan al trabajo productivo junto con los hombres (aunque no en las mismas condiciones y oportunidades), el trabajo reproductivo sigue siendo realizado mayoritariamente por las mujeres. Esta diferencia no es casual, sino que tiene su base en la construcción social del ser hombre y ser mujer, funcionando con parámetros (horarios, espacios, instrumentos) masculinos y por tanto se obliga a las mujeres que en el incursionan a adaptarse a horarios y organizaciones que con frecuencia no toman en cuenta su doble rol. De esta manera, las mujeres salvadoreñas deben asumir sus responsabilidades en relación al trabajo doméstico y de cuidado trabajen o no fuera de casa, mientras que los hombres, en general, asumen el trabajo productivo casi en exclusividad, con la tranquilidad de que el cuidado de sus hijos e hijas y el trabajo doméstico estén garantizados (Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo 2017).

Esto supone a las mujeres tener que buscar y gestionar de manera individual arreglos y estrategias para lograr conciliar ambas “vidas”, quienes disponen de más ingresos compran servicios de cuidado y trabajo doméstico en el mercado. Para la mayoría, sin embargo, gestionar la doble jornada productiva y reproductiva supone una importante sobrecarga de trabajo, la dificultad de acceder a mejores condiciones laborales o a oportunidades de desarrollo profesional, y también en muchos casos la necesidad de involucrar trabajo no remunerado de otras mujeres, normalmente de la familia (Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo 2017).

Las políticas de conciliación se empiezan a desarrollar en Europa cuando las mujeres ingresan al mercado laboral con vocación de permanecer en él y se hacen más evidentes los conflictos entre trabajo y familia. El término de “conciliación” se refiere justamente a la necesidad de reconciliar dos áreas en disputa. Pero la experiencia fue valorada negativamente porque tendieron a reproducir los roles de género ya que se buscaron resolver las necesidades de conciliación solo para mujeres, mientras que los varones mantenían su forma de inserción contemplando el modelo imperante de trabajador ideal, “aquel sin responsabilidades familiares” (ONU MUJERES 2021).

Por ello, el término fue mutando y se pasó a hablar de políticas de “conciliación con corresponsabilidad social”. Así se tituló el informe de OIT-ONUD (2009) que fundamenta la necesidad de transformar las relaciones de género, por medio de políticas que promuevan la corresponsabilidad en los cuidados entre varones y mujeres. Por lo tanto, no solo era importante que el Estado o las empresas contribuyeran a reducir el trabajo de cuidados no remunerado de los hogares y facilitarán la conciliación entre el mundo laboral y las responsabilidades familiares, sino que ello se efectúe transformando los roles de género. De otra forma, las desigualdades sociales y las desventajas para las mujeres se mantendrían (ONU MUJERES 2021).

4.2.3. Descripción del proyecto

Ante el contexto expuesto, se elabora la presente propuesta de proyecto que tiene por finalidad avanzar hacia la equiparación de las condiciones laborales de mujeres que se desempeñan en el rubro de la construcción, especialmente la prevención de hechos de violencia y de discriminación contra las mujeres; y las relacionadas a la conciliación de la vida laboral y familiar en las instituciones públicas y privadas a través de proyectos que ejecuta el Ministerio de Obras Públicas y Transporte (MOPT), ente rector de las políticas públicas sobre la infraestructura vial del país y otras competencias relacionadas, así como también la Dirección de Obras Municipales (DOM), entidad responsable de los proyectos de inversión de los municipios y empresas privadas vinculadas al rubro de la construcción.

Lo anterior a través de la implementación de acciones positivas que promuevan una redistribución de la división sexual del trabajo, en la que la asignación del trabajo productivo y reproductivo no se continúe determinando por el ser mujer o ser hombre, es decir, que se realicen cambios en las políticas internas de las instituciones y empresas, que fomenten el involucramiento de hombres en el trabajo de cuidado de hijos e hijas y doméstico del hogar, que se faciliten medidas para cumplir con responsabilidades de salud, educación, y otras de hijas, hijos o personas dependientes, garantizar el acceso al Centro de Atención a Primera Infancia (CAPI) para hijos e hijas del personal trabajador, en empresas con más de cien personas laborando, según lo dispuesto en la Ley Crecer Juntos.

Así también, la elaboración de estrategias que conlleven a un ambiente libre de hechos de violencia contra la mujer y mejoren las condiciones laborales para que las mujeres dispongan de alternativas para poder incrementar su participación laboral en el sector de la construcción, y por ende tengan la oportunidad de poder desempeñarse en el trabajo productivo con la disponibilidad de poder solventar el trabajo de cuidado, y que este no se convierta en una doble jornada laboral para las mujeres, así mismo, se motiva la corresponsabilidad por parte de los hombres de participar en el trabajo de cuidado y doméstico, cambiando esa construcción social que se ha mantenido tradicionalmente que este corresponde a las mujeres.

4.2.4. Justificación

Las mujeres que laboran en el rubro de la construcción, enfrentan diferentes obstáculos en el desempeño de sus funciones, uno de ellos es lograr el equilibrio de la vida laboral y personal, sobre todo aquellas mujeres que son madres, jefas de hogar o aquellas que tienen a su cargo personas adultas mayores que dependen económicamente de ellas, situación que en la mayoría de ocasiones no les permite continuar profesionalizándose en el rubro, dificultad para acceder a cargos de dirección, debido a que anteponen el desarrollo del trabajo de cuidado de hijos o hijas y

doméstico del hogar, considerando que ocupar un cargo de toma de decisión en la institución o empresa requerirá en ocasiones el desplazarse al lugar del proyecto, dedicación de más tiempo laboral, entre otros aspectos.

También, entre otras dificultades que se presentan para las mujeres en el ámbito laboral de la construcción, se encuentran los hechos de violencia de género y de discriminación, los cuales se ha evidenciado con el presente trabajo de investigación que 9 de las 10 mujeres que han sido informantes claves, han sido víctimas de violencia contra la mujer y de acciones de discriminación, las mujeres identifican el tipo de violencia que han sufrido y que se da en la modalidad de violencia laboral, ya que reconocen que hay una normativa que vela por el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres y que tiene aplicación en el ámbito laboral; sin embargo, los casos no han sido diligenciados bajo un instrumento normativo, ya que en su mayoría las empresas no cuentan con dicha política interna, siendo importante que las instituciones rectoras en el seguimiento a la ejecución de proyectos, establezcan lineamientos de incorporación del enfoque de igualdad de género y de prevención de violencia contra las mujeres, exigiendo su aplicación y cumplimiento por parte de empresas ejecutoras de proyectos.

En este sentido, el que las instituciones públicas y empresas privadas que desarrollan las actividades vinculadas a la ejecución de proyectos en el rubro de la construcción, apliquen medidas que faciliten la conciliación con corresponsabilidad social de la vida laboral y familiar; fomentará que el trabajo de cuidado no sea responsabilidad únicamente de mujeres, sino también que requiere de la participación de los hombres; asimismo, contribuirá a un ambiente de trabajo saludable, motivando la participación de las mujeres en este rubro laboral.

4.2.5. Objetivo General y Objetivos Específicos

a) Objetivo General

- Implementación de acciones positivas para la igualdad de género, no discriminación, prevenir hechos de violencia contra las mujeres; y conciliación de la vida laboral y familiar en instituciones públicas y empresas privadas que desarrollan proyectos de infraestructura.

b) Objetivos Específicos

- Gestionar con organismos internacionales un proyecto de capacitación y formación en trabajos operativos para mujeres que trabajan en el sector de la construcción, priorizando a las mujeres que les atraviesa una interseccionalidad.
- Desarrollar un plan de formación en marco conceptual, normativo y herramientas para la incorporación del enfoque de igualdad de género y prevención de violencia contra las mujeres en el diseño y ejecución de proyectos de infraestructura, para generar un reaprendizaje en el personal que labora en el rubro de la construcción.
- Articulación de actores que inciden en la coordinación y ejecución de proyectos de infraestructura, con el fin de asumir responsabilidades en el marco de las leyes especiales para la igualdad, equidad, erradicación de la discriminación y vida libre de violencia para las mujeres que laboran en el rubro de la construcción.

- Institucionalización de la perspectiva de género, a través del establecimiento de instrumentos e instancias, en las instituciones públicas y privadas vinculadas al mercado laboral de la construcción.

4.2.6. Metodología

Se sugiere que el proyecto sea liderado por la Unidad de Género y la Unidad de Adquisiciones del MOPT en coordinación con el personal especialista de las Unidades de Gestión Social y de Género de las empresas contratista, puesto que a través de los Términos de Referencia se le deben de asignar los requisitos contractuales a las empresas, de la misma forma imponer sanciones en caso de incumplimiento porque en muchas empresas los temas sociales y de género no son prioridad y son los primero a los que se les quita el financiamiento. Para la puesta en marcha del proyecto, se plantea el establecimiento de criterios que facilitarán la implementación de las acciones establecidas para la ejecución del proyecto. Entre los que podemos mencionar:

- ✚ Incentivar a las empresas que realizan acciones afirmativas en temas de igualdad y equidad de género, con posibilidades de ir adquiriendo puntos para futuras licitaciones.
- ✚ Establecer un porcentaje de al menos del 10% de empleabilidad femenina en toda la pirámide laboral, con especial énfasis en los trabajos operativos.
- ✚ Participación de mujeres y hombres jóvenes o en condición de vulnerabilidad de las comunidades beneficiadas con el proyecto.
- ✚ Diálogo y consenso de representantes de instituciones públicas (MOPT, DOM, MTPS), de entidades cooperantes o financiadores de proyectos, de empresas privadas dedicadas a la ejecución de proyectos y del personal a nivel de dirección, administrativo, técnico y operativo.
- ✚ Análisis de género, implica considerar las necesidades específicas e intereses estratégicos de mujeres y hombres, y proponer medidas que contribuyan a igualdad de oportunidades y acceso a recursos y servicios, a mujeres y hombres en el ámbito laboral de la construcción, para lo que se hace indispensable contratar a profesionales en Trabajo Social para que en los proyectos se disminuyan los riesgos sociales y de género.
- ✚ Establecer procesos de sensibilización y capacitación de forma semanal para el personal operativo y técnico de las empresas, tanto del contratista como de la supervisión, donde sea requisito recibir los temas de inclusión social y sobre derechos laborales en todos los niveles gerenciales y operativos.
- ✚ Contar con protocolos de atención para atender, prevenir y erradicar los temas de violencia de género y brindar acompañamiento psicosocial a las personas que enfrentan estos riesgos.

4.2.7. Acciones afirmativas para la igualdad y vida libre de violencia

La implementación de acciones positivas que promuevan ambientes libres de violencia contra las mujeres y conciliación de la vida laboral y familiar, en el ámbito laboral de la construcción propone las siguientes actividades, pero sin limitarse a ello:

1. *Análisis de la normativa internacional y nacional, relacionada a los derechos humanos para las mujeres y relacionados a la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.*

El análisis de la normativa permitirá determinar los alcances que las leyes establecen en relación a la regulación de las condiciones laborales de mujeres y hombres, para las instituciones públicas rectoras de los proyectos de infraestructura social, en este caso el Ministerio de Obras

Públicas y Transporte (MOPT) y la Dirección de Obras Municipales (DOM), y el ente que garantiza los derechos laborales, siendo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), y las empresas privadas ejecutoras de los proyectos de infraestructura; a través del diálogo entre las partes y con la coordinación del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), entidad rectora de las políticas públicas para la igualdad de género se plantea la ruta a seguir para definir las medidas y acciones a implementar para contribuir a mejorar la situación de las mujeres que laboran en el rubro de la construcción, teniendo como punto de partida las brechas de género identificadas en este mercado laboral.

En este sentido, las instituciones públicas y privadas vinculadas en el marco de las competencias legales internacionales y nacionales, deberán asumir los compromisos que mandatan las leyes, tales como: LIE, LEIV, Código de Trabajo, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Código de Familia, Ley Crecer Juntos y otras normativas relacionadas a garantizar la igualdad de género, erradicación de la discriminación, vida libre de violencia para las mujeres, en este caso que nos atañe, para las mujeres que forman parte del mercado laboral de la construcción. Así también, a lo establecido en las Convenciones como la CEDAW y Belén Do Pará y Convenios ratificados por El Salvador en materia de derechos humanos para las mujeres e igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

En cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del trabajo remunerado, el Estado salvadoreño también ha ratificado tres de los Convenios más importantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): el Convenio número 100 sobre la Igualdad de Remuneración por Trabajo de Igual Valor (ratificado en el año 2000), el Convenio número 111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación (ratificado en 1995) y el Convenio número 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (ratificado en el 2000) (Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo 2017).

2. *Actores involucrados (Instituciones rectoras/Ente financiador – Empresas - Personal Laboral) definen las medidas y acciones positivas a implementar para brindar espacios laborales libres de violencia de género y conciliar la vida laboral y familiar.*

Los diferentes actores involucrados, entre instituciones públicas y empresa privada, deberán participar activamente en el proceso de análisis para definir de manera consensuada las medidas y acciones que pueden contribuir a mejorar las condiciones actuales en que las mujeres se desempeñan en el rubro de la construcción, dichas medidas y acciones podrán implementarse de manera paulatina en la práctica de ejecución de los proyectos de infraestructura, con la finalidad de erradicar actos de discriminación y de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral; así como, promover la participación equitativa de mujeres y hombres en el trabajo de cuidado y doméstico del hogar, para ello también se hace indispensable que desde la Asociación Salvadoreña de Ingenieros y Arquitectos (ASIA) se puedan incentivar a las personas empresarias a que adquieran estas buenas prácticas y se asignen recursos económicos para que se establezcan acciones afirmativas que contribuyan a alcanzar la igualdad y equidad de género, además de incentivar a las mujeres que lideran empresas y que destacan en este rubro, porque las mujeres al tener reconocimientos se les abren más oportunidades laborales y empresariales.

4.2.8. Tipos de acciones o medidas

Elaboración y aprobación de instrumentos normativos marcos

Con base a sus funciones y competencias las instituciones y empresas deberán armonizar o elaborar políticas, protocolos de actuación o guías, que contengan los procesos y sanciones a seguir en casos de hechos de violencia de género.

Actualmente, se cuenta con experiencia de empresas constructoras que han considerado en el diseño y ejecución de sus proyectos el establecimiento de protocolos de “Cero tolerancia a la violencia contra las mujeres”, para prevenir hechos de violencia de género y de discriminación, realizando procesos de capacitación y de establecimiento de normativas para brindar el acompañamiento en los casos de violencia contra las mujeres que se suscitaren. En este sentido, es evidente la diferencia del ambiente de trabajo que se propicia, cuando las personas que laboran en el proyecto, están sensibilizadas en temas de género y de prevención de violencia contra las mujeres.

Definición de prestaciones para el cuidado

El informe “Avances en medidas de corresponsabilidad social y de género en el mundo del trabajo” (ONU MUJERES 2021) establece: El marco de las tres R propuesto por Elson (2008 y 2017) que busca analizar las políticas de cuidados en función de los cambios que se propone alcanzar en relación con:

- El *reconocimiento* del trabajo de cuidados no remunerados.
- La *reducción* de dicho trabajo a través del desarrollo de servicios o prestaciones para el cuidado (licencias y medidas de corresponsabilidad en las empresas).
- La *redistribución* del trabajo de cuidados no remunerado entre hombres y mujeres.

En ese marco, la *corresponsabilidad social* refiere básicamente a la R de reducir el trabajo no remunerado de cuidado en los hogares mediante la provisión de servicios y prestaciones. La corresponsabilidad social se da entre las familias, el mercado, el Estado y la comunidad. La *corresponsabilidad de género* refiere a la redistribución del trabajo no remunerado entre varones y mujeres que debe darse al interior de las familias y los hogares. Según, en enfoque de las Tres R, esto refiere a la R, de redistribución. Esa redistribución se promueve por medio de licencias, la flexibilización de la jornada laboral (diaria o mensual) y la flexibilidad en el lugar de trabajo (teletrabajo o trabajo a distancia) (ONU MUJERES 2021).

Creación o fortalecimiento de instancias de gestión social y de género

Las instancias de gestión social y de género, de las instituciones públicas y privadas serán responsables de velar por la incorporación del enfoque de igualdad y equidad de género en la ejecución de proyectos de infraestructura que se realicen, a través de la verificación del cumplimiento de criterios mínimos, tales como: contratación de un porcentaje mínimo de mujeres para trabajar en el proyecto, que las mujeres reciban la formación idónea para el desempeño de sus funciones, contratación de mano de obra local, contratación de mano de obra joven, verificación de las prestaciones sociales del personal, verificación de las condiciones sociales y de género en los lugares in situ, supervisión de los lugares de hospedaje del personal, entre otros.

Esta instancia de gestión social, también deberá brindar el acompañamiento ante casos de hechos de violencia de género que sucedan en el proyecto, a fin de aplicar lo establecido en las herramientas administrativas elaboradas. Y de la aplicación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres y hombres que intervienen en el proyecto, para lo cual se hace indispensable que esté sensibilizada en temas de género y derechos humanos de las mujeres, puesto que como parte de las funciones también se deben facilitar procesos de formación, así como campañas de prevención.

Procesos de sensibilización y capacitación en género

Desarrollar procesos de sensibilización y capacitación en temáticas de género, prevención y atención de casos de violencia contra la mujer, corresponsabilidad del trabajo de cuidado y doméstico, entre otras temáticas; dirigidas a mujeres y hombres de todos los niveles jerárquicos que laboran en el rubro de la infraestructura para deconstruir la concepción patriarcal y cambiar la situación laboral actual de desigualdad y discriminación.

4.2.9. Localización

La localización del proyecto, tendrá lugar en las instituciones públicas rectoras en el área de infraestructura del Ministerio de Obras Públicas y Transporte (MOPT), encargado de la planificación y ejecución de la obra pública; y a la Dirección de Obras Municipales (DOM), que según su ley de creación (Asamblea Legislativa 2021), tiene por función la calificación, aprobación, ejecución y liquidación de los proyectos de inversión de los municipios.

Asimismo, deberá incorporarse instituciones como: el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), por ser el ente que regula las relaciones de trabajo entre patrono-empleado; también la participación del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), institución rectora de las políticas de igualdad, equidad, erradicación de la discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, en todos los ámbitos de desarrollo, tales como: económico, político, social, laboral, entre otros.

Y como contraparte, es necesaria la participación de las empresas privadas que participan para ser contratadas para el diseño y ejecución de proyectos de infraestructura social. Siendo en este caso, el actor que asume el rol protagónico al aplicar medidas y acciones que muy pocas empresas actualmente le dan el interés e importancia que estas merecen, y que tienden a cambiar la situación laboral de las mujeres en el rubro de la construcción, ya que estas medidas permitirán incrementar la autonomía económica de las mujeres, una mayor estabilidad laboral, ya que las mujeres dispondrán de medidas que les ayudará a conciliar la vida laboral y familiar, permitiéndoles asumir cargos de toma de decisión, continuar con su profesionalización en el rubro, ser menos vulnerable a hechos de violencia y de discriminación en su lugar de trabajo.

4.2.10. Personas destinatarias

Las personas destinatarias directas del proyecto, son mujeres y hombres que se desempeñan en el rubro de la construcción en las instituciones públicas y privadas de este mercado laboral, identificándose a todos los niveles jerárquicos de las instituciones, desde personas con cargos de dirección hasta las personas que trabajan in situ en el proyecto, es decir, operativo y de campo. Las personas beneficiarias indirectas, son quienes conforman el núcleo familiar de las mujeres y

hombres que trabajan en las instituciones o empresas en el rubro de la construcción; el proyecto propiciará relaciones saludables en el trabajo como en la familia, así como también las personas que habitan las comunidades donde trabajan las mujeres.

4.2.11. Recursos

La puesta en marcha de la propuesta del presente proyecto, requiere de recursos humanos y económicos, al respecto es necesario la conformación de un equipo técnico en el que estén representantes de las instituciones públicas y empresas privadas involucradas, quienes estarán a cargo de elaborar las propuestas técnicas de medidas y acciones a implementar, este equipo debe contar con el respaldo de voluntad política de las personas titulares de las instituciones para el visto bueno y aprobación de la propuesta que se elabore en esta mesa técnica.

4.2.12. Presupuesto para ejecutar el proyecto

El artículo 13 de la LIE, establece que “la elaboración de presupuestos con enfoque de género, deberán tener en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres, para potenciar la igualdad y acciones equitativas que hagan realidad los compromisos gubernamentales con la equidad y la igualdad”. En ese sentido, las instituciones conforme a sus competencias en el marco del cumplimiento de lo establecido en la LIE deben asignar un presupuesto para el desarrollo de las actividades que se requieran en el marco de lograr avances para la igualdad de género.

Respecto a las empresas privadas, se requiere que, al momento del diseño del proyecto, se considere una asignación presupuestaria que cubra las acciones a implementar, suele suceder que la mayoría de empresas, no destina un presupuesto para las áreas sociales y género, considerando que esta área encarece la ejecución del proyecto, es en este sentido, que debe aplicarse una contraloría por parte de las instituciones rectoras para el cumplimiento debido de esta responsabilidad. Es por el motivo antes expuesto que no se puede asignar un monto presupuestario para el perfil del proyecto, puesto que depende de la dinámica y fluides de cada proyecto, pero como antes se ha mencionado se debe de dejar establecida una partida presupuestaria para tratar las necesidades diferenciadas de mujeres y hombre en los proyectos de construcción.

Para finalizar, se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación, las cuales se enfocan en garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como también a vivir en un mundo con igualdad y equidad de género, pero para lo que se hace necesario que cada parte de la sociedad civil asuma lo que le corresponde, con el fin de ser garantes de los derechos de los colectivos en desventaja social.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- ✚ El presente trabajo de investigación, realizado para conocer la situación y condición de las mujeres que laboran en el sector de la construcción, evidencia las desigualdades laborales de las mujeres que se desempeñan en este mercado laboral, principalmente de participación en este sector ya que las mujeres aún no han accedido en igual cantidad que los hombres, esto debido a la influencia de la construcción social y la asignación de roles y estereotipos de género que se reproducen en la sociedad, repercutiendo en la autonomía económica de las mujeres debido a las dificultades para acceder a este rubro de trabajo.
- ✚ La recolección de datos estadísticos y de entrevistas realizadas en la investigación, demuestra que las mujeres en el rubro de la construcción, son víctimas de violencia de género, en sus diferentes tipos, principalmente: psicológica, sexual, física, económica, de expresiones de violencia contra la mujer y otros que pueden tipificarse como delitos penales: acoso sexual y violación; hechos que generalmente no son tratados por la vía administrativa ni judicial para su correspondiente sanción; debido a que las empresas no cuentan con protocolos de actuación para el seguimiento de casos de violencia contra la mujer.
- ✚ La investigación muestra que, el Estado ha ratificado Convenios Internacionales y promulgado leyes especiales de derechos humanos para las mujeres, y a pesar de estos avances normativos, hace falta la aplicación práctica por parte de las instituciones públicas y empresas privadas respecto a garantizar una vida libre de violencia para las mujeres y erradicar la discriminación; aún hace falta que se materialicen estos derechos para las mujeres en políticas públicas que respondan a las necesidades específicas de las mujeres, en especial de las que laboran en el rubro de la construcción, ya que día a día son víctimas de actos de discriminación.
- ✚ En el país si bien se tienen normativas que tienen por objeto garantizar la igualdad de género en todos los ámbitos de desarrollo de las mujeres y hombres, la situación actual en relación a las desigualdades en el sector laboral de la construcción están latentes, y entre las que se sobresalen son: la desigualdad salarial, principalmente porque las mujeres tienden a ocupar cargos con menor paga salarial y los hombres ocupan cargos con mejores categorías y por ende con salarios más altos; asimismo otra de las brechas, es el acceso a cargos de dirección, que se dificulta en el caso de las mujeres, debido a que las instituciones y empresas no cuentan con medidas para conciliar la vida familiar y laboral.
- ✚ Respecto a las mujeres que laboran en el rubro de la construcción, la investigación nos muestra que a pesar de las dificultades que enfrentan han logrado empoderarse y abrirse espacio en el rubro, acumulando una experiencia laboral de entre 7 hasta 22 años, las edades de las mujeres oscilan entre los 20 años a 40 años, es decir que se encuentran en edad productiva económicamente, asimismo, se identifica un perfil académico con estudios de pregrado y posgrado, lo cual evidencia que las mujeres consideran que deben profesionalizarse para ir posicionándose en mejores puestos en este mercado laboral.
- ✚ Algunas empresas dedicadas al rubro de la construcción, aún no están sensibilizadas con respecto a la ejecución de proyectos con perspectiva de género; ya que incorporan en sus

proyectos criterios o lineamientos de igualdad de género y de prevención de hechos de violencia contra la mujer; cuando es requerido por el contratante o entidad que financia el proyecto, ya que son requisitos que estas instancias solicitan, pero otras eliminan la parte de inclusión social y género porque consideran que es un gasto adicional para la empresa.

- ✚ De los resultados obtenidos de las entrevistas a informantes claves, se analizó que las empresas que han aplicado en sus proyectos normativas para la sana convivencia laboral, se han logrado obtener resultados positivos en relación a que no se han identificado casos de violencia contra las mujeres. En dichos proyectos ha sido a través de unidades de gestión social y de género, que se ha trabajado para sensibilizar y capacitar al personal involucrado en el proyecto, por lo cual resulta indispensable que desde el MOPT les coloquen como requisitos contractuales la contratación de personal especialista en gestión social y género en todos los proyectos.
- ✚ Las entrevistadas en la presente investigación, reconocieron que los proyectos que son liderados por mujeres, tienden a empatizar con las responsabilidades familiares que les conllevan a las mujeres por la tradicional asignación de roles de género, que aún se continúa dando en los espacios laborales, sobre todo para las mujeres que son madres, jefas de hogar, entre otras situaciones; caso contrario ocurre en casos que son hombres quienes dirigen, dándose situaciones de discriminación en el ámbito laboral.

5.2. Recomendaciones

a) Para el Ministerio de Obras Públicas y de Transporte

Dejar establecido los requisitos contractuales con sus respectivas sanciones en caso de incumplimiento favorecerá a que las empresas privadas le pongan especial énfasis a la parte social y de género, para ello, se hace indispensable que se contraten profesionales de Trabajo Social o de las ciencias sociales para que les den seguimiento a las medidas sociales y de género, lo que contribuirá a prevenir hechos de discriminación en los proyectos. Entre las medidas que ayudan a alcanzar la igualdad de género se encuentran:

- Establecer una cuota de contratación de mano de obra de mujeres de al menos el 10%.
- Establecer el 10% de contratación de mano de obra de jóvenes en condición de vulnerabilidad.
- Favorecer la contratación de mujeres que sean jefas de hogar y madres solteras.
- Contratar a mujeres en toda la pirámide laboral, haciendo especial énfasis en mujeres que se desempeñan en los trabajos operativos.
- Garantizar las condiciones de seguridad e integridad de las mujeres que laboran in situ.
- Verificar las condiciones de habitación de las mujeres que se quedan a pernoctar en los proyectos.
- Solicitar a las empresas la elaboración de protocolos de atención de hechos de violencia de género y discriminación para las mujeres y grupos en condición de vulnerabilidad.

b) Para las empresas privadas

El invertir en mujeres, es invertir en una sociedad que respeta y garantiza los derechos humanos, es por ello, que desde las empresas privadas se deben de dejar presupuestos asignados para las medidas sociales y de género y se deben de mantener hasta finalizar los proyectos, lo que permitirá garantizar que las mujeres tengan un empleo seguro, bien remunerado y con las prestaciones de ley, esto permitiendo que las mujeres se desarrollen de una forma más eficiente en el trabajo, porque las relaciones laborales serán óptimas en ambas partes. Además, se deben de cumplir los requisitos contractuales en materia de igualdad, equidad y vida libre de violencia para las mujeres que establece el ente rector en materia de construcción.

c) Para la Dirección de Obras Municipales

La DOM es una institución relativamente nueva⁷, lo que facilita que desde sus primeros años se pueden realizar acciones afirmativas, y es indispensable que desde esta institución se pueda elaborar un registro de mujeres capacitadas a través de la Escuela de Especialización de la Construcción de la DOM, que es una iniciativa en la que se debe de incentivar la incorporación de las mujeres para que se capaciten en trabajos operativos, pero este registro se sugiere compartir con el MOPT para que lo puedan derivar a las empresas contratistas y de supervisión, para tener mano de obra calificada que pueden incorporar en la planilla, con el objetivo de que puedan ser empleadas a través de los proyectos que se ejecutan por dicha instancia. Además, se puede crear un banco de mujeres capacitadas en la que se destaque el perfil que las empresas andan buscando.

d) Para el Instituto Salvadoreño de Desarrollo de la Mujer

El ISDEMU es el ente rector en materia de igualdad y prevención de violencia, y puede ser el encargado de promover políticas de conciliación de la vida laboral y familiar con la participación de hombres en la distribución del trabajo de cuidado y doméstico del hogar, lo que contribuirá a que a las mujeres les disminuya las múltiples cargas que tienen y que en muchas ocasiones no les permite desarrollarse en el ámbito laboral, enfrentándose al piso pegajoso que les limita en el desarrollo personal, profesional, familiar, comunitario y social, en razón de ello, dicha institución debe de tener un papel más activo en velar por el cumplimiento de la normativa de protección de derechos humanos de las mujeres, así como en capacitar a las instituciones públicas para transversalizar el enfoque de igualdad y equidad de género en el ámbito laboral.

e) Para el Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología

La educación es la base fundamental para eliminar cualquier forma de discriminación y violencia y el MINEDUCYT tiene un reto para poner en marcha la educación no sexista, puesto que en la medida que desde los primeros años de vida la niñez vaya recibiendo refuerzos positivos y educándose desde la inclusividad se tendrá una sociedad respetuosa de las diferencias, pero para ello se hace imprescindible que el personal docente se capaciten en marcos normativos de protección de derechos de las poblaciones en condición de vulnerabilidad, pero desde una perspectiva de enfoque de género, porque el currículum oculto y el currículum explícito en muchas ocasiones no permite que se realice una orientación vocacional libre de sexismo.

⁷ DOM fue creada el 21 de noviembre de 2021, en la gestión del presidente Nayib Bukele.

f) Para la Universidad de El Salvador

El alma máter tiene una deuda histórica en la transversalización del enfoque de género dentro del quehacer institucional, y en especial en las carreras técnicas como son las ingenierías y arquitectura, porque al estudiantado solo se le educa desde la parte técnica, desvinculándose de la parte social y del enfoque de género, por lo cual se recomienda que se revise la malla curricular para incorporar temáticas con enfoque de derechos de las mujeres y de las poblaciones en condición de vulnerabilidad, de la misma forma que el personal docente tenga conocimientos sobre dichos temas, para que eduquen desde la inclusividad y el respeto a las diferencias, de la misma forma incentivar a las mujeres a culminar las carreras técnicas y seguir formándose para aperturar espacios en el ámbito laboral.

ANEXOS DE LA INVESTIGACIÓN

ANEXO 1. Link y código QR de las transcripciones de las entrevistas

[https://drive.google.com/drive/folders/1DITWx7CP-8spZ2xpgXBd5Pt94q5m_cHW?usp=share link](https://drive.google.com/drive/folders/1DITWx7CP-8spZ2xpgXBd5Pt94q5m_cHW?usp=share_link)



ANEXO 2. Link de los instrumentos de recolección de información

https://docs.google.com/forms/d/1KKn8LJW_yEU0fRnioKVbVjxsIXg0_lIRyZ42YvXSsFQ/edit

ANEXO 3. Matriz resumen de los datos generales de las entrevistadas

Entrevista	Edad	Cargo	Escolaridad	Sector	Departamento en el que labora	Composición familiar	Años de experiencia
Entrevista 1. I.C.	42 años.	Técnica Ambiental.	Ingeniería y 2 maestrías.	Público.	San Salvador.	Madre y padre.	16 años.
Entrevista 2. C.V.	56 años.	Gerente General y Legal de propia empresa.	Ingeniería, 3 maestrías y 1 doctorado.	Privado.	San Salvador.	4 hijas y esposo.	29 años.
Entrevista 3. O.M.	28 años.	Supervisión de proyectos.	Arquitectura.	Público.	Occidente y San Salvador.	Madre, padre, 2 hermanas y 1 hermano.	3 años y medio.
Entrevista 4. G.G.	33 años.	Residente de costos y estimaciones.	Ingeniería y maestría.	Privado.	San Salvador.	Madre y hermana.	8 años.
Entrevista 5. C.C.	47 años.	Auxiliar de albañilería.	Octavo grado.	Público.	A nivel nacional.	2 hijas.	14 años.
Entrevista 6. J.M.	36 años.	Control de calidad.	Ingeniería Civil.	Privado.	Sonsonate.	Compañero de vida.	9 años.
Entrevista 7. K.L.	30 años	Supervisora de proyectos de Gestión Social.	Licenciatura.	Privado.	San Salvador y Sonsonate.	Vive sola.	5 años.
Entrevista 8. N.R.	30 años.	Asistente de control de calidad.	Egresada de ingeniería.	Privado.	La Libertad	Abuela.	11 años.
Entrevista 9. A.J.	31 años.	Control de calidad.	Ingeniería Civil.	Privado.	La Libertad.	Papá, mamá, 3 hermanos y 1 hermana.	7 años.
Entrevista Anónima	34 años.	Optimización de procesos y mejora continua.	Ingeniería Civil.	Privado.	San Salvador.	Casada con 3 hijos.	12 años.

Fuente: Elaboración propia, con datos retomados de las entrevistas a las informantes claves.

BIBLIOGRAFÍA

- (ISDEMU), Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. «www.isdemu.gob.sv.»
Noviembre de 2019.
file:///C:/Users/claud/Downloads/Informe_Estado_de_violencia_contra_la_mujer2019.pdf
(último acceso: 09 de Enero de 2023).
- Arnoldo López Marmolejo, Marta Ruiz-Arranz y Elizabeth Ochoa, Banco Interamericano de
Desarrollo (BID). «<https://publications.iadb.org>.» Agosto de 2021.
[https://publications.iadb.org/es/cerrando-brechas-de-genero-en-el-mundo-del-trabajo-
centroamerica-mexico-panama-y-republica](https://publications.iadb.org/es/cerrando-brechas-de-genero-en-el-mundo-del-trabajo-centroamerica-mexico-panama-y-republica) (último acceso: 21 de Enero de 2023).
- Asamblea Legislativa. *Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres*.
04 de Enero de 2011.
[https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_073006947_
archivo_documento_legislativo.pdf](https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_073006947_archivo_documento_legislativo.pdf) (último acceso: 10 de Noviembre de 2022).
- . «Portal de transparencia .» Diciembre de 2021.
file:///C:/Users/claud/Downloads/LEY_DE_CREACI%C3%93N_DE_LA_DIRECCI%C3%93N_NACIONAL_DE_OBRAS_MUNICIPALES-3.pdf (último acceso: 24 de Enero
de 2023).
- CEPAL. *Autonomía económica*. 2022. <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica>
(último acceso: 09 de 01 de 2023).
- Consejería de Juventud e Igualdad. «www.grancanariajoven.grancanaria.com.» 2014.
[https://grancanariajoven.grancanaria.com/files/uploads/files/Actualidad%202014/Guia%20
0Proyectos%20Igualdad%20Cabildo%20GC.pdf](https://grancanariajoven.grancanaria.com/files/uploads/files/Actualidad%202014/Guia%20Proyectos%20Igualdad%20Cabildo%20GC.pdf) (último acceso: 24 de Enero de 2023).
- Expansión. *Índice global de las brechas de género*. 2022.
<https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global> (último
acceso: 12 de enero de 2023).
- Facio, Alda. «www.corteidh.or.cr.» 19 de marzo de 2014.
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22083.pdf> (último acceso: 04 de Enero de 2023).
- Laura Molpeceres Álvarez y Estíbaliz Infante Rodríguez, Consultoras especialistas en.
«www.segib.org.» Abril de 2021. [https://www.segib.org/?document=guia-para-la-
transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-los-programas-2021](https://www.segib.org/?document=guia-para-la-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-los-programas-2021) (último acceso:
09 de Enero de 2023).
- Legislativa, Asamblea. www.isdemu.gob.sv. 17 de Marzo de 2011. [https://isdemu.gob.sv/wp-
content/uploads/2020/10/LIE.pdf](https://isdemu.gob.sv/wp-content/uploads/2020/10/LIE.pdf) (último acceso: 04 de Enero de 2023).
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. *El trabajo doméstico remunerado en El Salvador*.
noviembre de 2021. [https://simel.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico-
del-TDR-en-El-Salvador.pdf](https://simel.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico-del-TDR-en-El-Salvador.pdf) (último acceso: 10 de enero de 2023).
- Naciones Unidas. www.ohchr.org. 03 de Septiembre de 1981.
[https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-
all-forms-discrimination-against-women](https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women) (último acceso: 04 de Enero de 2023).

- Olabuénaga, Ignacio Ruíz. *Escuela de Trabajo Social Investigación Social Cualitativa*. 1989. <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/267/dise%C3%B1o%20J.%20I.%20Ruiz%200Olabuénaga.pdf> (último acceso: 17 de enero de 2023).
- Olabuénaga, Ruíz, y M^o Antonia José Ignacio/ Izpizúa. *La decodificación de la vida cotidiana*. 1989. <https://docplayer.es/70703588-La-decodificacion-de-la-vida-cotidiana.html> (último acceso: 17 de enero de 2023).
- ONU MUJERES. «www.lac.unwomen.org.» Enero de 2021. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2021/03/Avances%20en%20Medidas%20de%20Corresponsabilidad%20Social%20y%20De%20Gnero%20En%20El%20Mundo%20Del%20Trabajo%20WEB.pdf> (último acceso: 24 de Enero de 2023).
- Organización de Estados Americanos. *isdemu.gob.sv*. 09 de Junio de 1994. <https://isdemu.gob.sv/wp-content/uploads/2020/10/BELEM-DO-PARA.pdf> (último acceso: 04 de Enero de 2023).
- Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. «www.ilo.org.» 28 de Febrero de 2017. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_546038.pdf (último acceso: 24 de Enero de 2023).
- Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia. <https://inee.org/es>. 2022. <https://inee.org/es/eie-glossary/analisis-de-genero> (último acceso: 09 de Enero de 2023).
- Ruth Miriam Gaspar, Ana María Minero, Catia Valladares, Edy Arely Ortiz, Carmen Elena Saenz, Equipo Técnico. *ABC de la Igualdad Sustantiva*. San Salvador, 2014.
- Sampieri, Hernández. *Métodos mixtos*. 2008. <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/15.pdf> (último acceso: 17 de enero de 2023).
- Santander. *Suelo pegajoso: qué es y cómo afecta al empleo femenino*. 14 de febrero de 2022. <https://www.becas-santander.com/es/blog/suelo-pegajoso.html> (último acceso: 12 de enero de 2023).
- Spotlight, ISDEMU e Iniciativa. «Evaluación de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).» San Salvador, 2021.
- Teresa Alzás García, Luis M. Casa García, Ricardo Luengo González. «www.proceedings.ciaiq.org.» 2016. <file:///C:/Users/claud/Downloads/1009-Texto%20Artigo-3960-1-10-20160708.pdf> (último acceso: 19 de Enero de 2023).
- Asamblea Legislativa. *Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres*. 7 de Marzo de 2011. <https://isdemu.gob.sv/wp-content/uploads/download-manager-files/LIE.pdf> (último acceso: 24 de Agosto de 2022).
- . *Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres*. 14 de Diciembre de 2010. https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_073006947_archivo_documento_legislativo.pdf (último acceso: 24 de Agosto de 2022).

- ATICOS34. *Medidas de corresponsabilidad laboral para fomentar la igualdad*. s.f. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/corresponsabilidad-laboral/> (último acceso: 24 de Agosto de 2022).
- Banco Central de Reserva. *Economía salvadoreña creció 24.5% en el segundo trimestre de 2021*. 01 de Octubre de 2021. <https://www.bcr.gob.sv/2021/10/01/economia-salvadorena-crecio-24-5-en-el-segundo-trimestre-de-2021/> (último acceso: 02 de Agosto de 2022).
- CEPAL. *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. 2022. <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica> (último acceso: 24 de Agosto de 2022).
- González, María Fernanda. *Medicina y seguridad del trabajo con el título*. 2011. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/947/An%C3%A1lisis%20de%20los%20riesgos%20psicosociales%20en%20mujeres%20trabajadoras%20del%20Sector%20de%20la%20construcci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (último acceso: 24 de Agosto de 2022).
- González A., L. S., Polo G., C. *Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia. Un estudio comparativo*. 2013. <https://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/890?show=full> (último acceso: 24 de Agosto de 2022).
- Guerra, Diana. *Liderazgo de las mujeres en el sector de la construcción en El Salvador*. 8 de Marzo de 2022. <https://www.elsalvadorgreenbc.org/liderazgo-de-las-mujeres-en-el-sector-de-la-construccion-en-el-salvador/> (último acceso: 24 de Agosto de 2022).
- Ibáñez, Marta. *Mujeres en mundos de hombres: pintoras en el sector de la construcción*. Marzo de 2011. <file:///D:/MEG-UES/TESIS%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20MEG-UES/BIBLIOGRAF%C3%8DA%20DEL%20TEMA%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N/Mujeres%20en%20mundos%20de%20hombres.pdf> (último acceso: 02 de Agosto de 2022).
- Infante M, Román M, Traverso J. *El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género: Análisis de las condiciones laborales*. 11 de Enero de 2012. http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-915X2012000100004&lng=es&nrm=iso. ISSN 0718-915X. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-915X2012000100004>. (último acceso: 24 de Agosto de 2022).
- INMUJERES. *Brechas de desigualdad de género*. 2022. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/brechas-de-desigualdad-de-genero> (último acceso: 24 de Agosto de 2022).
- . *Glosario para la Igualdad*. 2022. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/brechas-de-desigualdad-de-genero> (último acceso: 24 de Agosto de 2022).
- Lagarde, Marcela. *Claves feministas para el poderío y autonomía de las mujeres*. 2000. <file:///C:/Users/Sandra/AppData/Local/Temp/7zOC8B69D19/Lagarde%202000.pdf> (último acceso: 02 de Agosto de 2022).

- Martín, R. y González, J., 2010 citado en Universidad de Sevilla. *El sector español de construcción, bajo la perspectiva de género, análisis de las condiciones laborales*. 11 de 01 de 2012. file:///D:/MEG-UES/TESIS%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20MEG-UES/BIBLIOGRAF%C3%8DA%20DEL%20TEMA%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N/Mujeres%20en%20el%20sector%20de%20la%20construcci%C3%B3n%20en%20E spa%C3%B1a.pdf (último acceso: 25 de 07 de 2022).
- Martínez, Ana González. *El techo de cristal*. Junio de 2015. https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/33742/TFM_GonzalezMartinez,%20Ana.pdf;sequence=3 (último acceso: 24 de Agosto de 2022).
- Observatorio Económico Laboral de las Mujeres, ORMUSA. *Mujeres y empleo, dónde están ubicadas las mujeres en el sector laboral*. 29 de Julio de 2022. <https://observatoriolaboral.ormusa.org/mujeres-y-empleo-donde-estan-ubicadas-las-mujeres-en-el-sector-laboral/> (último acceso: 24 de Agosto de 2022).
- OIT. «C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).» *Organización Internacional del Trabajo*. 2017. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100 (último acceso: 03 de 06 de 2022).
- OIT. «C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).» 2017.
- . *Segregación Horizontal*. Mayo de 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf (último acceso: 24 de Agosto de 2022).
- . *Segregación Vertical*. Mayo de 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf (último acceso: 24 de Agosto de 2022).
- Pacto Mundial, Red Española. *La igualdad es un buen negocio*. 21 de Febrero de 2022. <https://www.pactomundial.org/noticia/sabes-como-los-principios-de-empoderamiento-de-la-mujer-weps-impulsan-la-igualdad-de-genero-en-las-empresas/> (último acceso: 16 de Agosto de 2022).
- Pulido, Jessica Lizeth Caro. *Análisis de los riesgos psicosociales en mujeres trabajadoras del sector de la construcción*. 2021. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/947/An%C3%A1lisis%20de%20los%20riesgos%20psicosociales%20en%20mujeres%20trabajadoras%20del%20Sector%20de%20la%20construcci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (último acceso: 24 de Agosto de 2022).
- Pulido, Martínez Escobar citado en Jessica Lizeth Caro. *Análisis de los riesgos psicosociales en las mujeres trabajadoras en el sector de la construcción*. 2015. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/947/An%C3%A1lisis%20de%20los%20riesgos%20psicosociales%20en%20mujeres%20trabajadoras%20del%20Sector%20de%20la%20construcci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (último acceso: 24 de Agosto de 2022).

Segato, Rita. *Contra-pedagogías de crueldad.* 2018. <https://www.revistadelauniversidad.mx/download/050fdfa1-d125-4b4b-afb8-b15279b6f615> (último acceso: 20 de Agosto de 2022).

Universidad de Sevilla. *El sector español de construcción bajo la perspectiva de género, análisis de las condiciones laborales.* 01 de 11 de 2012. file:///D:/MEGUES/TESIS%20DE%20INVESTIGACION%20MEGUES/BIBLIOGRAFIA%20DEL%20TEMA%20DE%20INVESTIGACION/Mujeres%20en%20el%20sector%20de%20la%20construccion%20en%20Espa%20a.pdf (último acceso: 25 de 07 de 2022).

Vida Mujer. *¿Que consideramos trabajos feminizados?* 2020. <https://www.vidamujer.es/que-consideramos-trabajos-feminizados/> (último acceso: 24 de Agosto de 2022).