



EVALUACION DE LA POLITICA NACIONAL DE LAS MUJERES 2011 – 2014

Aprobado por acuerdo de Junta Directiva
de fecha 29 de junio de 2015

Junio 2015



GOBIERNO DE
EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

.....

EVALUACION DE LA POLITICA NACIONAL DE LAS MUJERES 2011 – 2014

.....

Aprobado por acuerdo de Junta Directiva
de fecha 29 de junio de 2015

Junio 2015

.....

Créditos

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU
Evaluación de la Política Nacional de las Mujeres 2011 – 2014
San Salvador, El Salvador, ISDEMU 2015

Presidenta de ISDEMU

Vanda Guiomar Pignato
Secretaria de Inclusión Social

Directora Ejecutiva de ISDEMU

Yanira Argueta Martínez

Redacción y Edición

Rectoría Igualdad Sustantiva
Rectoría Vida Libre de Violencia
Rectoría Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva
Rectoría Ciudadanía para la igualdad

Fotografía, Revisión de Diseño y Línea Gráfica

Unidad de comunicaciones

Forma recomendada de citar

ISDEMU. Evaluación de la Política Nacional de las Mujeres 2011 - 2014, junio 2015.

Sin fines comerciales o de lucro, se puede reproducir de manera total o parcial el texto publicado, siempre que se indique la autoría y la fuente.

Índice

Siglas.....	5
Introducción	7
Enfoque y metodología	9
Avances institucionales para la implementación de la PNM	10
Marco Normativo para la Igualdad.....	11
El ISDEMU como Institución Rectora de la Política Nacional de las Mujeres.	12
Hoja de Ruta para la implementación de la Política Nacional de las Mujeres.....	14
Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva	20
Comisión Técnica Especializada.....	20
La Transformación Institucional: Las Unidades Institucionales de Género y Unidades Municipales de la Mujer	22
Unidades Municipales de la Mujer.....	26
Publicaciones.....	30
Gestión Territorial para la promoción de los Derechos de las Mujeres.....	31
Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva.....	35
Proyectos Piloto para la formulación de Presupuestos públicos para la Igualdad.....	39
Modelo de gestión pública para la atención integral de las mujeres	42
Avances y desafíos en materia de igualdad para las mujeres.....	46
Título 3: Avances y desafíos en materia de igualdad para las mujeres	46
Eje 1: Autonomía Económica: empleo, ingresos y activos.....	46
Eje 2: Vida Libre de Violencia	70
Eje 3: Educación Incluyente.....	92
Eje 4: Salud Integral.....	120
Eje 5: Cuidado y Protección Social.....	137
Eje 6: Participación Ciudadana y Política	152
Informe de Resultados y Medios de Verificación	167

Recomendaciones	199
Anexos	189
Anexo 1 Listado de Municipalidades	189
Anexo 2 Listado de personal de ISDEMU entrevistadas	195
Anexo 3. ISDEMU como responsable de la PNM y como institución rectora de la Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.	196
Anexo 4. Transcripción de resultados de talleres con representantes de instituciones que conforman el SNIS y la CTE	198
Anexo 5. Monitoras y Actores Locales Entrevistadas.	207

Siglas

ANSP	Academia Nacional de Seguridad Pública
BANDESAL	Banco de Desarrollo de El Salvador
BCR	Banco Central de Reserva
BFA	Banco de Fomento Agropecuario
CDMYPE	Centro de Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa
CEDART	Centros de Desarrollo Artesanal
CENDEPESCA	Centro de Desarrollo de la Pesca y la Acuicultura
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEDAW	Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
CIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CONAMYPE	Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa
CONAIPD	Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad
CONJUVE	Consejo Nacional de la Juventud
CSJ	Corte Suprema de Justicia
CTE	Comisión Técnica Especializada
DIGESTYC	Dirección General de Estadística y Censos
EFIS	Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva
EHPM	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples
EIS	Educación Integral de la Sexualidad
ENA	Escuela Nacional de Agricultura "Roberto Quiñónez"
FGR	Fiscalía General de la República
FISDL	Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local
GPM	Grupo Parlamentario de Mujeres
IML	Instituto de Medicina Legal
INSAFOCOOP	Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional
ISDEM	Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
ISNA	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Niñez y Adolescencia
ISTA	Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria

LEIV	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
LGBTI	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales
LIE	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
MAG	Ministerio de Agricultura y Ganadería
MINED	Misterio de Educación
MINSAL	Ministerio de Salud
MITUR	Ministerio de Turismo
MJSP	Ministerio de Justicia y Seguridad Pública
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
PAF	Programa de Agricultura Familiar
PATI	Programa de Apoyo Temporal al Ingreso
PNM	Política Nacional de las Mujeres
PDDH	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos
PGR	Procuraduría General de la República
PNC	Policía Nacional Civil
PNIEMS	Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas
PROESA	Organismo Promotor de Exportaciones e Inversiones de El Salvador
SEMI	Sistema de Estadística y Monitoreo para la Igualdad
SIS	Secretaría de Inclusión Social
SNIS	Sistema Nacional Para La Igualdad Sustantiva
SPSU	Sistema de Protección Social Universal
STPP	Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia
TSE	Tribunal Supremo Electoral
UIAEM	Unidades Institucionales de Atención Especializada para las Mujeres
UTE	Unidad Técnica Ejecutiva del Sector Justicia

Introducción

Este documento contiene la evaluación de la Política Nacional de las Mujeres actualizada en 2010 y aprobada por Junta Directiva del Instituto Salvadoreño Para el Desarrollo de la Mujer - ISDEMU en abril de 2011. La Política Nacional de las Mujeres (PNM) fue diseñada a partir de un proceso de consulta, revisión y análisis del Plan de Acción 2004-2009 y con la información generada se procedió a elaborar el Documento Directriz de la PNM, que contenía desafíos, apuestas estratégicas, áreas prioritarias y medidas de política pública para avanzar en la igualdad de género y la autonomía de las mujeres. El Documento Directriz es un documento marco, rector y un punto de partida para las futuras actualizaciones en materia de acciones hacia la igualdad de género en El Salvador. La PNM contaba además con un Marco de Resultados con vigencia del 2011-2014.

La PNM definió seis apuestas prioritarias, que están formuladas como situaciones deseadas de largo plazo, mientras que los objetivos específicos de cada una de las apuestas están enunciados como fines alcanzables entre el mediano y largo plazo, y las medidas se refieren a las intervenciones priorizadas que tienen una perspectiva de poder iniciarse y alcanzar cierto desarrollo en el quinquenio 2009-2014. Las medidas son entendidas como grandes acciones con impactos potenciales directos en la vida de las mujeres, que tienen una correspondencia con marcos normativos e instrumentos de política sectorial y, por lo tanto, una entidad ejecutora identificable.

Las apuestas prioritarias de la PNM son las siguientes: (1) Autonomía Económica; (2) Vida Libre de Violencia; (3) Educación Incluyente; (4) Salud Integral; (5) Cuidado y Protección Social y (6) Participación Ciudadana y política. Además tiene dos ejes transversales: a) la Gestión de Conocimiento para apoyar la instrumentación de los ejes temáticos y b) la Deconstrucción de Patrones Culturales que fomentan la desigualdad.

La PNM estableció un sistema de seguimiento y evaluación orientado a monitorear las actividades y los resultados de las medidas. Este informe presenta los resultados en el período 2011-2014. Es un ejercicio institucional de transparencia y de rendición de cuentas a la ciudadanía, especialmente a las mujeres y representa un insumo para mejorar la comunicación con otras instituciones del Gobierno con responsabilidades en el logro de la igualdad sustantiva y de una vida libre de violencia para las mujeres.

El documento se estructura de la siguiente manera: en el capítulo I se presenta el enfoque y la metodología con la que se ha realizado la evaluación.

El capítulo II, contiene un análisis sobre los avances y dificultades del proceso de instrumentación y generación de condiciones para la implementación de la PNM 2011-2014.

En el capítulo III se analiza los avances y retrocesos en materia de igualdad de género y adelanto de las mujeres para cada una de las seis apuestas prioritarias definidas en la PNM 2011-2014. Para ello, se verificó el nivel de cumplimiento de las medidas, y cómo las mismas han aportado al logro de los objetivos específicos y de las apuestas prioritarias. Se realizó una cuidadosa revisión de los indicadores para conocer los resultados de las acciones en la vida de las mujeres.

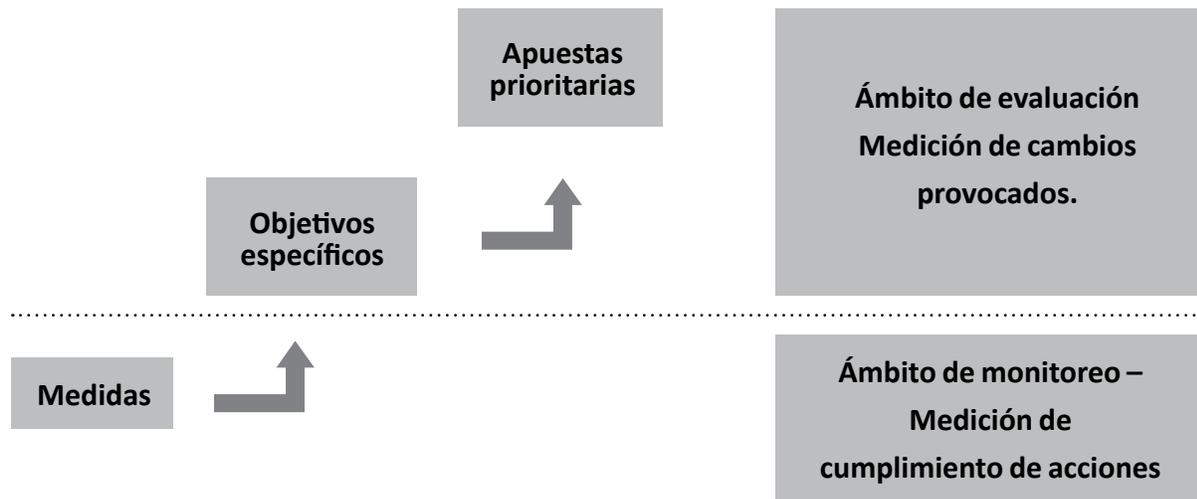
En el capítulo IV se sintetizan los talleres y entrevistas realizados durante la evaluación de esta PNM.

Enfoque y metodología

Para la elaboración del presente informe, se consideraron tres fuentes de información:

1. Los informes institucionales 2011-2014 de cada una de las instancias ejecutoras de la PNM.
2. La información proporcionada por las instituciones al ISDEMU en respuesta al cuestionario de sondeo sobre avances de mecanismos institucionales para la transversalización del Principio de Igualdad en las instituciones – 2013-2014.
3. Los resultados de la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples 2011-2014.

La evaluación se centra en la medición de cumplimiento de objetivos y de las apuestas prioritarias, relacionando las medidas tomadas:



Avances institucionales para la implementación de la PNM

El Gobierno de El Salvador, en cumplimiento de la legislación nacional y compromisos internacionales formuló la Política Nacional de las Mujeres, PNM 2010-2014, como un documento directriz que contiene un conjunto coherente de medidas pertinentes y viables que constituyen un valor adicional para la igualdad de género en El Salvador, que requieren arreglos propios para ser implementadas y que deben ser ejecutadas por las instituciones competentes bajo el seguimiento y rectoría del ISDEMU . La PNM fue aprobada por la junta Directiva del ISDEMU el 15 de abril de 2011.

El Informe de evaluación de la Política Nacional de las Mujeres, 2011 – 2014, tiene como propósito presentar un análisis de los avances institucionales en el desarrollo de los mecanismos para la implementación de la PNM y los avances y desafíos en materia de igualdad para las mujeres en cada uno de los ámbitos prioritarios que define la PNM.

La Política Nacional de las Mujeres define las condiciones para la implementación que el ISDEMU debía crear para dar seguimiento a las instituciones con responsabilidad en su cumplimiento. Este proceso incluyó la definición de una Hoja de Ruta que establece los mecanismos de trabajo y coordinación interinstitucional; la creación del Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva (SNIS); la creación del Sistema de Estadísticas y Monitoreo para la Igualdad - SEMI; el desarrollo de una estrategia para la territorialización de la PNM y el Plan Nacional de Igualdad, Equidad Para las Mujeres Salvadoreñas - PNIEMS, la creación de mecanismos para promover la participación ciudadana de las mujeres, y los ejercicios de contraloría social y rendición de cuentas.

La PNM define seis ejes temáticos que contienen las apuestas prioritarias que deben desarrollarse para generar impactos potenciales directos en la vida de las mujeres. Cada eje temático, tiene correspondencia con marcos normativos e instrumentos de política sectorial y responsabilidades en Ministerios e instituciones, que, por su mandato sectorial, son identificadas como las instancias ejecutoras en sus áreas temáticas de competencia.

Durante el año 2011, ISDEMU como parte de su labor rectora, desarrolló diversos esfuerzos a fin de construir y validar indicadores con las instituciones responsables de la implementación para cada uno de los ejes temáticos. En abril del año 2012 es aprobado por acuerdo de junta directiva el documento Matriz de Indicadores de la Política Nacional de las Mujeres 2011 al 2014.

Marco Normativo para la Igualdad

El ISDEMU es la institución nacional rectora de las políticas públicas para el avance de los derechos de las mujeres en El Salvador. Su ámbito de actuación se rige, por las disposiciones establecidas en su Ley de creación, que la define como la Institución Nacional para el adelanto de las mujeres, con autonomía en lo técnico, financiero y administrativo, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio y con el objeto de diseñar, dirigir, ejecutar, asesorar y velar por el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer; promoviendo en tal sentido el desarrollo integral de la mujer salvadoreña.

La Política Nacional de las Mujeres, para el período 2010-2014 fue aprobada por la Junta Directiva de ISDEMU el 15 de abril de 2011. Define los lineamientos para orientar las intervenciones políticas e institucionales y las apuestas prioritarias para el avance de la igualdad sustantiva en El Salvador.

La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres LIE, entró en vigencia en Abril del 2011, como política de Estado, y define al ISDEMU, como su institución rectora. Su objeto es crear las bases jurídicas que orientan el diseño y ejecución de las políticas públicas que garanticen la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente.

La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres LEIV, fue aprobada en noviembre de 2010 y entró en vigencia en Enero 2011. Tiene por objeto establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.

La aprobación de la LIE, la LEIV y la PNM en dicho período, representa un avance fundamental en las responsabilidades del Estado Salvadoreño, para la tutela, protección y garantía de los derechos de las mujeres, lo cual le brindó al ISDEMU, un nuevo horizonte en su gestión institucional para poder dar cumplimiento a sus responsabilidades como institución rectora, lo que implicó realizar un importante proceso de transformación institucional y la ampliación y adecuación de sus funciones para garantizar el cumplimiento de la nueva Normativa Nacional para la Igualdad de Género.

El ISDEMU como Institución Rectora de la Política Nacional de las Mujeres.

Para desarrollar el ejercicio de rectoría de la Normativa Nacional para la Igualdad de Género, ISDEMU inició en el 2011, un proceso de diseño de un nuevo modelo institucional, capaz de responder a sus nuevos mandatos.

El 15 de Abril del 2011, la Junta Directiva de ISDEMU, aprueba una nueva estructura institucional; fue creada el área de Gerencia Técnica, que, bajo la Dirección Ejecutiva, es la instancia de dirección y seguimiento del área de Rectoría de Políticas Públicas que promueven los Derechos de las Mujeres. Esta área fue organizada en dos ámbitos: Rectoría de Políticas que incluye las áreas de Políticas Sociales, Gobernabilidad, Políticas Económicas y Laborales, Territorialización y Ciudadanía; y el ámbito de Gestión de Conocimiento que incluye el seguimiento a políticas y convenios internacionales, fortalecimiento institucional y el área de estadísticas y productos de conocimiento.

En Julio 2014 la Junta Directiva de ISDEMU aprueba una nueva estructura institucional que establece que la Gerencia Técnica y de Planificación, bajo la supervisión de la Dirección Ejecutiva, es la responsable de la dirección técnica y seguimiento del área de planificación institucional y de la Rectoría de políticas públicas que promueven los Derechos de las Mujeres. Se reorganiza completamente el área de rectoría de políticas públicas con el propósito de adecuar la estructura funcional a las responsabilidades de ley. Se crean cuatro áreas: Rectoría Igualdad Sustantiva, que da seguimiento y supervisión a las oficinas de rectoría que ISDEMU tiene en los catorce departamentos del país; Rectoría Vida Libre de Violencia; Rectoría Ciudadanía para la Igualdad; y Rectoría Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva.

Fueron diseñadas estrategias institucionales específicas para cada área, bajo la lógica de establecer los lineamientos programáticos que guiaran el quehacer institucional; territorializar la gestión para la promoción de los Derechos de las Mujeres; desarrollar una política para institucionalizar la formación en derechos de las mujeres dirigida a servidoras y servidores públicos de las instituciones con responsabilidad en el cumplimiento de la Normativa Nacional para la Igualdad de Género; promover la gestión del conocimiento sobre la situación, condición y posición de las mujeres salvadoreñas; crear el Sistema de Estadística y Monitoreo para la Igualdad y promover la creación de los Consejos Consultivos y de Contraloría para los Derechos de las Mujeres con presencia municipal y departamental.

El ISDEMU como institución Rectora, asesora y acompaña a las instituciones responsables de la PNM, en la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las apuestas prioritarias, ejes temáticos, y cumplimiento de objetivos y medidas.

Durante el 2011, el Instituto facilitó, un proceso para preparar las condiciones de implementación y seguimiento de la PNM y para formular el Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas. Para lo cual coordinó con las instituciones ejecutoras, el establecimiento de los mecanismos de coordinación y de trabajo necesarios para dar coherencia a ambos instrumentos de política pública y cumplir con los indicadores de seguimiento y resultado, de cada uno de los ámbitos definidos y generar los impactos potenciales y directos en la vida de las mujeres.

Hoja de Ruta para la implementación de la Política Nacional de las Mujeres.

A fin de facilitar la implementación de la Política Nacional de las Mujeres, ISDEMU elaboró una Hoja de Ruta, cuyo objetivo fue el de trazar el camino a seguir para fortalecer las capacidades, instrumentos y metodologías con las que las instituciones del Estado salvadoreño debe contar para asegurar las garantías para el pleno goce y ejercicio de los derechos de las mujeres.

La Hoja de Ruta estableció tres fases, las cuales fueron monitoreadas durante su proceso a fin de lograr identificar la necesidad de ajustes a incorporar como productos de diferentes factores de tipo político, normativo y social:

Fase I: Actualización y Alineación de la Política Nacional de las Mujeres

Fase II: Instrumentación y generación de condiciones de implementación de la PNM

Fase III: Monitoreo y evaluación

De manera intermedia a las fases 2 y 3, se planteó una fase de seguimiento, la cual desarrolló acciones y procesos para dar seguimiento a la gestión y sistematización de información necesaria para el seguimiento y monitoreo de los avances. Las fases fueron diseñadas con la lógica de complementariedad y de desarrollo paralelo, tal como se explica a continuación:

Fase I. Actualización y Alineación de la Política Nacional de las Mujeres

Se llevó a cabo mediante 5 etapas para su formulación, las cuales a su vez, se conjugaron de forma paralela con el proceso de transformación institucional orientado a la recuperación y re significación del rol rector de políticas de igualdad, plasmado en la reformulación del Plan Estratégico Institucional, y la recomposición de la estructura institucional.

En la *primera etapa* se realizó la evaluación de la anterior PNM (formulada en 1997), lo cual incluyó la revisión de las lecciones aprendidas de su Plan de Acción 2004 - 2009. La evaluación fué realizada en un proceso de trabajo con las personas que estuvieron vinculadas con la ejecución y seguimiento en sus últimos años, así como la consulta con las organizaciones de mujeres y feministas, quienes proporcionaron un criterio crítico de los avances y retrocesos. La anterior PNM careció de un sistema de evaluación y seguimiento basado en indicadores medibles y verificables, razón por la cual, la evaluación fue de tipo cualitativa.

La *segunda etapa* consistió en la identificación y análisis de tres elementos fundamentales: las tendencias en materia de políticas públicas para la igualdad; el diagnóstico situacional de género del país identificando los avances y retrocesos; y, la identificación de las demandas del movimiento de mujeres y las observaciones y recomendaciones en cuanto al cumplimiento de los compromisos internacionales en la materia.

Con el diagnóstico se identificaron las problemáticas que representan obstáculos para el avance en los derechos humanos de las mujeres; vacíos en el cumplimiento de los compromisos internacionales para el adelanto de la mujer y la igualdad, siendo la CEDAW (Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres), la Plataforma de Acción de Beijing y los Consensos regionales los de mayor importancia; y las demandas de política pública a partir del análisis de 8 plataformas de las organizaciones de mujeres y organizaciones feministas. (ISDEMU, 2011). El análisis de estas plataformas, proporcionaron insumos que develaron brechas de desigualdad que viven las mujeres, las cuales sirvieron de base para la definición de las apuestas prioritarias de la PNM y para la identificación de las acciones necesarias para fortalecer las funciones de rectoría del ISDEMU.

La *tercera etapa*, consistió en la elaboración del Documento Directriz de la PNM y su plan de acción 2011 - 2014. Esta etapa implicó el análisis y síntesis de lo identificado en la etapa anterior, así como traducir los nuevos y vigentes desafíos en propuestas de objetivos y perfilar medidas.

La validación y planificación fueron las tareas realizadas durante la *cuarta etapa de formulación*. En esta etapa se buscó asegurar la *pertinencia, viabilidad* política, técnica e institucional de lo propuesto en el documento directriz y de forma particular, la coherencia de los conceptos y apuestas con el nuevo marco normativo, que a la vez sustentaron y robustecieron las acciones a ser consideradas dentro del Plan Estratégico Institucional. La *quinta etapa*, consistió en la aprobación de la PNM por la Junta Directiva del ISDEMU en el 2011.

FASE II: Instrumentación y Generación de condiciones de Implementación de la PNM

En la segunda Fase se desarrollaron variados procesos para el establecimiento de los mecanismos de coordinación, acuerdos y convenios específicos para el cumplimiento de los compromisos institucionales; se formularon lineamientos y guías metodológicas para facilitarle a las instituciones el proceso de implementación de la normativa para la igualdad; y se estableció el sistema para el seguimiento y desarrollo de asistencia técnica por parte de ISDEMU al conjunto de las instituciones ejecutoras.

En el 2011, ISDEMU, facilitó una serie de talleres con las instituciones implementadoras, a fin de definir la agenda de prioridades, e identificar las necesidades de asistencia técnica. Estos talleres dieron como resultado, los insumos necesarios para formular las Estrategias y actividades de seguimiento de ISDEMU por área de rectoría de políticas: Políticas Sociales; Políticas Económicas y Laborales; Gobernabilidad, Ciudadanía y Territorialización. Estos documentos de estrategia, incluyen la definición de mapeos de relacionamiento y prioridades en el proceso de seguimiento.

En procesos de consulta con equipos gerenciales y técnicos de las instituciones ejecutoras, se formuló el *Marco de Resultados 2011 – 2014*, y su matriz de indicadores, el cual fue aprobado en el 2012 por la Junta Directiva de ISDEMU. Los esfuerzos para el seguimiento de la PNM se articularon con la formulación del primer Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, de tal forma que se lograron alinear las apuestas prioritarias de la PNM, con los ámbitos del Plan de Igualdad.

La LIE mandata al ISDEMU, como institución rectora, que formule el Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas con los lineamientos de la política gubernamental y la estrategia general que en materia de igualdad y combate a la discriminación deben aplicar las instituciones del Estado Salvadoreño.

El Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, y su Estrategia de Transversalización, es un instrumento técnico y político, que refleja el compromiso del Estado Salvadoreño con la plena aplicación del Principio Constitucional de Igualdad y no discriminación de mujeres y hombres. Fue aprobado por la Junta Directiva del ISDEMU en noviembre de 2012.

El Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, contribuye al cumplimiento de la LIE y de la Política Nacional de las Mujeres 2010 – 2014, ya que incorpora sus lineamientos y sus ejes prioritarios y estrategias, estableciendo ocho ámbitos de acción y objetivos de desarrollo para garantizar la igualdad, la no discriminación, los derechos humanos de las mujeres, y fortalecer sus capacidades para ampliar sus oportunidades y potenciar su autonomía económica, el acceso a una educación no sexista, a una atención en salud integral, al cuidado y protección social, al acceso, manejo y uso de los recursos naturales y del medio ambiente, a una vida libre de violencia, a una cultura que promueva la igualdad y a la participación política y ciudadana.

En diciembre de 2013, ISDEMU crea el Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva SNIS, como un mecanismo de gestión, que ejerce funciones de coordinación institucional para el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas para el avance de la igualdad y no discriminación. Está conformado por instituciones de los tres Órganos del Estado y Ministerio Público, con responsabilidades en el cumplimiento de la LIE.

FASE III: Monitoreo y Evaluación

En el 2013, ISDEMU concluye el diseño e instalación de la plataforma virtual del Sistema de Estadísticas y Monitoreo para la Igualdad, SEMI, como parte de sus responsabilidades como Institución rectora de los Derechos de las Mujeres para monitorear los avances institucionales en materia de la ejecución de la Política Nacional de las Mujeres, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres; la Ley Especial Integral para el acceso de las

The screenshot shows the SEMI web interface. At the top, there is a header with the ISDEMU logo on the left and the text 'Sistema de Estadísticas y Monitoreo para la Igualdad' in the center, with the 'aeid' logo on the right. Below the header, there is a navigation menu on the left with items like 'Módulos', 'Ejes y Subtemas', 'Indicadores', 'Instituciones', 'Archivos Subidos', 'Grupos de Formatos', 'Formatos', 'Personas Usuarías', 'Subir Archivos', 'Auditoría de Datos', 'Indicadores Especiales', 'Ver Indicadores', 'Fichas Técnicas', and 'Reportes'. The main content area is titled 'Seleccione el Indicador a Consultar' and lists indicators under two main categories: 'Sistema Nacional de Estadísticas e Indicadores de Género (SNEIG)' and 'Política Nacional de las Mujeres 2010-2014 (PNM)'. The footer includes contact information for Johanna Bonilla and copyright for SEMI.

mujeres a una vida libre de violencia; los compromisos internacionales adoptados por el Estado Salvadoreño en materia de Derechos de las mujeres y otros instrumentos de gestión pública.

El SEMI se define como una herramienta de gestión institucional que permite acceder, clasificar y analizar información relevante y oportuna relacionada con los avances de las instituciones en el cumplimiento de las normativas nacionales para la garantía de los Derechos de las mujeres y dar cuenta de la situación y condición de las mujeres salvadoreñas.

ISDEMU estableció un mecanismo de trabajo y coordinación con referentes institucionales con el propósito de facilitar que los datos referidos a cada uno de los indicadores que integran el Sistema de Monitoreo sean recopilados y reportados oportunamente. Actualmente el SEMI

cuenta con un conjunto de indicadores definidos y aprobados por cada una de las instituciones responsables de su cumplimiento proveniente de diferentes fuentes: registros administrativos institucionales; censos y encuestas. Para cada indicador se formuló una ficha técnica que describe los atributos, variables, fórmula de cálculo, nivel de desagregación, cobertura geográfica, unidad de medida, período de referencia, periodicidad de la información, fuente de la información e institución responsable.

El SEMI está organizado en cuatro módulos actualmente en funcionamiento y tres módulos en proceso de construcción, de acuerdo al siguiente detalle:

Sistema Nacional de Estadísticas e Indicadores de Género, SNEIG

Creado por ISDEMU en coordinación con la DIGESTYC y la STP en cumplimiento del artículo 14 de la LIE. Cuenta con 124 indicadores relacionados a los siguientes ámbitos:

1. Demografía;
2. Participación Política y Ciudadana;
3. Salud Integral;
4. Educación Incluyente;
5. Autonomía económica;
6. Cuidado y Protección Social y
7. Vida Libre de Violencia; este último como parte del Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia contra las Mujeres, bajo la responsabilidad del MJSP.

Política Nacional de las Mujeres

Con un conjunto de 86 indicadores de seguimiento por ámbito de la PNM:

1. Autonomía Económica,
2. Vida Libre de Violencia,
3. Educación Incluyente,
4. Salud Integral,
5. Cuidado y Protección Social, y
6. Participación Política y Ciudadana.

Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas

Con un conjunto de 103 indicadores de seguimiento por ámbito del Plan:

1. Autonomía Económica,
2. Educación Incluyente no sexista,
3. Cuidado y Protección Social,
4. Medio ambiente y gestión de riesgos,
5. Salud Integral,
6. Vida Libre de violencia para las Mujeres y
7. Participación Política y Ciudadana.

Política Nacional de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia.

Con un conjunto de 20 indicadores de seguimiento por ámbito de la Política:

1. Prevención y detección de la violencia contra las mujeres;
2. Atención integral y especializada a mujeres que enfrentan violencia
3. Procuración y Administración de Justicia

Módulos en etapa de diseño

1. Módulo para el seguimiento a compromisos internacionales adoptados por el Estado Salvadoreño en materia de Derechos de las Mujeres
2. Módulo del Observatorio de Publicidad institucional
3. Módulo de seguimiento a avances de Gobiernos Municipales

Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva Comisión Técnica Especializada

Mecanismos de trabajo y coordinación inter-institucional

En Junio de 2013, ISDEMU crea el Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva, como un instrumento de gestión, que ejerce funciones de coordinación institucional para el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas que promuevan la igualdad y no discriminación y el cumplimiento de la aplicación de la estrategia de transversalidad en todo el quehacer de las instituciones públicas nacionales, departamentales y municipales.

En Diciembre 2013, se realiza la Primera Asamblea general del SNIS, en la cual participan treinta y dos, de las cuarenta y siete instituciones que conforman el Sistema. La Asamblea aprobó los siguientes instrumentos para el trabajo de coordinación inter-institucional:

1. El Reglamento de funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva, SNIS;
2. Se conformó el Comité Ejecutivo del SNIS;
3. El Plan Operativo Anual–2014; y
4. Los Mecanismos para la elección de las Organizaciones de mujeres que participarán en el SNIS.

El Reglamento aprobado, define la estructura de funcionamiento del Sistema de la siguiente forma:

La Asamblea General, máxima autoridad del SNIS;

El Comité Ejecutivo;

La Secretaría Técnica del Plan de Igualdad que coordina las siguientes Comisiones de Trabajo: Educación incluyente, salud integral, cuidado y protección social, medio ambiente y gestión de riesgos, cultura para la igualdad, vida libre de violencia y participación política y ciudadana;

La Secretaría Técnica de la PGR;

La Secretaría de Formación para la Igualdad Sustantiva;

El Sistema de Estadística y Monitoreo para la Igualdad, SEMI.

El SNIS y sus respectivas comisiones tienen planes de trabajo y un instructivo de funcionamiento. La construcción participativa de los planes de trabajo genera empoderamiento y apropiación para la ejecución de los mismos.

La Comisión de Vida Libre de Violencia del SNIS, es la **Comisión Técnica Especializada, CTE**, creada por mandato del artículo 14 de la LEIV y conformada por las instituciones que integran la Junta Directiva de ISDEMU y representantes del Órgano Judicial, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Gobernación, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Economía, y una persona designada por la Presidencia de la República.

La CTE cuenta con un Plan de Trabajo, un instructivo de funcionamiento, y su estructura está integrada de la siguiente forma: Asamblea General; Comité Ejecutivo; tres Sub-comisiones, que corresponde a los ámbitos temáticos de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia: Prevención; Atención y Procuración y Administración de Justicia.

El SNIS y la CTE tienen su base jurídica en la LIE y la LEIV, y para ambos mecanismos el ISDEMU es la institución rectora. Todas las instituciones reconocen el rol de ISDEMU y manifiestan que la coordinación que ejerce en ambos mecanismos de trabajo es proactiva y que los avances en el cumplimiento de los nuevos marcos legales se explica en buena medida a su labor de monitoreo y seguimiento.

Adicionalmente, las instituciones participantes en el proceso de evaluación de la PNM manifestaron los siguientes desafíos en el proceso de implementación:

1. La necesidad de contar con personal formado en género y demandan capacitaciones a la EFIS.
2. Hay instituciones que no han conformado la unidad de género, y no tienen presupuesto para su funcionamiento.
3. Hace falta mejorar la planificación en conjunto. Hasta ahora el énfasis ha estado en compartir información y establecer mecanismos de organización. La próxima fase debe ser la creación de nuevos bienes y servicios de forma articulada que conduzcan al cumplimiento de la normativa, a la remoción de obstáculos para la igualdad y a la mejora de la condición de la mujer.
4. En algunas instituciones los procesos de sensibilización de titulares son lentos, lo que hace que los procesos no avancen con la celeridad esperada. Los patrones culturales androcentristas son difíciles de deconstruir.
5. La forma en que se presupuesta actualmente, no facilita la definición de presupuestos etiquetados de género en las instituciones.

La Transformación Institucional: Las Unidades Institucionales de Género y Unidades Municipales de la Mujer

La ley de Igualdad, Equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres, establece que en cumplimiento de los compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado Salvadoreño en materia de políticas de igualdad y erradicación de la discriminación, las instituciones del *Estado deberán integrar los Principios de Igualdad y No discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias.*

Los criterios de aplicación del Principio de Transversalidad en la actuación de las instituciones del Estado son los siguientes:

1. Adoptar, la perspectiva conceptual, metodológica y técnica del enfoque de género, cuyo objetivo es descubrir y reconocer las desigualdades y discriminaciones existentes entre las personas, creadas sobre la base de las diferencias sexuales, y que produzcan desventajas, para mujeres o para los hombres, en el disfrute de los derechos ciudadanos en todos los ámbitos de la sociedad.
2. La estrategia de transversalidad del enfoque de género, se aplicará de forma progresiva y coordinada en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas estatales y de otros instrumentos, procedimientos, mecanismos y normativas en las instituciones del Estado.

El ISDEMU, como institución rectora, da seguimiento al cumplimiento de la estrategia de transversalidad que mandata la ley de Igualdad, y en ese marco, solicita anualmente a las instituciones públicas, información relacionada con los avances para la incorporación del Principio de Igualdad y No Discriminación en su quehacer institucional.

En el primer trimestre del 2015, ISDEMU solicitó información a 65 instituciones, de los tres órganos del Estado, sobre los avances institucionales en el cumplimiento de los mandatos de la LIE relacionados con la transversalización del Principio de Igualdad y no discriminación. De acuerdo al detalle que aparece en la tabla No. 1, treinta y dos instituciones respondieron el requerimiento de ISDEMU.

Tabla No.1
Instituciones que brindaron información sobre avances

	Instituciones a las que se solicitó información	Instituciones que brindaron información
Órgano Ejecutivo		
Ministerios	13	8
Secretarías	8	2
Otras instituciones	37	18
Órgano Judicial	3	2
Órgano Legislativo	1	1
Ministerio Público	3	1
TOTAL	65	32

Resultados

Al cierre del primer trimestre del 2015, veintiséis instituciones de los tres órganos del Estado y Ministerio Público, reportan la creación de Unidades Institucionales de Género; lo que representa que alrededor de un 30% de las instituciones del Estado están cumplimiento con dicho mandato de ley.

Catorce instituciones reportan el funcionamiento de Comités Institucionales de Género; seis han formulado el Plan Institucional de Igualdad, siete instituciones han formulado Política Institucional de Igualdad y únicamente once instituciones reportan que se les ha asignado presupuesto. Las principales acciones reportadas por las Unidades Institucionales de Género son las siguientes:

PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS POR LAS UNIDADES DE GÉNERO INSTITUCIONALES
a. Formulación de Política Institucional de Igualdad y No Discriminación y su respectivo plan de acción.
b. Facilitar procesos de capacitación y sensibilización en género al personal institucional.
c. Asesorar y coordinar con áreas, unidades, departamentos o direcciones lo relacionado a igualdad
d. Asesorar y coordinar la incorporación del enfoque de igualdad en las estrategias con el Área RRHH
e. Coordinar Comité Institucional de Género
f. Contribuir a la identificación y monitoreo de los indicadores de género.
g. Dar informes periódicos del cumplimiento de la Institución en materia de igualdad sustantiva.
h. Promover estudios e investigaciones de la situación de las mujeres en su ámbito de competencia

Tabla No.2
Avances institucionales
Transversalización institucional del principio de igualdad y no discriminación

No.	Institución	Unidad de Género	Comité de Género	Política de igualdad	Plan de Igualdad	Presupuesto	Dependencia Unidad de Género
1	Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial	X	-	-	-		Vice Ministra
2	Ministerio de Economía	X	X	-	-	X	Despacho Ministerial
3	Ministerio de Educación	-	X	-	-		-
4	Ministerio de Justicia y Seguridad Pública	X	X	-	-	X	Vice Ministro
5	Ministerio de Trabajo y Previsión Social	X	-	-	X	X	Despacho Ministerial
6	Ministerio de Salud	X	X	-	-		-
7	Ministerio de Obras Públicas	X	X	X	-	X	Despacho Ministerial
8	Ministerio de Medio Ambiente	-	X	-	-	-	-
9	Secretaría de Cultura	X	-	-	-	X	Dirección Casas Cultura
10	STPP	X	-	-	-	-	Secretario Técnico
11	Defensoría del Consumidor	X	-	-	-	-	Presidencia
12	ISTA	X	-	-	-	-	Presidencia
13	Superintendencia Sistema Financiero	X	-	-	-	-	Superintendente
14	FISDL	X	X	-	-	-	Dirección Técnica
15	BANDESAL	X	-	-	-	-	Presidencia
16	BFA	-	X	-	X	X	-
17	PNC	X	X	X	X	-	Secretaría Relaciones
18	ANSP	X	X	X		X	Dirección General
19	CONAMYPE	X	-	-	X	X	Dirección Ejecutiva
20	Tribunal Supremo Electoral	X	-	-	-		Magistrado
21	Caja Mutual del MINED	X	-	-	-	X	Unidad Planificación
22	Dirección Nacional de Medicamentos	-	-	X	-		

No.	Institución	Unidad de Género	Comité de Género	Política de igualdad	Plan de Igualdad	Presupuesto	Dependencia Unidad de Género
23	INSAFORP	-	X	-	X	-	-
24	Lotería Nacional	X	-	-	-	-	Presidencia
25	ISDEM	-	-	X	-	-	Gerencia General
26	ISNA	X	-	-	-	-	
27	PROESA	X	-	-	-	-	
28	Autoridad Aviación Civil	X	-	-	-	-	
	Ministerio Público						
29	PGR	X	X	X	-	X	-
	Órgano Judicial						
30	Corte Suprema de Justicia	X	X	-	X	X	Presidencia
31	Consejo Nacional de la Judicatura	X	-	-	-	-	
	Órgano Legislativo						
32	Asamblea Legislativa	X	X	X	-	X	Junta Directiva
		26	14	7	6	11	

Fuente: Elaboración propia. Informe de Avances en la Transversalización de Género en las Instituciones del Estado. ISDEMU Marzo 2015.

Unidades Municipales de la Mujer

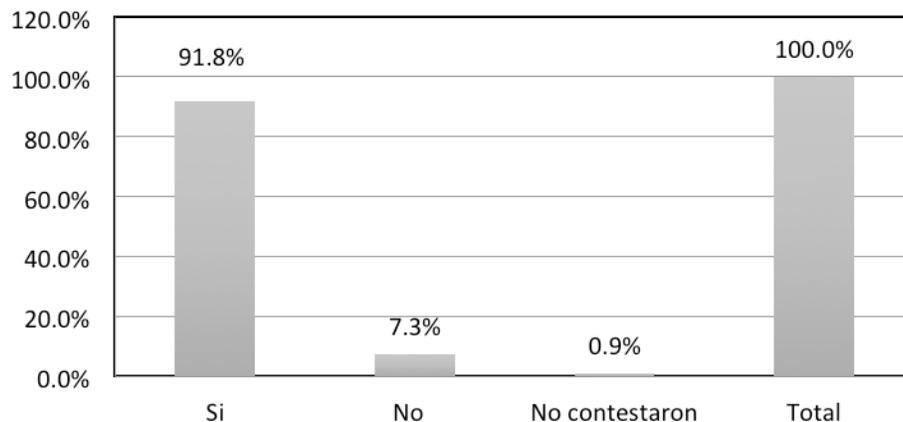
El ISDEMU, en coordinación con el Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal, ISDEM, desarrolló a finales del 2014, un diagnóstico en las 262 municipalidades del país con el objetivo de conocer el nivel de avance en la implementación y cumplimiento de los mandatos de ley relacionados con la Igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres.

Como resultado de ese proceso, se cuenta con una base de datos que registra la información de 233 alcaldías a nivel nacional y que representan el 88.9% del total. El formato de encuesta y el detalle de los Gobiernos Municipales que respondieron la encuesta se encuentran en el anexo 1.

La creación de las Unidades Municipales de la Mujer responde al cumplimiento de la competencia No. 29 desarrollada en el artículo 4 del Código Municipal, cuyo contenido orienta la promoción y desarrollo de programas y actividades destinadas a fortalecer la Igualdad de género, por medio de la creación de la Unidad Municipal de la Mujer UMM.

Los resultados del diagnóstico dan cuenta que a diciembre de 2014, de las 233 municipalidades que brindaron respuesta, 214 manifiestan haber creado la Unidad de la Mujer mediante acuerdo municipal, lo que representa un 91.8%. Tal porcentaje evidencia un avance de casi el 10% por año, considerando que es una reforma al Código Municipal aprobada hace 9 años.

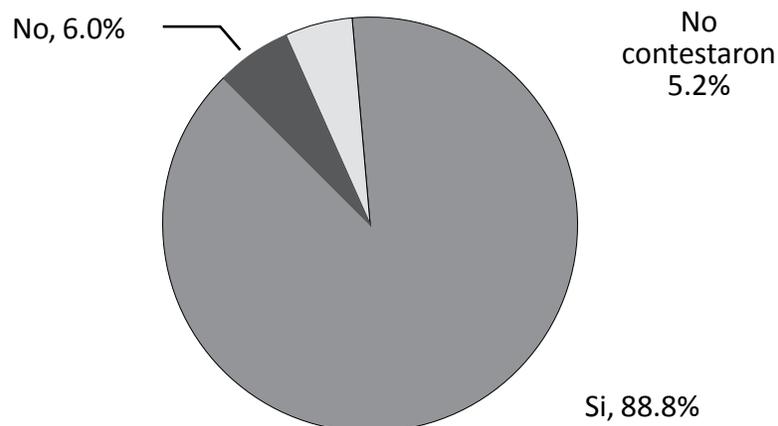
Gráfica No. 1
Unidades Municipales de Género o de la Mujer creadas a nivel nacional



Fuente: Elaboración propia con datos de Ficha de Diagnóstico de las Competencias Municipales relacionadas con el fortalecimiento de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres 2014.

En relación a la asignación de personal a las Unidades de Género o de la Mujer, el 88.8% (207) de las municipalidades informa haber nombrado a la persona encargada de la Unidad Municipal de la Mujer y el 90.1% de dichos nombramientos, se realizaron con Acuerdo del Consejo Municipal. El avance es muy significativo, sin embargo, el 68.2% de los Municipios reportan que dicho personal cumple otras funciones adicionales a sus responsabilidades en las UMM.

Gráfica No. 2
Unidades Municipales de la Mujer que cuentan con encargada



Fuente: Elaboración propia con datos de Ficha de Diagnóstico de las Competencias Municipales relacionadas con el fortalecimiento de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres 2014.

En relación a la apertura de los espacios físicos dentro o fuera de las municipalidades que sean específicos para el funcionamiento de las Unidades Municipales de la Mujer, constituye una de las primeras dificultades que las administraciones enfrentan, por cuanto deben asignar presupuesto para generar las condiciones adecuadas que permitan un buen funcionamiento. El 62.2% de las municipalidades afirma contar con un espacio propio, contra un 30.9% que aún no lo tiene y un 6.9% que no contestó. Lo que indica que todavía hace falta impulsar esfuerzos que generen las condiciones mínimas para el trabajo a ejecutar.

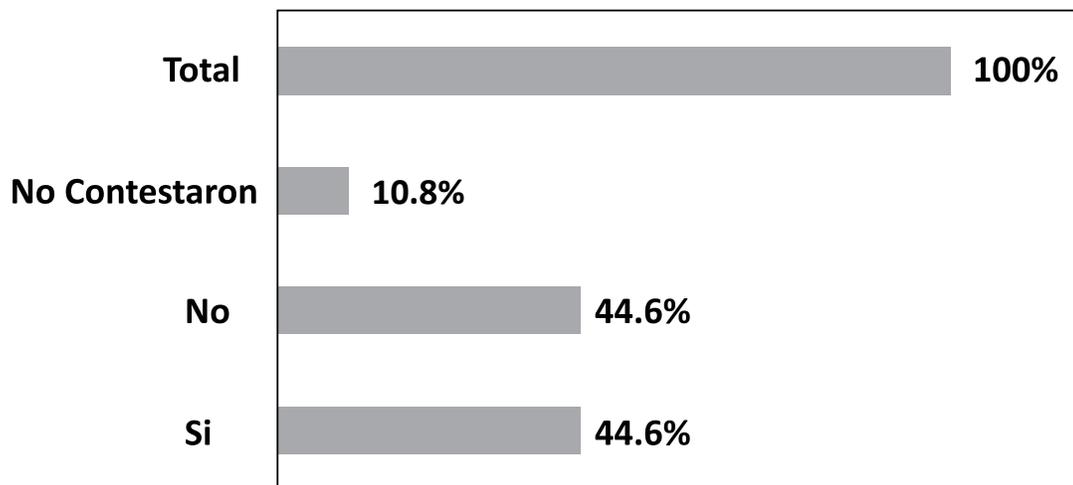
El 70.8% (165) de las Unidades de la Mujer afirman contar con un plan de trabajo, lo que indica el nivel de institucionalización que va adquiriendo el mecanismo dentro de la gestión municipal, sin embargo, todavía hay un 22% (52) que no cuenta con plan y un 6.9%(16) que no contestó.

En relación a la asignación de presupuesto, el 55.8% de municipalidades afirma tener presupuesto, contra un 36.9% que aún no lo tiene y un 6.9% que no respondió a la pregunta, tales porcentajes son una muestra que en términos financieros, las unidades no cuentan con el apoyo necesario para cumplir con sus roles y funciones.

El 44.6% de municipalidades afirma haber incorporado el enfoque de género en la normativa municipal, y el 70.8% (165 alcaldías) afirman haber creado Comisiones de Género, mediante nombramiento del concejo municipal. La creación de la comisión de género o de la mujer, responde a una estructura política municipal orientada específicamente a dar seguimiento y velar por el cumplimiento de los derechos de las mujeres en la gestión municipal.

Gráfica No. 3

Unidades de Género que han incorporado el enfoque de Género en la Normativa Municipal



Fuente: Elaboración propia con datos de Ficha de Diagnóstico de las Competencias Municipales relacionadas con el fortalecimiento de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres 2014.

El proceso de incorporación del enfoque de género en la normativa municipal representa una de las acciones principales que las UMM deben realizar con el objetivo de transformar las prácticas y procesos municipales para que consideren las necesidades y características particulares de las mujeres. Dicho ejercicio no implica necesariamente una exclusiva responsabilidad de la Unidad, sino que puede conformar equipos multidisciplinarios con otras dependencias de la municipalidad que colaboren y aporten al proceso, así como contar con el apoyo de instituciones u organizaciones externas que fortalezcan el proceso.

La LEIV contempla en su capítulo 5, una serie de disposiciones asignadas a las municipalidades tales como elaborar planes de prevención de la violencia contra las mujeres. Los resultados del diagnóstico revelan que únicamente el 22.7% de los Gobiernos Municipales informan que han elaborado el Plan Municipal para la Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres (53 alcaldías a nivel nacional), contra un 70% que aún no lo ha elaborado y 7.3% que no respondió a la pregunta.

El 40.8% de la municipalidades informaron sobre la creación de los Comités Municipales de Prevención de la Violencia, mientras que un 44.2% dice no contar con ellos y un 15% que no respondió a la pregunta.

En relación a la elaboración del Plan Municipal de Igualdad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres que constituye una de las competencias asignadas por la Ley de Igualdad en su artículo 12 hacia las municipalidades, se tiene que sólo el 14.6%, que equivale a 34 alcaldías, manifiestan haberlo elaborado, contra un 77.2% que no lo ha hecho y un 8.2% que no respondió a la pregunta.

Tales resultados representan un desafío tanto para los gobiernos locales como para el ISDEMU en materia de fortalecer la aplicación de los principios de transversalidad, promover la divulgación de los lineamientos elaborados para orientar a las municipalidades en el tema, solicitar auditorías para vigilar su cumplimiento, asesorar técnicamente, entre otros.

Publicaciones

Instrumentos para promover el principio de igualdad y no discriminación.

En cumplimiento de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, que establece que las instituciones del Estado deben integrar los principios de igualdad y no discriminación en políticas, normativas, procedimientos y acciones en el ejercicio de sus competencias y aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género, ISDEMU ha formulado los siguientes instrumentos:

1. Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas³.
2. Lineamientos para elaborar el Plan Institucional de Igualdad y Equidad de Género⁴.
3. Lineamientos para elaborar Presupuestos Institucionales para la Igualdad de Género⁵.
4. Lineamientos para elaborar la Política Institucional de Igualdad y no Discriminación⁶.
5. Lineamientos para crear Unidades Institucionales de Género⁷.

Instrumentos para promover una vida libre de violencia para las mujeres.

ISDEMU ha formulado una serie de lineamientos y mecanismos para el impulso del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y al cumplimiento de los mandatos de la LEIV:

1. Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
2. Lineamientos para la formulación de planes municipales de prevención de violencia contra las mujeres que señalan la ruta a los gobiernos municipales para diseñar sus planes trianuales y sus planes operativos anuales.
3. Lineamientos para acreditación monitoreo y evaluación de las Unidades de Atención Especializada para las Mujeres.
4. Lineamientos para la acreditación y funcionamiento de casas de acogida.
5. ISDEMU. Protocolo de Atención a Mujeres que enfrentan Violencia
6. Lineamientos para la identificación de tipos y modalidades de violencia contra las mujeres.
7. Guía de Lectura de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de violencia para las Mujeres con enfoque psico-social.

³Disponible en: http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=190%3Aplan-nacional-de-igualdad-y-equidad-para-las-mujeres-salvadoreas&Itemid=234&lang=es

⁴Disponible en: http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=194%3Alineamientos-institucionales-para-la-igualdad-sustantiva-2013&Itemid=234&lang=es

⁵Disponible en: http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=190%3Aplan-nacional-de-igualdad-y-equidad-para-las-mujeres-salvadoreas&Itemid=234&lang=es

⁶Idem.

⁷Idem.

Gestión Territorial para la promoción de los Derechos de las Mujeres

ISDEMU tiene oficinas en los 14 departamentos del país y un rico entramado de cooperación con diferentes instancias: instituciones desconcentradas del nivel nacional; gobiernos locales; ONG's; Cooperantes, entre otros. A nivel local se reconoce al Instituto como la institución rectora en el tema de igualdad y eliminación de la violencia contra las mujeres. ISDEMU establece coordinaciones positivas que le lleva a mejorar sus servicios, ampliar cobertura y realizar nuevos abordajes.

ISDEMU brinda asesoría especializada en la institucionalidad del enfoque de igualdad en las alcaldías y el monitoreo de los avances en materia de los derechos de las mujeres a escala departamental y municipal. Contribuye con las Alcaldías a la formulación de planes de igualdad, planes municipales de prevención de violencia e instalación de unidades de la mujer.

Los Gabinetes son una oportunidad importante para la articulación intergubernamental y en algunos casos han dado resultados muy positivos, permitiendo elaborar planes departamentales de prevención de la violencia contra las mujeres.

Una de las estrategias prioritarias del trabajo de ISDEMU, ha sido estimular la participación ciudadana y política de las mujeres en los ámbitos nacional, sectorial y local y el fortalecimiento de los procesos de territorialización de la PNM y del nuevo marco normativo que garantiza los Derechos de las Mujeres.

El ISDEMU, en la búsqueda por generar la participación y el ejercicio efectivo de las mujeres y de su ciudadanía, implementó la estrategia de Consejos Consultivos y de Contraloría Social que tiene como propósitos:

1. Fortalecer la ciudadanía plena de las mujeres, a través de la democratización de la información y el cumplimiento de sus derechos.
2. Crear mecanismos de consulta y propuestas para la contraloría social.
3. Desarrollar una coordinación conjunta entre el ISDEMU y otras instancias dentro del municipio.

Consejos Consultivos y de Contraloría para los Derechos de las Mujeres.

Los Consejos Consultivos y de Contraloría para los Derechos de las Mujeres, son definidos en la Política Nacional de las Mujeres, con el propósito de fortalecer la ciudadanía plena, a través de la democratización de la información y la garantía de derechos. Quedó establecido que los Consejos Consultivos estarían conformados por mujeres lideresas y de las organizaciones de mujeres a nivel territorial.

ISDEMU desarrolló una estrategia para la promoción y organización de los CC y a diciembre 2014, se reporta a nivel nacional la formación de 14 Consejos Consultivos Departamentales, con la participación de un aproximado de 940 mujeres lideresas, capacitadas en diferentes herramientas de contraloría social y de otros temas vinculados al ejercicio ciudadano de las mujeres.

A nivel municipal, se han organizado 231 consejos consultivos con la participación de 8,613 mujeres lideresas, representantes de diferentes cantones, comunidades y caseríos que conforman el municipio. Esto representa, presencia de mujeres organizadas en el 88% de los municipios del país.

En general, los Consejos Consultivos han ejercido su rol a través de su participación en los diferentes procesos de rendiciones de cuentas, por parte de los diferentes Gabinetes de Gestión Departamental y en los eventos de rendición de cuentas del ISDEMU; haciendo valoraciones públicas sobre el cumplimiento por parte de las diferentes instituciones, de la gestión pública, en su cumplimiento o no de los derechos humanos de las mujeres a nivel territorial.

Se han manifestado sobre diferentes problemáticas que les afectan, principalmente en lo relacionado a la violencia, autonomía económica, salud, entre otros; y han cuestionado además, cómo las instituciones han procedido a incluir las necesidades propias de las mujeres en el quehacer institucional para garantizar sus derechos.

Han participado en diferentes procesos de construcción de proyectos elaborados e implementados por el Gobierno de El Salvador, como es el proyecto FOMILENIO II y Territorios en Progreso en Usulután, La Unión y Morazán; Proyecto PATI en todo el país. Así como también, han participado activamente en el proceso de consulta del PNIEMS.

Proceso de formación para las mujeres integrantes de los Consejos Consultivos y de Contraloría Social para los Derechos de las Mujeres a nivel Departamental.

ISDEMU ha desarrollado un proceso de fortalecimiento de los Consejos Consultivos Municipales, por medio de una estrategia de formación y fortalecimiento de los liderazgos de las mujeres. Los temas abordados son los siguientes:

- Teoría de género
- Poder
- Ciudadanía de las mujeres
- Contraloría social
- Derechos humanos de las mujeres
- Política Nacional de las Mujeres.
- Políticas Públicas

Otras acciones de fortalecimiento, son los Intercambios entre Consejos Consultivos de diferentes regiones del país. El objetivo es que las mujeres se reconozcan entre ellas, como lideresas; compartir las dificultades, aciertos y beneficios que les ha generado el participar dentro de los consejos consultivos.

Estrategia de información y gestión en los territorios.

Esta estrategia se lleva a cabo, a través de las ventanillas móviles y fijas. Las ventanillas son un mecanismo colegiado entre instituciones y tienen como propósito: facilitar información para el acceso de las mujeres a la justicia; promover una cultura de prevención de la violencia contra las mujeres y brindar información sobre derechos de las mujeres. Al cierre del 2014, se encontraban funcionando 566 ventanillas a nivel nacional. Ventanillas móviles en los 14 departamentos y Ventanillas fijas en centros escolares, hospitales públicos, clínicas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y unidades de salud.

Campaña Nacional para fortalecer la ciudadanía en defensa de los derechos de las mujeres.

Durante el 2013, ISDEMU promovió una campaña nacional para fortalecer la ciudadanía en defensa de los derechos de las mujeres. Como resultado de dicho proceso, se movilizaron alrededor de 20,000 mujeres que al presente, se han constituido como defensoras de los derechos de las mujeres, en los catorce departamentos del país. El gran reto de este esfuerzo, es fortalecer su capacidad organizativa para constituir redes de defensoras de los derechos de las mujeres.

En marzo 2014, se firma el Pacto por la defensa de los derechos civiles y políticos de las mujeres, que constituye un hecho altamente significativo en el avance de la igualdad sustantiva para las mujeres y el fortalecimiento de la democracia en el país. El Pacto tiene por objeto, promover el cumplimiento de los derechos civiles y políticos de las mujeres, como condición para lograr la igualdad sustantiva y el fortalecimiento de la democracia en nuestro país y fortalecer las colaboraciones entre las instituciones del Estado y la ciudadanía, para difundir y promover los derechos humanos de las mujeres, a través del fomento del marco jurídico que protege los derechos de las mujeres y la creación de mecanismos de consulta y participación ciudadana.

Tanto las ONG's como las organizaciones de mujeres y feministas y otras instancias del Estado, valoran positivamente la capacidad de ISDEMU de generar y facilitar procesos participativos para generar cambios institucionales, por lo que los mismos gozan de gran legitimidad y apropiamiento. Además, el apoyo para la Creación de los Consejos Consultivos y de Controlaría Ciudadana, permite obtener retroalimentación a las instituciones sobre el nivel de cumplimiento de sus responsabilidades y la calidad de los servicios.

Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva

Como se ha mencionado en la revisión del Eje 6 de la PNM, el ISDEMU crea la Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva, como un mecanismo de formación dirigida a servidoras y servidores públicos con el fin de fortalecer la capacidad de respuesta de las instituciones del Estado salvadoreño en relación a sus obligaciones de respeto, protección y garantía de los derechos de las Mujeres en el avance de la Igualdad sustantiva.

La Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva cuenta con tres áreas de trabajo:

La **Plataforma de Formación Profesional**, que ofrece el acceso a cursos de capacitación para cubrir la demanda de formación profesional de servidores/as públicos utilizando diferentes estrategias didácticas y metodológicas con una oferta de cursos presenciales y virtuales.

Los cursos que se ofrecen cubren tres niveles de formación:

1. El nivel básico que desarrolla el ABC de la Igualdad Sustantiva, el ABC para una vida libre de violencia para las mujeres y el ABC de las Masculinidades.
2. El nivel intermedio que desarrolla los contenidos de la legislación nacional e internacional respecto a los derechos de las mujeres.
3. El nivel especialización que desarrolla cursos de acuerdo a las prioridades estratégicas definidas por las Instituciones ejecutoras de la PNM y el Marco Normativo Nacional para la Igualdad.

La **Plataforma Pedagógica Abierta**, presenta una oferta de formación bajo un enfoque de comunidades de aprendizaje con modalidades más flexibles, innovadoras y creativas dirigidas a Organizaciones de Mujeres, Consejos Consultivos y de Contraloría Social de las mujeres, organizaciones comunitarias, etc. Esta plataforma trabaja con los principios del enfoque del aprendizaje dialógico, facilitando espacios pedagógicos de formación de conciencia y de encuentro para la construcción de conocimientos a partir del intercambio, la reflexión y el análisis tanto individual como grupal. Con una metodología activa y participativa se busca fortalecer la capacidad de liderazgo de las mujeres para incrementar su capacidad de ejercer sus derechos ciudadanos de participación y movilización social y política que promueva la consolidación de la democracia y el principio de paridad e igualdad de mujeres y hombres.

Tabla No. 3
Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva
Consolidado por año de Personas formadas 2013-2014

EFIS	Mujeres	Hombres	Totales
2013	2725	858	3583
2014	2077	2093	4170
Total	4802	2951	7753

Tabla No. 4
Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva
Consolidado por año de Personas formadas 2013-2014
MODALIDAD VIRTUAL Y PRESENCIAL

	Cursos Formativos		Personas Formadas	
	Mujeres	Hombres	Totales	
Virtuales	357	126	483	
Presenciales	4445	2825	7270	
Total	4802	2951	7753	

Tabla No. 5
Proyecto M y H
Prevención de la violencia de género contra las Mujeres dirigido a centros escolares.

	Cursos Formativos		Personas Formadas	
	Población	Mujeres	Hombres	Totales
Docentes MINED	21	23	44*	
Jóvenes de 7º y 8 grado.	1554	1240	2794	
Total	1575	1263	2838	

Formación en 17 centros escolares, La Libertad y Sonsonate.

Tabla No. 6
Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva
Instituciones participantes en procesos formación 2013-2014

Instituciones	Virtuales	Presenciales	Numero
SNIS-CTE	35	16	51
Otras Instituciones GOES	10	17	27
Instituciones no gubernamentales	4	9	14
Total	49	42	92

Tabla No. 7
Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva
Instituciones participantes en Cursos Virtuales

Instituciones	Instituciones	
SNIS-CTE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banco Central de Reserva 2. Banco de Desarrollo de El Salvador 3. Banco de Fomento Agropecuario 4. Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa 5. Consejo Nacional de la Judicatura 6. Corte Suprema de Justicia 7. Defensoría del Consumidor 8. Dirección General de Estadística y Censos 9. Fiscalía General de la República 10. Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local 11. Fondo Social para la Vivienda 12. Fondo Solidario para la Familia Microempresaria 13. Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal 14. Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral 15. Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria 16. Instituto Salvadoreño del Seguro Social 17. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer 18. Ministerio de Agricultura y Ganadería 	<ol style="list-style-type: none"> 19. Ministerio de Economía 20. Ministerio de Educación 21. Ministerio de Gobernación 22. Ministerio de Hacienda 23. Ministerio de Justicia y Seguridad Pública 24. Ministerio de Obras Públicas 25. Ministerio de Salud 26. Ministerio de Trabajo y Previsión Social 27. Policía Nacional Civil 28. Procuraduría General de la República 29. Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos 30. Secretaría de Cultura de la Presidencia 31. Secretaría de Inclusión Social (SIS y 6 Sedes de Ciudad Mujer) 32. Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia 33. Superintendencia del Sistema Financiero 34. Tribunal Supremo Electoral 35. Unidad Técnica Ejecutiva del Sector Justicia
Otras Instituciones GOES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Academia Nacional de Seguridad Pública 2. Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados 3. Alcaldía Municipal de Mercedes Umaña 4. Alcaldía Municipal de Nueva Concepción 5. Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Fuerza Aérea 7. Fuerza Armada 8. Ministerio de la Defensa Nacional 9. Secretaría para Asuntos Estratégicos 10. Subsecretaría de Desarrollo Territorial y Descentralización
Instituciones no gubernamentales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agencia de Cooperación Internacional del Japón 2. Asociación Nacional de Personas Positivas Vida Nueva 3. ITCA-FEPADE 4. Plan Internacional 	

Tabla No. 8
Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva
Instituciones participantes en Cursos Presenciales

Instituciones	Instituciones	
Instituciones GOES	<ol style="list-style-type: none"> 1. AES El Salvador. 2. Alcaldía Municipal de Soyapango. 3. ANDA (San Salvador, Santa Ana y San Miguel). 4. BID. 5. Centro Nacional de Registro, CNR. 6. Comité Interinstitucional contra la Violencia Intrafamiliar de Chalatenango, CIVICH. 7. Consejo Nacional de Salario Mínimo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 8. Correos de El Salvador. 9. Corte Suprema de Justicia.* 10. DIGESTYC. 11. FOMILENIO/MINED. 12. Fondo Social para el Desarrollo Local, FISDL. 13. Fondo Social para la Familia. 14. Fondo Social para la Vivienda. 15. Fuerza Armada de El Salvador- FAES (Cuartel San Carlos, Regimiento de Infantería, Destacamento Militar N°.5 en Cojutepeque, Departamento de Cuscatlán y Comando de Ingenieros) 16. Imprenta Nacional 17. Instituto de Medicina Legal. 	<ol style="list-style-type: none"> 18. Instituto Nacional "Francisco Morazán". 19. Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos. 20. Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo. 21. Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral. 22. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y Adolescencia, ISNA 23. ISDEMU. 24. ISSS: Hospital Médico Quirúrgico y Comité de Salud Mental. 25. Ministerio de Agricultura y Ganadería. 26. Ministerio de Educación (San Salvador, Santa Ana, San Miguel, San Vicente). 27. Ministerio de Gobernación. 28. Ministerio de Salud. 29. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 30. Policía Nacional Civil. 31. Secretaria de Cultura, SECULTURA. 32. Secretaría de Inclusión Social/Ciudad Mujer/ PPI de Ciudad Mujer San Martín. 33. Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones.
Instituciones no gubernamentales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Colegio Liceo Salvadoreño. 2. HIDROEXPO. 3. Liceo Francés. 4. TERMOPUERTO/Energía Solidaria de El Salvador. 5. UNEX, S.A. de S.V. 6. AGAPE. 7. Empresa HG Consultores. 8. DADA DADA y CIA. 9. CIDEP. 	

Proyectos Piloto para la formulación de Presupuestos públicos para la Igualdad

La PNM, plantea como una condición de viabilidad la formulación de presupuestos con enfoque de género, para promover cambios en la distribución o la magnitud de los recursos asignados a favor de acciones dirigidas a la igualdad entre mujeres y hombres.

La Ley de Igualdad, Equidad, y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia, establecen la necesidad de asignar recursos del Presupuesto General de la nación para el cumplimiento de las responsabilidades que dicha normatividad establece a las instituciones públicas facultadas para su aplicación.

En el 2010, el ISDEMU, inició un ejercicio piloto para la formulación del presupuesto 2011 en el Ministerio de Salud y el Ministerio de Agricultura y Ganadería. En el 2011 el ejercicio para la formulación del presupuesto 2012 se amplió a cuatro ministerios, MINSAL, MAG, MINED y MARN.

Para el desarrollo de los ejercicios presupuestales, el ISDEMU facilitó a las instituciones asistencia técnica y una serie de lineamientos y guías metodológicas:

1. Guía Técnica para incorporar la Perspectiva de Género en la metodología para las fases de Ejecución y Seguimiento y Evaluación Presupuestaria 2011, correspondiente a la Operación Piloto de Presupuesto por Resultados en los Ramos de Agricultura y Ganadería, y Salud.
2. Guía Técnica para incorporar la Perspectiva de Género en la metodología para la Formulación Presupuestaria
3. Rutas Metodológicas para operacionalizar las directrices de género de la política presupuestaria 2012.
4. Metodología para la Construcción de Indicadores de Género en las cuatro instituciones que conforman la Operación Piloto de Presupuestos por Resultados con Perspectiva de Género 2012.
5. Metodología e instrumento para llevar a cabo la Contraloría Ciudadana con Perspectiva de Género y formatos de evaluación.

Los resultados de este proceso son los siguientes: Cuatro ejercicios de operaciones pilotos de presupuesto por resultados con perspectiva de género para el 2012, los cuales se detallan a continuación:

1. Operación Piloto de presupuesto por resultado con perspectiva de género 2012, Ministerio de Educación; Alcance: declarando libre de analfabetismo el Departamento de Usulután. A través del “Programa de Alfabetización y Educación Básica de Personas Jóvenes y Adultas”, ejecutara los siguientes componentes: (1) Alfabetización y continuidad educativa para personas jóvenes y adultas en condición de analfabetismo con un enfoque inclusivo y (2) Acciones de educación integral (Pautas de crianza y género, habilidades y destrezas) para incentivar la participación de personas jóvenes y adultas en el nivel I.
2. Operación Piloto de Presupuesto por resultado con perspectiva de género 2012, Ministerio de Salud, Alcance: Garantizar la salud de los habitantes de 170 municipios prioritarios a nivel nacional a través de la reforma del sector salud en el Primer Nivel de Atención y en 5 hospitales departamentales. Mediante los siguientes componentes: 1) Incrementar la oferta y mejorar la calidad de la atención integral a la persona, por medio de la oportuna intervención por personal calificado en el área de ginecología, obstetricia, pediatría, medicina interna y cirugía durante 24 horas, los 365 días del año; así como al menos durante 8 horas al día en el área de ortopedia, en 5 hospitales departamentales de referencia para los municipios intervenidos por la reforma de salud; 2) Incrementar el número de especialistas para atención clínica y quirúrgica en especialidades antes mencionadas; así como personal técnico auxiliar que se requiera para dicha atención; 3) Abastecer con medicamentos, materiales e insumos médicos y no médicos y dotar del equipo necesario para asegurar la calidad de la atención integral de la población; y 4) Implementar un plan de conservación y mantenimiento de la infraestructura hospitalaria y el equipo en general.
3. Operación Piloto de presupuesto por resultado con perspectiva de género 2012, Ministerio de Agricultura y Ganadería; Alcance: Mejora de la seguridad alimentaria y nivel de ingresos de las poblaciones más pobres en El Salvador. El MAG, a través del CENDEPESCA , ejecutará los siguientes componentes: 1) Desarrollo y fortalecimiento

de las capacidades de mujeres y hombres para la producción acuícola familiar; 2) Desarrollo de capacidades de mujeres y hombres para la generación de ingresos por la venta de productos acuícolas; 3) Fortalecimiento de la organización de mujeres y hombres para la producción y la gestión empresarial y 4) Mejoramiento de la capacidad institucional para fomentar y apoyar la acuicultura familiar (recurso humano, logístico y financiero).

4. Operación Piloto de presupuesto por resultado con perspectiva de género 2012, Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, Alcance: Disminución de los riesgos a la salud de las familias y al medio ambiente afectados por la contaminación de plomo. En el Departamento de La Libertad, Municipio de San Juan Opico, Cantón Sitio del Niño, en la zona declarada en estado de emergencia ambiental, en el área comprendida dentro del radio de 1,500 metros a partir de las instalaciones de donde funcionó la planta de fabricación y reciclaje de baterías ácido plomo de la Sociedad Baterías de El Salvador, S.A. de C.V. (BAES).

Las cuatro instituciones, desarrollaron sus ejercicios de pilotajes de presupuesto por resultado con perspectiva de género, incorporando dichas acciones a sus presupuestos institucionales para el ejercicio financiero y fiscal 2012, como parte de sus apuestas programáticas institucionales.

Para los años 2013 y 2014, ISDEMU brindó recomendaciones al Ministerio de Hacienda para que se incorporaran lineamientos normativos específicos en la Política Presupuestaria para cada año que contiene los principales lineamientos estratégicos, objetivos y prioridades en la asignación de recursos a considerar en el proceso de formulación del presupuesto de cada año fiscal.

Modelo de gestión pública para la atención integral de las mujeres

El Programa Ciudad Mujer, coordinado por la Secretaría de Inclusión Social (SIS), inicia sus operaciones en marzo 2011 y se ha convertido en un modelo de gestión pública para la atención integral de las mujeres en el país. Su objetivo es contribuir a mejorar las condiciones de vida de las mujeres salvadoreñas, por medio de la facilitación de servicios que satisfagan sus necesidades básicas e intereses estratégicos, enfocados en cuatro servicios esenciales: atención integral a la violencia contra las mujeres, salud sexual y reproductiva, el empoderamiento económico, la promoción y difusión de la autonomía de las mujeres a través del conocimiento y ejercicio de sus derechos fundamentales.

Ciudad Mujer busca impactar en las diferentes áreas y dimensiones de la Política Nacional de las Mujeres y en su articulación con las políticas públicas en general, a través de:

1. Un manejo de atención integral a las necesidades de las mujeres para mejorar su calidad de vida.
2. Situar a las mujeres como sujetas del desarrollo, generando un círculo virtuoso y dinámico de desarrollo sostenible en el país.
3. Un enfoque de derechos y de inclusión social que contribuya a la protección social y la cohesión social.
4. Un abordaje territorial que permita traducir la Política Nacional de las Mujeres y las políticas públicas en acciones concretas dentro del territorio salvadoreño.

El modelo de gestión institucional de Ciudad Mujer establece tres niveles de acción interinstitucional:

- a. Un nivel político-estratégico cuya conducción está a cargo de la Secretaría de Inclusión Social en coordinación con las y los titulares de las instituciones públicas prestadoras de servicios en los centros de Ciudad Mujer;
- b. Un nivel técnico en el que se establece como parte de la SIS un Equipo Técnico de Apoyo a la Coordinación y una Dirección en cada Centro de Ciudad Mujer y donde participan las diferentes instituciones gubernamentales prestadoras de servicios; y,

- c. Un nivel territorial en el que participan activamente las gobernaciones departamentales, los gobiernos municipales, la sociedad civil y las instancias gubernamentales prestadoras de servicios a nivel local.

Los Principios rectores del Modelo de Gestión de Ciudad Mujer son la igualdad y equidad de género, el enfoque de derechos en la realización de las políticas públicas, la integralidad de acciones como esfuerzo interinstitucional para promover el adelanto de las mujeres, el ejercicio de sus derechos y el desarrollo territorial de la Política Nacional de las Mujeres, que se expresa en el avance de la igualdad sustantiva en lo siguiente:

Igualdad y Equidad de Género

- a. Contribuye a disminuir las desigualdades e inequidades entre mujeres y hombres.
- b. Reconoce miradas diferenciadas en la formulación de las políticas públicas.
- c. Fomenta la construcción de una sociedad inclusiva.

Equidad de Derechos e Integralidad

- a. Supera el enfoque asistencialista.
- b. Reconoce a las mujeres como un sujeto pleno de derechos y al Estado como garante de los mismos.
- c. Reconoce la realización de los derechos de las mujeres en una forma integral.

Integralidad de las acciones

- a. Establece mecanismos de coordinación interinstitucional efectiva.
- b. Ofrece un abordaje integral y holístico a las mujeres a través de módulos de atención.

Abordaje Territorial

- a. Impulsa estrategias activas para acercar los servicios públicos al territorio.
- b. Promueve la autonomía económica de las mujeres posibilitando su inserción en las dinámicas locales.
- c. Contribuye a crear sinergias con los actores locales para mejorar las condiciones de vida de las mujeres.

Este modelo de gestión en la administración pública, marca un precedente innovador, eficiente, con pertinencia cultural y de alta calidad, que está generando altos niveles de impacto en la vida de las mujeres que reciben los servicios, los cuales se proporcionan con una perspectiva de protección integral de los derechos de las mujeres, y un enfoque de inclusión social que asegura que todas las personas, mujeres y hombres, tienen las oportunidades y los recursos necesarios para participar plenamente en la vida económica, social y política. El modelo de gestión de Ciudad Mujer ha definido que las necesidades de las mujeres son vistas como necesidades prácticas o básicas, que son aquellas relacionadas con su condición de seres humanos y en especial de mujeres, relacionadas por ejemplo con la salud, alimentación, etc. y las necesidades estratégicas, que son aquellas que se relacionan con su posición de género y que incluyen servicios de capacitación, formación, disponibilidad de tiempo para su desarrollo, etc.

Instituciones estatales que conforman la red de servicios de los centros de atención integral Ciudad Mujer:

Secretaría de Inclusión Social (SIS)	Fondo Solidario para la Familia Microempresaria (FOSOFAMILIA)
Banco de Fomento Agropecuario (BFA)	Policía Nacional Civil (PNC)
Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa Ministerio de Economía CONAMYPE - MINEC	Procuraduría General de la República (PGR)
Corte Suprema de Justicia – IML	Registro Nacional de las Personas Naturales (RNPN)
Fiscalía General de la República (FGR)	Defensoría del Consumidor
Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)	Ministerio de Salud (MINSAL)
Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP)	Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS)
Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)	

Otras instituciones que coordinan acciones con Ciudad Mujer: Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL); Fondo Nacional de Vivienda Popular (FONAVIPO); el Ministerio de Obras Públicas (MOP) y el Viceministerio de Transporte (VMT).

Entre el 2011 y el 2014 han iniciado su funcionamiento seis centros de atención Ciudad Mujer brindando servicios de salud sexual y reproductiva, autonomía económica, prevención y atención de la violencia contra las mujeres, educación colectiva y sala de atención infantil.

Tabla No. 9
Servicios y atenciones por sede CM
2011 - 2014

Sede	Fecha de inauguración	Total usuarias atendidas*	Total servicios
Ciudad Mujer Colón	Marzo 2011	50,575	450,996
Ciudad Mujer Usulután	Octubre 2012	42,109	418,083
Ciudad Mujer Santa Ana	Enero 2013	42,044	523,609
Ciudad Mujer San Martín	Marzo 2013	54,505	453,210
Ciudad Mujer San Miguel	Diciembre 2013	38,640	284,583
Ciudad Mujer Morazán	Diciembre 2014	11,491	60,973
Total		239,364	2,191,454

Fuente: Ciudad Mujer.

Nota: Cantidad de mujeres únicas, que han asistido para ser atendidas en cualquier servicio.

Avances y desafíos en materia de igualdad para las mujeres

Eje 1: Autonomía Económica: empleo, ingresos y activos

La Autonomía Económica de las Mujeres está ligada a su capacidad para generar ingresos propios y el control de activos y recursos. Implica por tanto abordar la subordinación a la que ellas se enfrentan y que se manifiesta de forma contundente en el mercado laboral; que evidencia la división sexual del trabajo y la discriminación existente, que concentra a las mujeres en la realización de trabajo reproductivo dentro de los hogares o en sectores laborales más precarios y en ocupaciones ligadas a sus roles tradicionales de género.

La PNM identificó que las mujeres en El Salvador se concentran en el sector no estructurado de la economía, particularmente como informales o subempleadas; y cuando se emplean en el sector formal lo hacen en actividades que tienen una mayor vulneración de derechos (maquila, trabajo doméstico, entre otros). Además, las mujeres son minoría como propietarias de activos tangibles e intangibles, lo que les dificulta el acceso a servicios de desarrollo empresarial y financieros para iniciar emprendimientos.

Apuesta prioritaria:

Que se avance visiblemente en la superación de la discriminación explícita e implícita presentes en los instrumentos de política laboral y económica y que obstaculizan que las mujeres participen, accedan y decidan sobre los recursos tangibles e intangibles y los beneficios del desarrollo nacional.

Objetivos específicos y medidas:

OE 1.1 Reducir de forma significativa la segmentación ocupacional y las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral público y privado.

Medida 1.1.1.

Fomentar la transformación del sistema de formación profesional en un instrumento capaz de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para acceder a la formación profesional.

- El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) realiza acciones positivas para promover la incorporación de mujeres en opciones de formación no tradicionales. Por ejemplo, en la Escuela Nacional de Agricultura “Roberto Quiñonez” (ENA) se debe otorgar el 25% de las becas a mujeres. Además, ISDEMU, CONJUVE e INSAFORP firmaron un Convenio en el que se contempla la incorporación de las mujeres en trabajos no tradicionales. (Ver medida 3.3.2).
- Entre 2012 y 2013, la participación de mujeres en programas de formación no tradicionales de INSAFORP ha pasado de ser 7% a 12.5%. El incremento se debe fundamentalmente al aumento del número de mujeres que toman cursos no tradicionales en el Programa de Formación a Población en Condición de Vulnerabilidad [se incluyen los cursos dados en el Programa de Apoyo Temporal al Ingreso (PATI) y en el Programa Ciudad Mujer]. (Ver medida 3.3.2).

Medida 1.1.2.:

Ejercer una tutela efectiva de los derechos laborales de las mujeres, con énfasis en las ramas de trabajo doméstico, maquila, pesca y recolección de moluscos, acuicultura, y sector no estructurado de la economía.

- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo, realiza de acuerdo a la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo acciones de inspección laboral, verificando el cumplimiento de las disposiciones legales y normas de higiene y seguridad ocupacional en los centros laborales⁹.
- En la tabla AE.01 se muestra el número de inspecciones que ha implementado el MTPS en el período 2010-2014. Hay información desagregada por sexo únicamente para los años 2013 y 2014. Se observa el incremento en el número total de inspecciones, que pasan de 18,886 en el 2010 a 28,811 en el 2014 lo que implica un crecimiento de 52.5%.

Incremento en el número de personas trabajadoras cubiertas, que pasan de ser 195,165 en el 2010 a 782,304 en el 2014. Lo que implica un aumento de 300%. En términos de participación de las mujeres, éstas representaban en el 2013 el 44.2% de las personas que estaban en las empresas inspeccionadas, en el 2014 el porcentaje se incrementó a 46.1%.

⁹Asamblea Legislativa. Decreto No. 682, de 11 de abril de 1996 de Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. Diario Oficial de 5 de mayo de 1996. Número 881 Tomo 331. Disponible en: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscar-de-documentos-legislativos/ley-de-organizacion-y-funciones-del-sector-trabajo-y-prevision-social> [Consulta 19 de mayo de 2015]

Tabla AE.01
Inspecciones, re-inspecciones y número de personas trabajadoras cubiertas
Período 2010-2014

Año	Inspección	Re inspección	Personas Trabajadoras Cubiertas	Mujeres	Hombres	Proporción de mujeres cubiertas
2010	18,886	6,464	195,165	n.d.	n.d.	-
2011	17,042	6,417	170,502	n.d.	n.d.	-
2012	31,188	9,446	455,181	n.d.	n.d.	-
2013*	32,999	9,397	918,977	405,003	510,977	44.2
2014	28,811	7,684	782,304	360,494	421,810	46.1

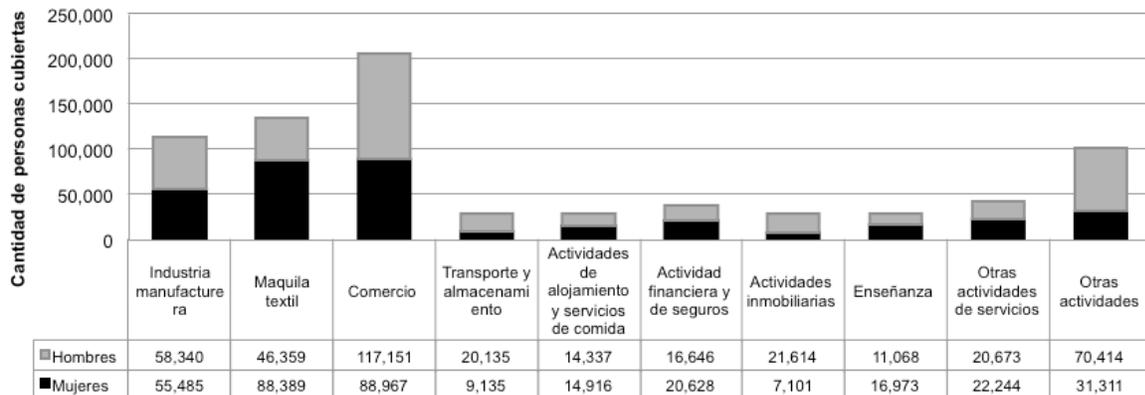
Fuente: Elaboración propia con información del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ¹⁰.

*Nota: En el 2013 se cubrió a 2,997 personas con la inspección laboral de la que no se conoce el sexo.

Los datos del gráfico AE.01 muestran que las actividades que presentan un mayor número de personas trabajadoras cubiertas son la industria manufacturera, la maquila textil y el comercio. En el 2014, en la industria manufacturera se cubrió 113,825 personas trabajadoras, de las cuales el 48.7% eran mujeres; en la maquila textil se cubrió a 134,748 personas, siendo 65.6% mujeres; y en comercio se cubrió a 206,118 personas, en las que las mujeres representaron el 43.2%. Mientras las personas dedicadas al trabajo doméstico cubiertas por la inspección laboral fueron solo 275 (199 mujeres y 76 hombres). En las actividades agropecuarias hubo inspección que cubrió a 30,418 personas (5,345 mujeres y 25,073 hombres).

¹⁰ MTPS. Informes ejecutivos mensuales de los años 2010, 2011, 2012 2013 y 2014. Disponibles en: http://www.mtps.gov.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=115&Itemid=142 [Consulta 18 de mayo de 2015] y Anuario Estadístico Quinquenal 2009-2014. Disponible en: http://www.mtps.gov.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=115&Itemid=142 [Consulta 18 de mayo de 2015]

Gráfico AE.01.
Personas cubiertas por acciones de inspección laboral en
actividades no agropecuarias por sexo.
Año 2014



Fuente: Elaboración propia con información de Ministerio de Trabajo y Previsión Social ¹¹.

La tabla AE.02 muestra un ejercicio del nivel de influencia de la inspección laboral en trabajadoras y trabajadores de las actividades agropecuarias, de industria manufacturera, y de servicio doméstico. En estas actividades, los mayores niveles de cobertura en la inspección laboral se dan en la industria manufacturera con niveles de 74.5% entre las mujeres y 53.7% entre los hombres. La actividad de servicio doméstico tiene una cobertura muy baja y además, los niveles son menores entre las mujeres (0.2%) que entre los hombres (0.8%). En las actividades agropecuarias, los niveles de cobertura de la inspección laboral son superiores entre las mujeres que entre los hombres (13.5% y 6.1% respectivamente).

¹¹ MTPS. Anuario Estadístico 2014. Disponible en: http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=115&Itemid=142 [Consulta 18 de mayo de 2015] Tabla AE.02. Porcentaje de cobertura de la inspección laboral en las actividades de manufactura, Servicio doméstico y actividades agropecuarias.

Tabla AE.02.
**Porcentaje de cobertura de la inspección laboral en las actividades de manufactura,
 Servicio doméstico y actividades agropecuarias.**

Actividades	Mujeres	Hombres	Total
Manufactura			
Personas ocupadas en industria manufacturera - 2013	193,145	194,900	388,045
Personas cubiertas por la Inspección Laboral - 2014*	143,874	104,699	248,573
Tasa de cobertura de la inspección laboral	74.5	53.7	64.1
Servicio doméstico			
Personas ocupadas servicio doméstico - 2013	107,868	9,042	116,910
Personas cubiertas por la Inspección Laboral - 2014	199	76	275
Tasa de cobertura de la inspección laboral	0.2	0.8	0.2
Actividades Agropecuarias			
Personas ocupadas en actividades agropecuarias - 2013	48,267	445,022	493,289
Personas cubiertas por la Inspección Laboral - 2014 **	6,499	27,054	33,553
Tasa de cobertura de la inspección laboral	13.5	6.1	6.8

Fuente: Elaboración propia con información de Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Ministerio de Economía .

*Nota: El resultado es la suma de inspecciones en industria manufacturera y maquila textil del gráfico 1.

**Nota: Incluye a 1,154 mujeres y 1,981 hombres en la inspección no agropecuaria en el sector de agricultura, caza, silvicultura.

Medida 1.1.3.:

Fortalecer los mecanismos de intermediación laboral (incluyendo proyectos de inversión pública), para promover la contratación de mujeres trabajadoras en oficios y empleos no tradicionales y para que estos mecanismos garanticen el acceso y la accesibilidad del empleo a mujeres con discapacidad.

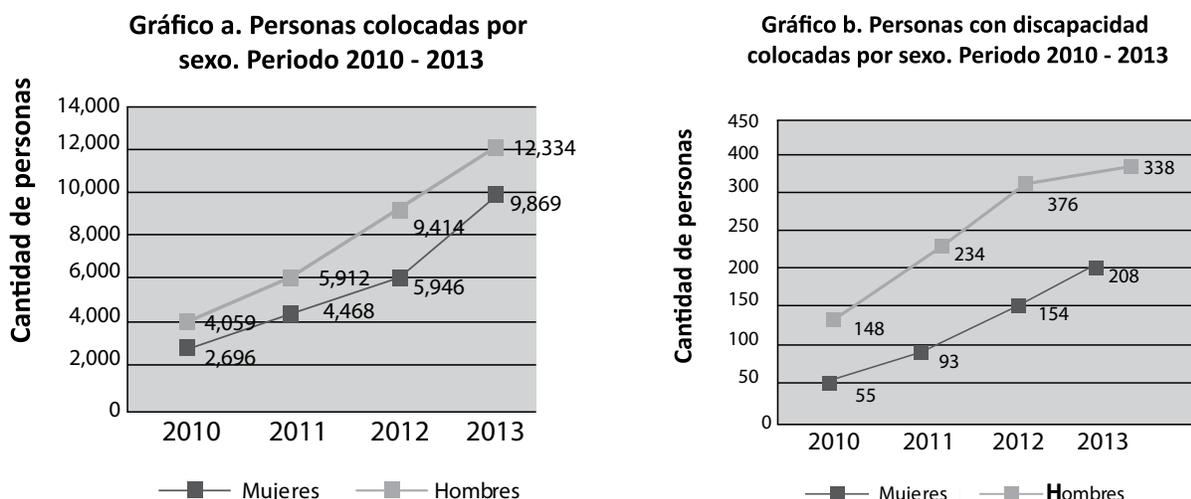
- La Dirección General de Previsión Social es la responsable dentro del MTPS de “promover, orientar y evaluar los recursos humanos y el empleo; contribuir al establecimiento de la política nacional de empleo y salarios e impulsar los programas y proyectos de promoción de empleo dirigidos a la población en general y a los grupos con dificultades especiales de inserción” . Para cumplir este mandato la Dirección ha creado bolsas de empleo y también realiza ferias de Empleo.

El gráfico AE.02 muestra por sexo a las personas colocadas en los años 2012 y 2013, y también a las personas con discapacidad. En el gráfico a, se muestra que hay un aumento de personas colocadas tanto en mujeres como en hombres, pero que es mayor el número de estos últimos. El gráfico b se refiere a la colocación de personas con discapacidad, donde hay una tendencia al aumento en ambos sexos, pero el número de colocados sigue siendo mayor en los hombres.

Gráfico AE.02

Personas colocadas anualmente por medio de las bolsas y ferias de empleo por sexo.

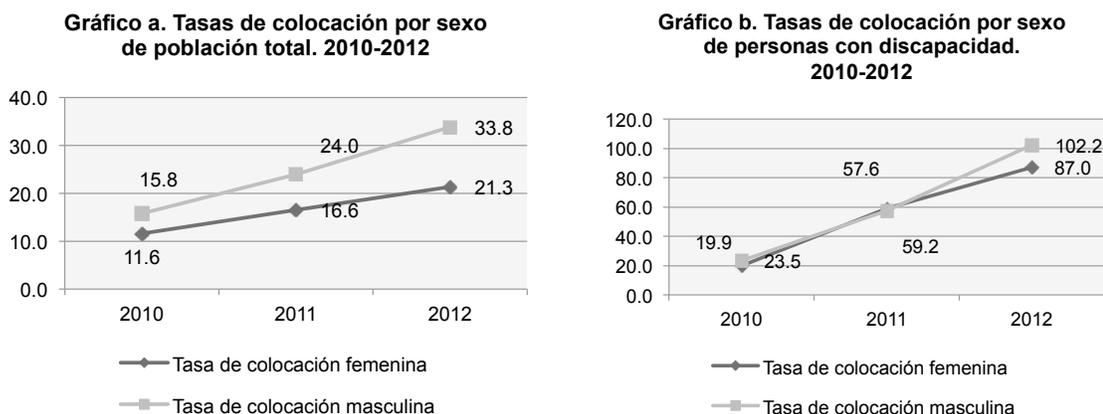
Período 2010-2013.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social ¹⁴.

También es relevante conocer las tasas de colocación, es decir qué porcentaje de las personas que se inscriben en las bolsas y en las ferias de empleo, luego son efectivamente contratadas. Los datos del gráfico AE.03, muestran las tasas de colocación por sexo para la población en general y para la población con discapacidad, en el período 2010-2012. En el gráfico a, se observa que hay un incremento en la tasa de colocación tanto en mujeres como en hombres, aunque durante el período es mayor la tasa en los hombres. En el gráfico b, se muestra que las personas con discapacidad que utilizan los servicios del MTPS tienen mayores tasas de colocación que la población en general. Las tasas de colocación son superiores para las mujeres únicamente en el 2011, con el 59.2%.

¹⁴MTPS. Compendio Estadístico 2009-2012. "Principales Estadísticas e Indicadores Laborales del Mercado Laboral en El Salvador". Disponible en: http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=115&Itemid=142 [Consulta 18 de mayo de 2015]

Gráfico AE.03.**Tasas de colocación laboral por sexo. Período 2010-2012.**

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social ¹⁵.

Medida 1.1.4.:

Establecer mecanismos para reducir la segregación vertical por razones de sexo en todos los niveles jerárquicos del empleo público.

- En el 2012 la Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado divulgó el Instructivo sobre Relaciones Laborales en el Órgano Ejecutivo. El Instructivo se inspira en los principios de la función pública y considera la “igualdad de trato para las y los servidores públicos, sin discriminación de género, sexo, edad, raza, religión, discapacidad, opción política, afiliación o no afiliación sindical, orientación sexual u otras”¹⁶.

Uno de los apartados del Instructivo se refiere al Desarrollo de la Carrera Administrativa y el Acceso a la Capacitación. Al respecto, se indica que debe fomentarse “una mayor participación de las mujeres en los cargos directivos y de responsabilidad institucional, implementando, entre otras medidas, modalidades amplias de difusión, permitiendo su participación en iguales condiciones que el resto de concursantes, y desarrollando medidas de acción positiva para

¹⁵ MTPS. Compendio Estadístico Quinquenal 2009-2012. Disponible en: http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=115&Itemid=142 [Consulta 18 de mayo de 2015]

¹⁶ Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado (2012). Instructivo sobre Relaciones Laborales en el Órgano Ejecutivo. Disponible en: https://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/Documentos_Externos_SAE/Instructivo_Relaciones_Laborales_Organo_Ejecutivo_enero2012.pdf [Consulta 15 de mayo de 2015]

que gocen de igualdad laboral y salarial”. También señala la importancia de prestar especial atención a las carreras profesionales de las mujeres, eliminando obstáculos y dificultades para las mujeres en el mundo laboral. Hay en el Instructivo un apartado específico para la compatibilización de responsabilidades familiares y laborales, en la que se destaca que no debe discriminarse a las personas debido al cumplimiento de responsabilidades familiares¹⁷.

Medida 1.1.5.:

Promover la transversalización de la igualdad de género y de los derechos de las mujeres con discapacidad en los procesos y políticas institucionales laborales del sector público.

- No hay datos.

Indicadores

Meta	Avance
<p>Indicador 1.1.1</p> <p>Al 2014 al menos el 25% de mujeres están participando como mínimo en dos ramas de actividad económica con mayor sub-representación femenina.</p>	<p>Se seleccionaron las ramas de agricultura, ganadería, caza y silvicultura; y de construcción.</p> <p>En el 2010 las mujeres representaban el 10.8% del total de personas ocupadas en agricultura, ganadería, caza y silvicultura. En el 2013 el porcentaje era el 9.8%.</p> <p>En el 2010 en construcción, las mujeres representaban el 3.4% del total de personas ocupadas en el sector. En el 2013 el porcentaje se redujo a 1.7%.</p>
<p>Indicador 1.1.2</p> <p>Al 2014 al menos una empresa representativa de cada uno de los tres principales sectores económicos está implementando criterios o lineamientos para la igualdad de género en el ámbito laboral.</p>	<p>No hay datos</p>

Fuente: Ministerio de Economía-Dirección General de Estadística y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

¹⁷ Ídem.

OE 1.2 Facilitar el acceso y el control por parte de las mujeres, de los activos tangibles e intangibles que permitan crear condiciones sostenibles para la reducción de la pobreza y la exclusión.

Medida 1.2.1.:

Impulsar acciones positivas o afirmativas que aseguren la igualdad de oportunidades en el acceso a información sobre mercados de insumos y de productos, servicios de desarrollo empresarial, extensión agropecuaria, innovación tecnológica y programas de la estrategia nacional de la micro y pequeña empresa.

- La Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE) creó las Ventanillas de Empresarialidad Femenina, ubicadas en las sedes de Ciudad Mujer (San Martín, Santa Ana, Usulután, Colón, San Miguel y Morazán). En las ventanillas se brindan servicios empresariales especializados, con enfoque de género y derechos: información, asesoría empresarial, capacitaciones técnicas de autoestima, género, liderazgo, empoderamiento y de gestión administrativa, asistencias técnicas especializadas para iniciar una empresa o fortalecerla; así como vinculación a Programas Nacionales y servicios de otras instancias gubernamentales que apoyen el desarrollo económico y social de las mujeres¹⁸. Entre 2009 y 2014 se atendieron a 11,900 mujeres¹⁹.
- El Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) ha fortalecido la participación de las mujeres en la implementación del Programa de Alimentación Familiar (PAF) a través del funcionamiento de la Mesa de Mujeres Rurales, integrada por organizaciones de mujeres. El fin de la misma es facilitar el flujo de información hacia y desde las mujeres productoras organizadas y la ejecución de proyectos y acciones que les beneficien²⁰.

¹⁸ CONAMYPE (2015). Ventanillas de Empresarialidad Femenina de CONAMYPE en Ciudad Mujer. <https://www.conamype.gob.sv/index.php/servicios/guia-de-servicios/empresarialidad-femenina-en-ciudad-mujer> [Consulta 20 de mayo de 2015]

¹⁹ CONAMYPE (2015). Informe de Rendición de Cuentas de CONAMYPE 2009-2014. <https://www.conamype.gob.sv/index.php/servicios/guia-de-servicios/empresarialidad-femenina-en-ciudad-mujer> Consulta 20 de mayo de 2015

²⁰ MAG (2012). Memoria de Labores 2011-2012. Disponible en http://www.mag.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=3:memorias&Itemid=92 Consulta 20 de mayo de 2015

Medida 1.2.2.:

Fomentar la asociatividad de los emprendimientos femeninos de las zonas rurales, con miras a aumentar su productividad, la apropiación de valor agregado en las cadenas productivas, y el poder de negociación de precios de insumos y productos.

- El MAG, a través de la División de Asociaciones Agropecuarias, de la Dirección General de Economía Agropecuaria, brinda los servicios siguientes: capacitación a grupos pre-cooperativos; otorgamiento de personalidad jurídica; legalización de estatutos; emisión de credenciales a los cuerpos directivos; supervisión e inspecciones a las asambleas generales y del desempeño de la organización agropecuaria; incorporación a nuevos mercados; asesoramiento en el proceso administrativo de la organización; asesoría en comercialización, asesoría técnica; legalización de libros de actas de asambleas generales y de contabilidad; facilitación al acceso a otros servicios del MAG, como: asistencia técnica, capacitaciones y financiamiento ²¹. Hay cooperativas y asociaciones exclusivas de mujeres y otras que son mixtas. A continuación se listan algunos ejemplos de apoyo que ha brindado el MAG a asociaciones cooperativas en las que participan mujeres, durante el año agrícola 2013-2014 ²²:
 - En el marco del Programa de Abastecimiento Nacional para la Seguridad Alimentaria y Nutricional en el año agrícola 2013-2014, el MAG dio asistencia técnica a 132 grupos de ahorro comunitario en los que participaron 2,105 mujeres y 119 hombres, lo que ha fortalecido la cultura del ahorro y ha permitido la generación de activos.
 - Bajo el Programa de Encadenamientos Productivos el MAG brindó (1) Financiamiento a 15 asociaciones de productores de hortalizas, integrados por 579 pequeños y medianos agricultores, de los cuales 208 son mujeres; (2) En la cadena láctea se formularon dos planes de negocio y se cofinanciaron 17 proyectos de inversión, a igual número de organizaciones, por un monto de US \$554,836, beneficiando a 586 productores y productoras, de las cuales 235 son mujeres; (3) Financiamiento para mejorar la capacidad de acopio, procesamiento y comercialización de granos básicos de 5 organizaciones productivas en las que participan

²¹ Transparencia Activa (2014). MAG promueve asociatividad de productores agropecuarios. Disponible en: <http://www.transparenciaactiva.gob.sv/mag-promueve-asociatividad-de-productores-agropecuarios/> Consulta: 20 de mayo de 2015

²² MAG (2014). Memoria de Labores 2013-2014. Disponible en: <http://www.mag.gob.sv/phocadownload/Memorias/memoria%20de%20labores%20mag%202013%20-%202014.pdf> Consulta en 17 de mayo de 2015

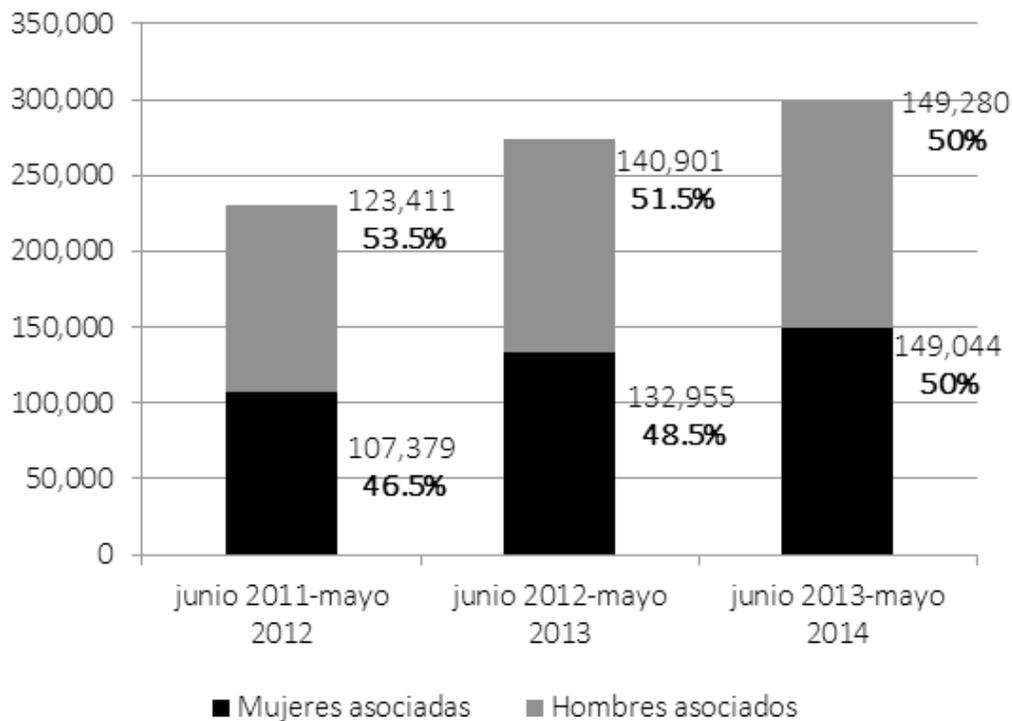
585 personas, de las cuales 191 son mujeres; (4) Formulación de cuatro planes de negocio para 11 organizaciones, para mejorar la producción, acopio, manejo y comercialización de hortalizas, en esta acción participaron 286 personas, siendo 87 mujeres; (5) En la cadena de artesanías se proporcionó cofinanciamiento para el desarrollo de microempresas en 15 organizaciones de productores, mejorándose la capacidad de diseño, producción y comercialización de productos artesanales de cuero, lana, plantas de ninfas, dulces y vinos, productos de tule y prendas de vestir, se benefició a 354 personas, de los cuales 285 son mujeres; (6) En la cadena acuícola brindó cofinanciamiento en la implementación de 11 planes de negocios para igual número de organizaciones para mejorar la capacidad de producción, manejo y comercialización de camarón marino y otras especies de la pesca marítima, participaron 563 personas, siendo 191 mujeres.

- El Centro de Desarrollo de la Pesca y la Acuicultura (CENDEPESCA) contribuyó a (1) la formación de 3 organizaciones con la participación de 84 personas, de las cuales 27 fueron mujeres; (2) a través del fideicomiso PESCAR se financiaron 16 proyectos productivos de 11 asociaciones cooperativas, beneficiándose a 443 personas dedicadas a la pesca artesanal, de las cuales 134 eran mujeres.
- La CONAMYPE ha apoyado la conformación y el desarrollo de grupos asociativos en los que participan mujeres (de forma exclusiva o en grupos mixtos). Los servicios se brindan a través de las ventanillas de empresariedad femenina ubicadas en Ciudad Mujer, el acompañamiento a emprendimientos en el marco de Comunidades Solidarias Urbanas, los Centros de Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa (CDMYPE), los Centros Regionales de Desarrollo Económico Local (que apoyan encadenamientos productivos; emprendimientos en territorios; Un pueblo, un producto), los Centros de Desarrollo Artesanal (CEDART), y en el Programa de Uniforme y Útiles Escolares ²³. Sin embargo, no hay información desagregada por sexo de la atención de los grupos asociativos.

²³CONAMYPE (2013). Informe de Rendición de Cuentas junio 2012 - mayo 2013. San Salvador. Disponible: <http://www.conamype.gob.sv/index.php/servicios/descargas/category/13-informes-de-gestion> [Consulta 13 de mayo de 2015].

- El Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo (INSAFOCOOP), brinda a las organizaciones cooperativas los servicios de: (1) fomento y asistencia técnica a cooperativas; (2) registro de las organizaciones cooperativas; y (3) asesoría jurídica . Los datos de INSAFOCOOP, que se muestran en el gráfico 2, indican que el número de personas afiliadas a cooperativas ha crecido entre mayo de 2012 y mayo de 2014, pero en las mujeres el crecimiento ha sido mayor. En el 2012, las mujeres eran el 46.5% del total de personas asociadas en cooperativas, pero en 2014 ya constituían el 50%.

Gráfico AE.04.
Personas asociadas en cooperativas por sexo.
Período junio 2011-mayo 2014.



Fuente: Elaboración propia con información del Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo²⁵.

²⁵INSAFOCOOP. Memoria de labores mayo 2011-junio 2012. Memoria de labores mayo 2012-junio 2013. Memoria de labores mayo 2013-junio 2014. San Salvador <http://www.insafocoop.gob.sv/index.php/gestion-estrategica/memoria-de-labores.html> [Consulta 13 de mayo de 2015].

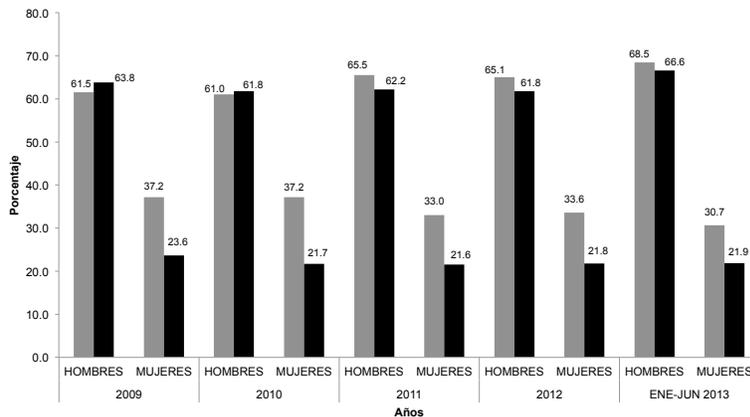
Medida 1.2.3.:

Diseñar y poner en marcha un sistema de créditos y garantías para respaldar los emprendimientos desarrollados por mujeres en áreas rurales y urbanas, dentro del Sistema Financiero de Fomento para el Desarrollo, con carácter preferencial para aquellas actividades productivas de baja capitalización que no tienen acceso a servicios financieros de la banca privada.

- El Banco de Desarrollo de El Salvador (BANDESAL) creó el Programa Banca Mujer, que tiene fondos para intermediarias financieras. También hay una línea de crédito directa para mujeres empresarias, con destino a la adquisición de bienes inmuebles para proyectos productivos; construcciones, remodelaciones, ampliación de instalaciones e infraestructura física de inmuebles productivos; adquisición de maquinaria, equipo u otros activos mobiliarios, que incluye gastos de intermediación e instalación y capital de trabajo. Finalmente hay una línea de garantías, para facilitar el otorgamiento de créditos a mujeres empresarias ²⁶.
- El Banco de Fomento Agropecuario (BFA), los créditos otorgados fueron: en el 2009 otorgó el 1.3% a personas jurídicas, el 61.5% a hombres y el 37.2% a mujeres. En el 2013 se había reducido el porcentaje de crédito a mujeres. (ver gráfico AE.05).

²⁶ BANDESAL, (2015). Programa Banca Mujer Disponible en: <https://www.bandesal.gob.sv/portal/page/portal/HTMLS/Descargas%202014/BROCHURE%201.pdf> [Consulta 16 de Abril de 2015].

**Gráfico AE.05. Créditos otorgados. Nivel nacional por el BFA.
Período 2009-2013**



Fuente: Elaboración propia con información del Banco de Fomento Agropecuario.

En la línea de Microcréditos (no agropecuarios), la mayoría de personas usuarias son mujeres. En el 2013, la cartera estaba compuesta por 10,650 créditos para mujeres (62%) y 6,489 créditos para hombres (38%); aunque en el monto de la cartera las diferencias son menores ya que el 55% de la misma corresponde a créditos para mujeres y el 45% para hombres²⁷.

Medida 1.2.4.:

Asegurar el acceso de manera equitativa por parte de las mujeres emprendedoras a los programas y servicios derivados de las políticas, planes y programas gubernamentales orientados a la promoción del desarrollo económico, tales como la Estrategia Nacional de Desarrollo Productivo, el Fondo de Inversión para el Desarrollo Productivo, el Programa de Asentamientos Productivos en pequeña escala, los programas de agricultura familiar y los proyectos de inversión pública.

- En el marco de la Estrategia Nacional de Desarrollo Productivo en el período de 2010 a junio 2013, un total de 893 hombres y 1,043 mujeres recibieron asistencia técnica. Mientras que en los servicios de capacitaciones se atendieron a 2,375 hombres y a 3,537 mujeres.

²⁷ BFA. Memoria de labores 2013. Disponible en: http://www.bfa.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&catid=113:memoria-anual&id=1032:memoria-de-labores-2013&Itemid=200 [Consulta 15 de mayo de 2015].

Tabla AE.03.

**Número de mujeres y hombres que reciben activos en el marco de la Estrategia Nacional de Desarrollo Productivo según tipo de Activo.
Periodo 2010 - 2013**

Tipo de activo	2010			2011			2012			2013 (ene-ago)		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Activo tangible	\$81,000	\$0	\$81,000	\$105,450	\$60,931	\$44,519	\$15,000	\$0	\$15,000	\$881,469	\$636,178	\$245,291
Capital semilla	\$81,000		\$81,000	\$105,450	\$60,931	\$44,519	\$0			\$0		
Otros	\$0			\$0			\$15,000		\$15,000	\$881,469.00	\$636,177.98	\$245,291.02
Activo intangible	506	150	356	3,308	1,477	1,831	2,167	885	1,282	1,867	756	1,111
Asistencia técnica	232	98	134	1,137	532	605	414	183	231	153	80	73
Capacitaciones	274	52	222	2,171	945	1,226	1,753	702	1,051	1,714	676	1,038

Fuente: Elaboración propia con información de CONAMYPE.

- Los datos de la tabla AE.04 indican que entre 2010 y 2013, CONAMYPE prestó servicio a 45,848 mujeres que representaron el 62.7% de las personas usuarias atendidas.

Tabla AE.04

**Número de mujeres usuarias de los Programas de Desarrollo Productivo y Empresarial desarrollado por CONAMYPE.
Periodo 2010-2013**

Período	Personas usuarias de los Programas de Apoyo Productivo y Empresarial	
	Total mujeres	Total personas
2010	10,511	17,519
2011	11,906	19,518
2012	8,757	14,355
2013	14,674	21,755

Fuente: Elaboración propia con información de CONAMYPE.

Por su parte los programas presidenciales ²⁸ brindaron capacitación o asistencia técnica a 4,783 mujeres (que representó el 64.7% del total de personas que recibieron capacitación).

Tabla AE.05.
Número de mujeres usuarias de los programas presidenciales desarrollados por CONAMYPE.
Periodo 2010 – 2013

Tipo de activo	2010			2011			2012			2013		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Activo tangible												
Capital semilla				\$3,320	\$70,465	\$73,785						
Activo intangible	583	951	1534	1,212	2,152	3,364	916	1,494	2410	114	186	300
Asistencia técnica				21	210	231						
Capacitaciones	583	951	1,534	1,191	1,942	3,133	916	1,494	2,410	114	186	300

Fuente: Elaboración propia con información de CONAMYPE.

²⁸ Los programas presidenciales ejecutados por CONAMYPE son: Uniforme, calzado y útiles escolares, y el Programa Comunidades Solidarias Urbanas.

Medida 1.2.5.:

Asegurar la participación prioritaria de las madres titulares de los programas de Comunidades Solidarias Rurales y Urbanas en las estrategias y programas que desarrolle el Eje 3 de Empleo y Desarrollo Productivo.

- Hasta julio de 2013, el Programa de Apoyo Temporal al Ingreso (PATI) en su componente de capacitación había capacitado a 48,478 personas, de las cuales 33,896 son mujeres y representó el 69.9% del total. El PATI también tenía un componente de inserción productiva orientado al fomento del emprendimiento y se apoyaron a 330 iniciativas en las que participaron 1,253 personas, de las cuales un 73% eran mujeres ²⁹.

- **Medida 1.2.6.:**

Garantizar la participación activa y la toma de decisiones de organizaciones de mujeres emprendedoras en el mecanismo institucional de toma de decisiones de la Estrategia Nacional de Desarrollo Productivo.

- No hay datos.

Medida 1.2.7.:

Promover la eliminación de barreras que impidan la titularización de tierras de vocación agrícola o productiva y de vivienda, con énfasis en las mujeres rurales.

- No hay datos.

Medida 1.2.8.:

Institucionalizar la titularización a nombre de las mujeres, y en régimen legal de bien de familia, de la propiedad de las tierras o viviendas entregados por el Gobierno en el marco de los programas sociales.

- El Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria (ISTA) otorga tierras en calidad de bien de familia y en proindivisión en favor del grupo familiar.

²⁹ FISDL (2013). Reporte Ejecutivo PATI – Agosto 2013. Disponible en: <http://www.fisd.l.gob.sv/temas-543/programas-sociales/pati/avances/file/187-reporte-ejecutivo-pati-agosto-13> [Consulta 18 de mayo de 2015].

Medida 1.2.9.:

Diseñar una estrategia nacional para atender la vulnerabilidad y la adaptación al cambio climático, que garantice la incorporación del enfoque de género y la participación activa de las mujeres en la gestión, manejo y aprovechamiento de los recursos naturales.

- El MAG ha desarrollado la Estrategia Ambiental de Adaptación y Mitigación al Cambio Climático ³⁰.

Indicadores

Meta	Avance
<p>Indicador 1.2.1</p> <p>Al 2014 se cuenta con al menos 2 herramientas específicas de apoyo a actividades económicas de mujeres.</p>	<p>Herramientas: Banca Mujer de BANDESAL y las Ventanillas de Empresariedad Femenina de CONAMYPE.</p>
<p>Indicador 1.2.2</p> <p>Al 2014 al menos el 35% de personas usuarias efectivas de los programas gubernamentales de apoyo productivo y empresarial son mujeres.</p>	<p>Estrategia Nacional de Desarrollo Productivo. Asistencia técnica: 53.9% de las personas que las han recibido son mujeres. Capacitaciones: 59.8% de las personas que las han recibido son mujeres.</p> <p>Servicios de CONAMYPE: 62.7% del total de las personas usuarias son mujeres.</p> <p>Programas presidenciales: En los servicios de capacitación el 64.7% son mujeres.</p>

Fuente: Información proporcionada por BANDESAL y CONAMYPE.

³⁰ MAG. Política Ambiental de Adaptación y Mitigación la Cambio Climático del Sector Agropecuario, Forestal y Acuícola. Disponible en: <http://www.mag.gob.sv/phocadownload/Planes/estrategia%20ambiental%202012.pdf> [Consulta 12 de mayo de 2015]

OE 1.3 Asegurar la equidad salarial y la protección del poder adquisitivo de los ingresos de las familias trabajadoras y las jefas de hogar.

Medida 1.3.1.:

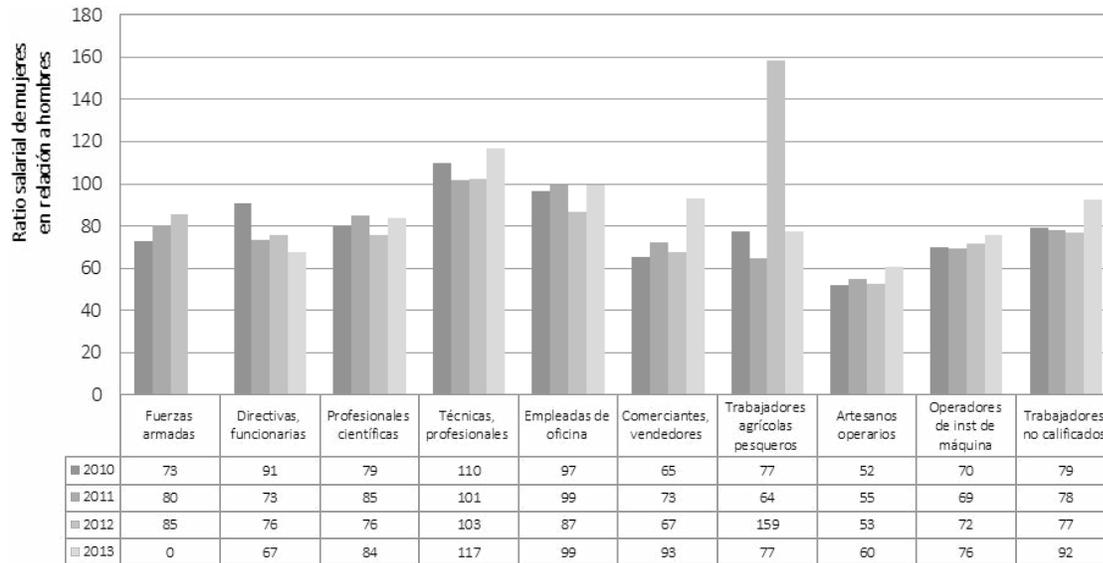
Garantizar la aplicación del principio de igual salario por igual trabajo en todas las ramas de ocupación de los distintos sectores productivos.

- La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), ha reforzado este principio y contempla la igualdad y no discriminación en: (a) la educación superior; (b) la formación vocacional, profesional, deportiva y artística; (c) de igualdad y no discriminación en el ámbito económico; y (d) participación igualitaria en el empleo, donde se incluye la eliminación de cualquier diferencia salarial entre hombres y mujeres en razón de desempeño de un mismo cargo y función laboral.

Pese a ello existen diferencias salariales entre mujeres y hombres aun cuando estén en el mismo grupo ocupacional. El gráfico AE 06 muestra el ratio salarial de las mujeres respecto a los hombres, el resultado representa el salario promedio de las mujeres como proporción del salario promedio de los hombres en el mismo grupo ocupacional. Algunos datos que llaman la atención:

- Hay una reducción del ratio en la categoría de directoras y funcionarias. En el 2010 el salario de las mujeres era el 91% del que tenían los hombres, en el 2013 el ratio era 67.4%, lo que implica una caída de 23.6 puntos porcentuales.
- El grupo con mejores resultados para las mujeres es el de técnicos y profesionales, ya que tienen salarios promedios superiores a los de los hombres. Sigue empleadas de oficina en el que el ratio es más del 95% en la mayoría del período (excepto en 2012).
- El grupo con los resultados más desfavorables es el de artesanas y operarias. Ya que el salario promedio de las mujeres oscila entre 52% y 60.4% del de los hombres, en el período.

Gráfico AE.06
Ratio salarial de las mujeres respecto a los hombres por grupo ocupacional.
Período 2010-2013.



Fuente: Elaboración propia con información del Ministerio de Economía-Dirección General de Estadística y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM). Años 2010, 2011, 2012 y 2013.

Medida 1.3.2.:

Orientar que la política de protección al consumidor garantice el acceso equitativo a la canasta básica de mercado (canasta de alimentos, medicamentos, servicios de salud, transporte público y servicios domiciliarios básicos).

- La Defensoría del Consumidor realiza acciones de vigilancia de mercado y también de mediación y conciliación de diferencias entre consumidores y proveedores. En el 2014 se atendieron de enero a diciembre: 46,221 asesorías, 11,280 denuncias, 2,039 derivaciones y 1,640 gestiones³¹.

³¹ Defensoría del Consumidor (2015). Boletín Estadístico mensual diciembre 2014. http://www.defensoria.gob.sv/images/stories/estadsitcas/2014/12/estadistica_diciembre14.pdf [Consulta 16 de Abril de 2015]

Medida 1.3.3.:

Promover que la Superintendencia del Sistema Financiero incorpore mecanismos de regulación orientados a minimizar los abusos y cobros excesivos de los productos financieros, con atención a los casos de mujeres trabajadoras jefas de hogar.

- En el 2012 se aprobó la Ley contra la Usura ³², que en su artículo 7 define que el Banco Central de Reserva (BCR) será la instancia responsable de fijar la tasa máxima, que no podrá ser más de 1.6 veces la tasa efectiva promedio simple establecida por el BCR.

Medida 1.3.4.:

Aportar mecanismos de progresividad al sistema de tributación mediante la revisión constante de la tabla de Impuesto Sobre la Renta a efectos de que las escalas salariales menores vayan quedando fuera de la renta imponible.

- El Presidente de la República emitió el Decreto No. 216 ³³, mediante el cual se establece que las personas con remuneraciones mensuales gravadas de hasta \$487.60 no serán sujetas de retención de renta.

Medida 1.3.5.:

Democratizar el Consejo Nacional del Salario Mínimo, incluyendo la participación de asociaciones e instituciones agrícolas y del movimiento de mujeres.

- No hay datos

³²Asamblea Legislativa. Decreto No. 221 de 6 de diciembre de 2012. Diario Oficial de 24 de enero de 2013 número 16 Tomo 398. Disponible en <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-contra-la-usura> [Consulta 14 de abril de 2015].

³³ Presidencia de la República. Decreto Ejecutivo No. 216 de 22 de diciembre de 2011 de Tablas de Retención del Impuesto sobre la Renta. Diario Oficial de 22 de diciembre de 2011. Número 240 tomo 393. Disponible en: http://www.mh.gob.sv/portal/page/portal/PMH/LAIP/MarcoNormativo/AdministracionTributaria?piref476_3201280_476_3200924_3200924.tabstring=Decretos [Consulta 14 de abril de 2015].

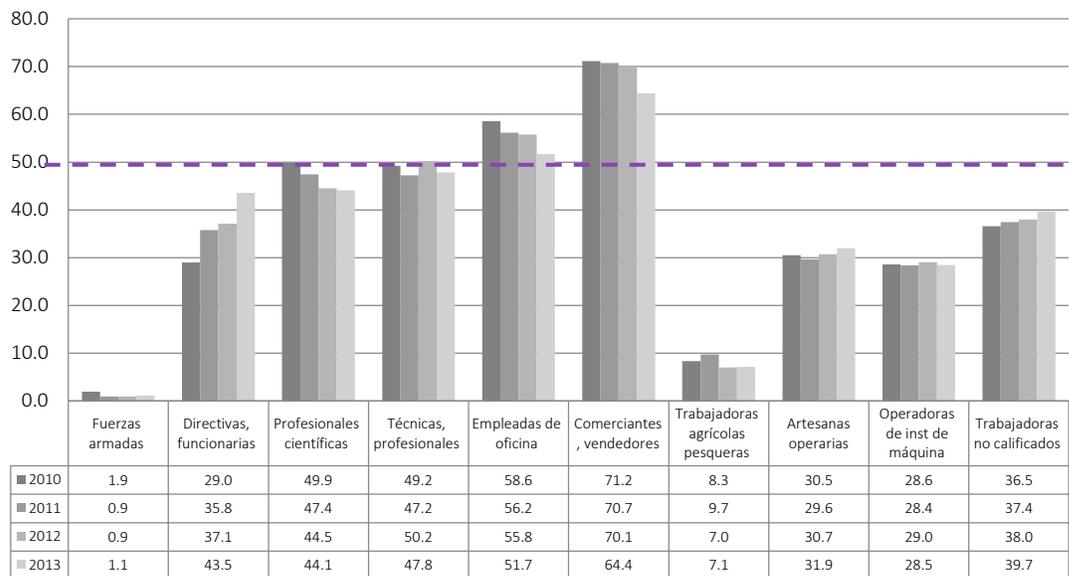
Indicadores

Meta	Avance
<p>Indicador 1.3.1</p> <p>Al 2014 se ha reducido en 1 punto porcentual la brecha salarial entre mujeres y hombres que desempeñan igual trabajo (trabajo de igual valor)</p>	<p>Se entiende la brecha como el porcentaje de incremento salarial que deberían tener las mujeres para igualar el salario de los hombres. La brecha salarial ha pasado de 22.9% en el 2009 a 16.7% en el 2013, lo que implica una reducción de 6.2 puntos porcentuales.</p> <p>2009. Salario mujeres: 247.96 Salario hombres: 303.52</p> <p>2013. Salario mujeres: 276.98 Salario hombres: 323.23</p>

Fuente: Ministerio de Economía-Dirección General de Estadística y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

Otra información sobre autonomía económica: empleo, ingresos y activos.

Gráfico AE.07.
Porcentaje de mujeres por grupo ocupacional. Período 2010- 2013.



Fuente: Elaboración propia con información de Ministerio de Economía-Dirección General de Estadística y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM). Años 2010, 2011, 2012 y 2013.

El gráfico AE.07 muestra el porcentaje de mujeres por grupo ocupacional para el período 2010-2013. La línea punteada está ubicada sobre el 50%, que indicaría una participación de las mujeres en el grupo ocupacional de 50%. Las barras por debajo de la línea estarían mostrando categorías con un mayor porcentaje de hombres, es decir masculinizadas y las que se encuentran encima son las categorías con mayor participación de mujeres (feminizadas). Las líneas que se encuentran sobre o muy cerca de la línea morada son las categorías con una participación más paritaria. Los datos muestran, grupos que se alejan de la paridad:

- El grupo de fuerzas armadas, está masculinizado, se observa una reducción en la participación de mujeres, de 1.9% en 2010 a 1.1% en el 2013.
- El grupo de profesionales científicas muestra un retroceso. En el 2010 la participación de las mujeres era 49.9% (participación paritaria), pero en el 2013 se reduce a 44.1%.
- El grupo de trabajadores agrícolas pesqueros (masculinizado), se reduce la participación de mujeres de 8.3% en el 2010 a 7.1% en el 2013.

Hay grupos que se mueven hacia la paridad o permanecen cercana a la misma, sea por incremento o la reducción en el porcentaje de mujeres:

- En el grupo de directivas y funcionarias hay un incremento en la participación de mujeres que pasan de 29% en el 2010 a 43.5% en el 2013. Este es un grupo que se está acercando a la participación paritaria.
- En el grupo de personas operarias, que es masculinizado, ha aumentado la participación de las mujeres de 30.5% en el 2010 a 31.9% en el 2013.
- En el grupo de personas trabajadoras no calificadas (masculinizado), hay un incremento en la participación de las mujeres, que pasa de 36.5% en el 2010 a 39.7% en el 2013.
- El grupo de empleadas de oficina ha pasado de ser un grupo claramente feminizado en el 2010 con una participación de mujeres de 58.6% a un grupo paritario en el 2013, con una participación de las mujeres de 51.7%.
- El grupo de comerciantes y vendedores (que es feminizado), muestra una reducción en la participación de las mujeres que pasan de 71.2% en el 2010 a 64.4% en el 2013, moviéndose a una situación más cercana a la paridad.
- El grupo de técnicas profesionales, se acerca a la participación paritaria de mujeres y hombres, durante todo el período se mantuvo con porcentajes de participación de mujeres entre el 47.2% y el 50.2%.

- En el grupo de operadoras de instalación de máquinas, la participación de las mujeres pasa de 28.6% en el 2010 a 28.5% en el 2013, no hay muchos cambios.

Conclusiones de Eje 1: Autonomía Económica: empleo, ingresos y activos.

El Estado tiene como desafío la generación de políticas públicas que garanticen los derechos de las mujeres en el mercado de trabajo (y también dentro de las familias), para que puedan alcanzar tanto la autonomía económica como en todas las esferas de la vida. Los principales avances de la PNM en esta materia son:

- Se comprueba que hay un incremento importante en la participación de las mujeres como egresadas en los cursos no tradicionales de INSAFORP. En este incremento ha jugado un papel muy importante la Secretaría de Inclusión Social (SIS) a través del Programa Ciudad Mujer, en el que se incentiva a las mujeres a tomar opciones de formación no tradicionales. (Ver 3.3.2 para más detalle).
- Hay un incremento en la efectividad de los mecanismos de intermediación laboral que beneficia tanto a mujeres como a hombres. Se pasó de una tasa de colocación en el 2010 de 11.4% para las mujeres y de 15.2% para los hombres, a tasas de 20.8% y 32.5% en el mismo orden en el 2012.
- CONAMYPE ha creado las Ventanillas de Empresarialidad Femenina, ubicadas en las sedes de Ciudad Mujer, con el fin de brindar servicios especializados a las mujeres.
- BANDESAL creó la Banca Mujer, con fondos (con intermediarios financieros o colocados directamente) para capital de trabajo y activo fijo. También opera un Fondo de Garantías.
- Tanto el MAG como la CONAMYPE cuentan con herramientas para apoyar la asociatividad de las mujeres (en grupos mixtos o exclusivos de mujeres).
- Las mujeres han tenido acceso a los programas y servicios orientados a la promoción del desarrollo económico. Muestra de ello es que las mujeres son más del 60% de las usuarias de los servicios de CONAMYPE.
- La brecha salarial³⁴ entre mujeres y hombres se ha reducido entre el 2009 y el 2013, pasando de 22.9% en el 2009 a 16.7% en el 2013.

³⁴La brecha se define como el incremento que se requiere en el salario de las mujeres para que en promedio sea igual al salario promedio de los hombres.

Eje 2: Vida Libre de Violencia

El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia está reconocido en marcos normativos nacionales e internacionales, que además establecen que es una responsabilidad del Estado velar por su cumplimiento. Por tanto, la violencia contra las mujeres no se considera más un problema privado, sino un ámbito en el que deben actuar las instituciones públicas. Pese a estas disposiciones, en la práctica las mujeres enfrentan diferentes tipos de violencia y se encuentran con obstáculos para acceder a la justicia.

Debido a la multi-dimensionalidad del problema, la PNM concebía que lograr una vida libre de violencia para las mujeres, implica desarrollar una respuesta interinstitucional concertada y la visibilización de las propias mujeres como agentes activas en las áreas de prevención y de construcción de una cultura de paz.

Apuesta prioritaria

Que el aparato estatal salvadoreño cuente con mecanismos de prevención, atención, protección y restitución que permitan que las mujeres ejerzan el derecho a una vida libre de todo tipo de violencias en los espacios públicos y privados.

Objetivos específicos y medidas

OE 2.1 Fortalecer la institucionalidad para erradicar la violencia de género contra las mujeres, y para acercar los servicios públicos de prevención, atención integral, y protección.

Medida 2.1.1.:

Implementar un sistema de protección integral para la prevención, atención, sanción y restitución a mujeres que han visto vulnerado su derecho a una vida libre de violencia (que no “víctimas de violencia”).

El 25 de noviembre de 2010 la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres (LEIV)³⁵, que entró en vigencia el 4° de enero de 2011. La Ley establece en su artículo 14 la creación de la Comisión Técnica Especializada (CTE) con el fin de garantizar la operativización de la Ley y de las políticas públicas para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

³⁵ Asamblea Legislativa. Decreto Legislativo no. 250/2010 de 25 de noviembre de 2010 de Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Diario Oficial de 4 de enero 2011, Número 70, tomo 391.

La coordinación de esta instancia está a cargo del ISDEMU y de acuerdo a la Ley debe conformarse por una persona representante de cada una de las siguientes instituciones: (a) Órgano Judicial; (b) Ministerio de Hacienda; (c) Ministerio de Gobernación; (d) Ministerio de Relaciones Exteriores; (e) Ministerio de Economía; (f) Una persona designada por la Presidencia de la República; (g) Ministerio de Agricultura y Ganadería. A estas instituciones se ha sumado el Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia por solicitud de ISDEMU.

La Ley define a ISDEMU como la institución rectora y manda a la formulación de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que tiene como objetivo establecer un conjunto de lineamientos, objetivos, estrategias, mecanismos de trabajo y coordinación intersectoriales de naturaleza pública, orientados a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación por cualquier razón, incluida, la orientación sexual e identidad de género; la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.

La CTE se instala y juramenta en agosto de 2012 por la presidenta del ISDEMU. A la fecha cuenta con un plan de trabajo, así como con un instructivo de funcionamiento que regula aspectos como derechos y deberes de las integrantes, la periodicidad de sesiones, los mecanismos de toma de decisiones y el proceso de elaboración de los planes de trabajo.

La CTE se organiza con una Asamblea en la que participan todas las personas representantes de las instituciones que conforman la Comisión y tiene como atribución la aprobación de planes y lineamientos estratégicos para la operativización de la LEIV y de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. También aprueba aspectos de su propio funcionamiento interno.

La CTE tiene un Comité Ejecutivo compuesto por la delegada de ISDEMU que coordina la Comisión y por las personas coordinadoras de las sub-comisiones (de Prevención; de Atención; y de Procuración y Administración de Justicia).

Medida 2.1.2.:

Garantizar la creación de las unidades de atención especializadas para las mujeres en cada una de las instituciones, acorde con el cumplimiento del Art. 25 de la “Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres” (LEIV, 2010).

- El artículo 25 de la LEIV establece la creación de “las Unidades Institucionales de Atención Especializadas para las mujeres que enfrentan hechos de violencia, cuya finalidad es la de 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, las medidas relativas a su protección y seguridad, los servicios de emergencia y acogida, incluido la del lugar de prestación de estos servicios y el estado en que se encuentran las actuaciones jurídicas o administrativas de sus denuncias”.

De acuerdo al mismo artículo la Unidad de Atención Especializada se instalará en las delegaciones departamentales de (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; (8) Otras que tengan competencia en la materia.

Hasta la fecha, la instalación de las unidades muestra los siguientes avances:

- El ISDEMU ha desarrollado un marco institucional de atención a la violencia contra las mujeres, que contiene lineamientos institucionales que regulan la atención de los servicios que se prestan. Retoma el principio de intersectorialidad basada en la articulación de programas, acciones y recursos para la atención, protección, sanción y reparación del daño a las víctimas para garantizar la atención integral. Cuenta con un equipo conformada por psicólogas, trabajadoras sociales y abogadas que brindan atención 24 horas, los 365 días del año.

Hay varias vías de entrada o modalidades para que las mujeres soliciten información y orientación sobre casos de violencia de género: (1) servicios informativos y de orientación de urgencias a través del Centro de Llamadas 126; (2) Centro de Atención Integral para una Vida Libre de Violencia; (3) Unidades de Atención Especializada ubicadas en sedes de Ciudad Mujer; (4) Unidades de Atención Permanentes en cada Departamento; (5) Unidades Móviles de Detección y Referencia; (6) Servicios de Protección y Albergue Temporal para mujeres en extremo peligro con servicios de atención interdisciplinaria.

- El Órgano Judicial cuenta con cuatro Unidades de Atención a Víctimas de Violencia Intrafamiliar, Abuso Sexual y Maltrato Infantil, que brindan atención en convenio con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales: atención en crisis, grupos de apoyo, terapia de auto cuidado. Las unidades están ubicadas en los Centros Judiciales Integrados de: Soyapango, Chalatenango, Ciudad Delgado y San Salvador.
- La Fiscalía General de la República (FGR), inauguró en septiembre de 2013 la Unidad de Atención Especializada para las Mujeres, ubicada en la sede fiscal de La Sultana en Antiguo Cuscatlán. Y en marzo de 2015, inauguró otra Unidad en San Miguel. Estas unidades tienen como competencia la intervención en la atención y acompañamiento a las mujeres que han visto vulnerado su derecho a una vida libre de violencia ³⁶.
- La Procuraduría General de la República (PGR) ha creado 14 Unidades de Atención Especializada para las Mujeres. Estas unidades reciben y canalizan denuncias de personas y organizaciones fundamentadas en la normativa vigente en materia de igualdad y también brindan asistencia legal y psicológica y/o representación legal a efecto de ejercitar las acciones judiciales que correspondan. Las problemáticas que se atienden son: violencia intrafamiliar, violencia de género y discriminación hacia las mujeres. Los servicios que se prestan son: asesoría y representación legal; recepción de denuncias; atención psicológica y social; sistema de referencia a Instituciones Gubernamentales o de la Sociedad Civil y a Unidades de Atención al Cliente de la PGR; y grupos de autoayuda³⁷. De acuerdo a datos del gráfico VLV 01 en el período de junio 2012 a mayo 2013 hubo 2,169 aperturas de expedientes y en el período de junio 2013 a mayo 2014 se dieron 2,022.

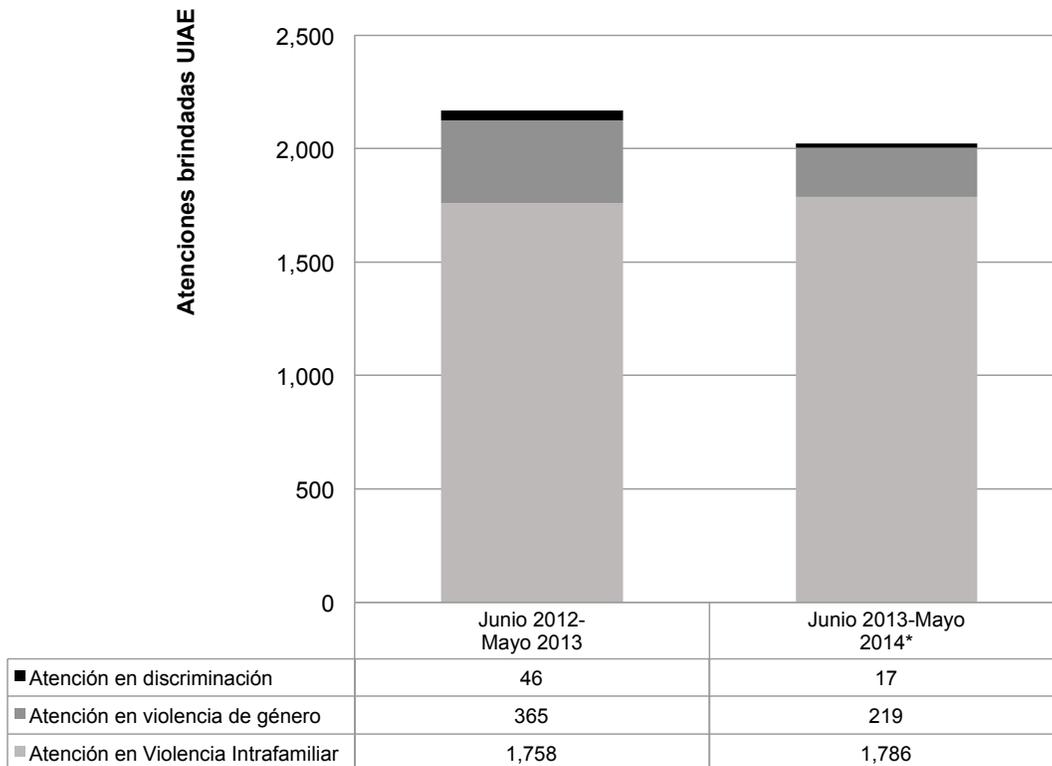
La violencia intrafamiliar es la mayor causa de apertura de expediente, siendo el 81.1% en el período de junio 2012 a mayo 2013 y el 88.3% en el período de junio 2013 a mayo 2014. Sigue en importancia la violencia de género con 16.8% y 10.8% en el mismo orden. Los expedientes por discriminación son menos, con porcentajes de 2.1% y 0.8% respectivamente³⁸ (ver gráfico VLV.01.).

³⁶FGR (2015). Memoria de Labores 2013-2014. Disponible en: <http://www.fiscalia.gob.sv/memoria-de-labores-2013-2014/#/1/zoomed/> [Consulta 20 de abril de 2015].

³⁷PGR. Unidad de Atención Especializada para las mujeres. <http://www.pgr.gob.sv/genero/areasatencion.html> [Consulta 17 de abril de 2015].

³⁸PGR. Memoria de Labores Junio 2012-Mayo 2013 y Memoria de Labores Junio 2013-Mayo 2014. Disponible en: <http://www.pgr.gob.sv/memoria-labores.html> [Consulta 18 de mayo de 2015]

Gráfico VLV.01.
Información sobre atenciones brindadas (apertura de expedientes) a mujeres en las Unidades Institucionales de Atención Especializada de la PGR.
Período junio 2012 – mayo 2014.



Fuente: Procuraduría General de la República³⁹.

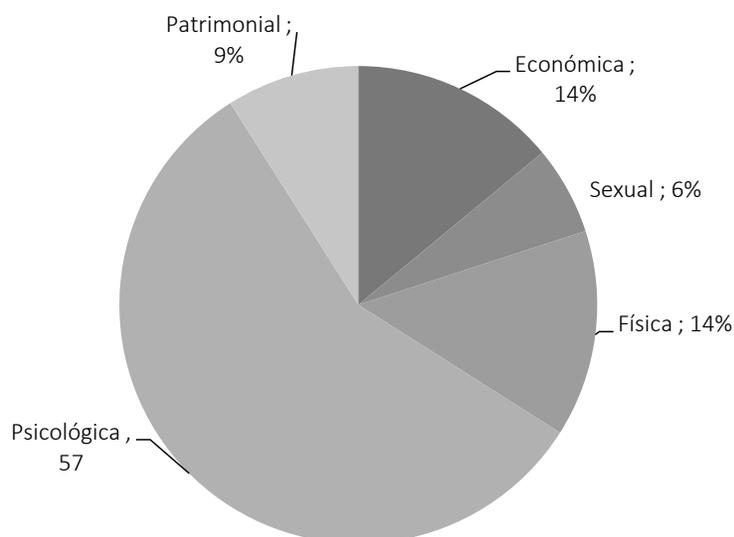
Nota: En el período junio 2013-mayo 2014 hay 30 casos que son reinicio.

En el período de junio 2013 a mayo 2014 un total de 1,749 (86.5%) de los expedientes recibieron atención en etapa judicial (toma de denuncia, expediente por oficio, recursos interpuestos)⁴⁰.

El gráfico VLV.02 muestra los tipos de violencia identificados en el período de junio 2012 a mayo 2013. La más frecuente es la psicológica (57%), siguen la física (14%) y la económica (14%).

³⁹ Idem.

⁴⁰ Idem.

Gráfico VLV.02.**Información sobre tipos de violencia contra las mujeres identificadas en las Unidades Institucionales de Atención Especializada de la PGR. Período Junio 2012- Mayo 2013.**

Fuente: Procuraduría General de la República⁴¹.

La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH) creó a través del Acuerdo Institucional No. 108, de fecha de 24 de enero de 2014, la Unidad de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia. Las funciones principales de la Unidad son: (a) brindar atención especializada a las mujeres que denuncian hechos de violencia y (b) asesorar técnicamente a las diferentes dependencias y unidades de la PDDH en la transversalización de la Política Institucional de Género. Esta Unidad depende de la Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia (PADMF)⁴².

La Policía Nacional Civil (PNC) ha creado 12 unidades de atención ciudadana a mujeres en situación de violencia (UNIMUJER-ODAC) en delegaciones y subdelegaciones policiales de: Cara Sucia (en el municipio de San Francisco Menéndez), Santa Tecla, Puerto de La Libertad, Cojutepeque, Apopa, San Salvador, Sensuntepeque, Chalatenango, Zona Franca El Pedregal (en el municipio de Rosario de La Paz), Chalchuapa, Jiquilisco y San Vicente (esta última inaugurada en enero de 2015). Las oficinas funcionan durante 24 horas, los 365 días del año⁴³.

⁴¹ PGR. Memoria de Labores Junio 2012- Mayo 2013. Disponible en: <http://www.pgr.gob.sv/memoria-labores.html> [Consulta 18 de mayo de 2015]

⁴² PDDH (2015). Informe de Labores 2013- 2014. Disponible en: <http://www.pddh.gob.sv/?Itemid=64m> [Consulta 20 de mayo de 2015]

⁴³ PNC. Noticias 2015. Disponible en: <http://www.pnc.gob.sv/> [Consulta 20 de mayo de 2015]

De acuerdo a información proporcionada por la PNC, en estas oficinas se atendieron en 2011 a 69 mujeres usuarias. En el 2012 la cifra fue de 378, lo que representó un incremento de 447.8% en relación al año anterior. En el 2013 las atenciones fueron 531, lo que implica un incremento de 40.5% con respecto al 2012. Hay un total de 978 casos entre el 2011 y el 2013. Considerando todo el período, la causa más frecuente de atención fue la violencia psicológica (62.3%), seguido de violencia sexual (19.3%) y violencia física (18.4%). Por área, el 45.2% de los casos corresponden al área urbana y el 54.8% al área rural. (Ver tabla VLV. 01)

Tabla VLV.01.
Atenciones brindadas a mujeres en oficinas UNIMUJER-ODAC de la PNC.
Período 2011-2013.

Área/años	2011	2012	2013	Total
Urbana	22	156	264	442
Psicológica	17	102	141	260
Sexual	3	27	54	84
Física	2	27	69	98
Rural	47	222	267	536
Psicológica	32	158	159	349
Sexual	11	37	57	105
Física	4	27	51	82
Total	69	378	531	978

Fuente: Elaboración propia con información de PNC.

- Instituto de Medicina Legal (IML). No se reportan avances.
- El Ministerio de Salud (MINSAL) cuenta con una Unidad de Atención Integral e Integrada a todas las formas de Violencia; desde la misma, el MINSAL desarrolló y lanzó en marzo de 2012 las Normas de Atención y Lineamientos de Atención a Personas Víctimas de Violencia, con un apartado específico para la violencia contra las mujeres, que comprende violencia física, psicológica y sexual. Además, en el 2011 el MINSAL emitió la “Norma de atención integral e integrada a todas las formas de violencia”; en el 2012 emitió el “Plan Intersectorial para la Prevención y Atención de la Violencia en Todas sus Formas. Como reflejo de esta priorización, se implementa el Programa de Atención Integral e Integrada en Salud a las Personas Víctimas de Violencia”. (Ver 4.1.4 para más detalle).

- Ciudad Mujer presta en sus sedes de Santa Ana, Colón, Usulután, San Martín, Morazán y San Miguel, servicios de Prevención y Atención a la Violencia contra las mujeres, ofreciendo un conjunto de servicios orientados a superar las secuelas físicas, psicológicas y emocionales. Concretamente se brindan servicios en: atención en crisis, asesoría legal, terapias psicológicas y grupos de apoyo y auto cuidado. Las instituciones que forman el módulo de Prevención y Atención de la Violencia son: ISDEMU, PNC, FGR, IML y PGR⁴⁴.

Medida 2.1.3.:

Institucionalizar mecanismos para erradicar el acoso sexual en los diferentes ámbitos laborales y educativos, públicos y privados.

- El Ministerio de Educación (MINED) reporta los siguientes avances: (1) Desde el 2008 el MINED lidera la Red Interinstitucional para la prevención del acoso, abuso sexual y otras formas de violencia de género en las Comunidades Educativas en la que participan instituciones gubernamentales, no gubernamentales y organismos internacionales⁴⁵; (2) el MINED implementa el Protocolo de Actuación para el abordaje de la violencia sexual en las Comunidades Educativas (elaborado en el marco de la Red)⁴⁶; (3) el MINED incluye dentro de los Documentos Complementarios de Apoyo al Desarrollo Curricular⁴⁷ destinados a docentes, la Guía Técnica de Orientación Educativa para la Prevención del Acoso y Abuso Sexual en Centros Escolares⁴⁸; (4) diseño del Sistema de Referencia para la Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia⁴⁹ y elaboración y entrega técnica a las comunidades educativas del manual “Paso a Paso para la denuncia o aviso de los casos de Violencia Sexual en los Centros Escolares”; (5) fortalecimiento de la Unidad Jurídica del MINED que recibe y procesa todos los casos de abusos y violaciones de derechos de las niñas y los niños de todas las escuelas del país; y (6) fortalecimiento de capacidades a la comisión de atención y emergencia del MINED en el tema de acoso, abuso sexual y bullying.

⁴⁴ Programa Ciudad Mujer (2015). Módulo de Prevención y Atención a la Violencia. Disponible en: http://www.ciudadmujer.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=67&Itemid=64 [Consulta 17 de abril de 2015]

⁴⁵ Transparencia Activa (2013). MINED Implementa Protocolo para Abordaje de Casos de Violencia Sexual en Escuelas. Disponible en: <http://www.transparenciaactiva.gob.sv/mined-implementa-protocolo-para-abordaje-de-casos-de-violencia-sexual-en-escuelas/> [Consulta 17 de abril de 2015]

⁴⁶ Ídem.

⁴⁷ Son aquellos que no desarrollan temáticas de los programas de estudio pero complementan su contenido y deben utilizarse para impartir algunas asignaturas

⁴⁸ MINED (2008). Circular Extraordinaria sobre la Actualización e Implementación de Programas de Estudio y otros Materiales de Apoyo del Currículo Nacional. Disponible en: https://www.mined.gob.sv/jdownloads/Documentos/circular-extraordinaria-programas-estudio-nov08_0_.pdf [Consulta 17 de abril de 2015]

⁴⁹ MINED. Sistema de Referencia para la Protección Integral de la Niñez y Adolescencia en Centros Educativos. Disponible en: <https://www.mined.gob.sv/sexualidad/SISTEMA%20DE%20REFERENCIA.pdf> [Consulta 17 de abril de 2015]

- El MTPS incluyó en el reglamento interno, cláusulas para prevenir y sancionar administrativamente el acoso sexual y laboral y sobre la protección de los derechos laborales de las mujeres que enfrentan hechos de violencia al interior de la institución. También ha realizado modificaciones al instructivo para la elaboración de los reglamentos internos de trabajo en las empresas. A partir de 2009 este instrumento tiene un lenguaje inclusivo y define acciones positivas. Como resultado hay 1,300 proyectos de reglamentos con lenguaje inclusivo. Además, aprobó el formato de acta única de inspección, con verificación de situaciones de violencia.
- Otra estrategia desarrollada por ISDEMU son las ventanillas móviles y fijas. Las ventanillas móviles se ubican en centros educativos, unidades de salud y en espacios comunitarios; y las ventanillas fijas se instalan en otras instituciones (como alcaldías) y están orientadas a la atención de colectivos específicos. Las ventanillas tienen como tarea la difusión de derechos de las mujeres, y la identificación y el posterior seguimiento de casos de violencia contra las mujeres.

Medida 2.1.4.:

Promover la responsabilidad comunitaria y la solidaridad entre mujeres para establecer redes de apoyo que faciliten a las mujeres el acceso a información, protección y servicios de atención.

- El ISDEMU con la participación de las organizaciones de mujeres en los ámbitos locales, implementa la conformación de los Consejos Consultivos y de Contraloría Social, como estrategia para estimular la participación ciudadana y política de las mujeres en ámbitos nacional, sectorial y local y el fortalecimiento de procesos de territorialización de la igualdad. En la práctica, integrantes de los Consejos Consultivos brindan información y acompañamiento en su localidad a las mujeres que enfrentan a hechos de violencia. Para el 2014 se habían conformado 231 Consejos Consultivos con la participación de 8,631 mujeres, lo que representa el 88% de municipios del país.

En el 2013, el ISDEMU promovió la campaña a nivel nacional para fortalecer la ciudadanía en defensa de los derechos de las mujeres. Como resultado del proceso se movilizaron alrededor de 20,000 mujeres que al presente se han constituido como defensoras de los derechos de las mujeres en los 14 departamentos del país.

Medida 2.1.5.:**Incorporar el enfoque de derechos y la igualdad de género en las políticas institucionales de las instancias encargadas de la seguridad pública y la justicia.**

- El Ministerio de Justicia y Seguridad Pública (MJSP) definió la Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia. En la misma se identificó a los patrones machistas y violentos como uno de los factores que facilitan el crecimiento de la inseguridad, la criminalidad y la violencia. En los principios que guían la política se incluyó la Equidad de Género, concebida como la incorporación de las oportunidades, condiciones y necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en relación a la justicia y la seguridad pública. Entre las medidas propuestas por la Política se encuentran: (a) recuperar, dinamizar y promocionar el uso de los espacios públicos, atendiendo las particularidades de las mujeres; (b) realizar campañas de sensibilización que incrementen la conciencia y la respuesta de la violencia contra las mujeres, niñas y niños y adultos mayores⁵⁰.
- La Corte Suprema de Justicia (CSJ) cuenta con las siguientes herramientas: (1) Protocolo de Aplicación de la Ley contra la Violencia Intrafamiliar⁵¹, (2) Instrumentos Jurídicos de Protección de Derechos Humanos de la Mujer.⁵² Además tiene una Política Institucional de Equidad de Género⁵³.
- La Unidad Técnica Ejecutiva del Sector Justicia (UTE), en el 2014, oficializa la Guía de Coordinación para la investigación de los Delitos contra la Libertad e Indemnidad Sexual, firmándose un convenio entre las instituciones involucradas: FGR, PNC e IML. Con ello se persigue una mayor eficiencia del trabajo investigativo a partir del procesamiento de la escena del delito, con la finalidad de reducir la impunidad y a la vez reducir los niveles de victimización secundaria⁵⁴.
- La Policía Nacional Civil (PNC) cuenta con los siguientes lineamientos: (1) Perfil de Funcionamiento de las Unidades Institucionales Especializadas de Atención; (2) Procedimientos y Abordaje Policiales en casos de Violencia contra las Mujeres; (3) Manual de normas y procedimientos investigativos, en atención a la Ley Especial (LEIV); (4) Manual de procedimientos investigativos de los 11 delitos contemplados en la LEIV; (5) Directriz de creación de equipos de investigación especializados para las 22 delegaciones policiales y la sede central; y (6) Manual de atención a las víctimas de trata. Además, en su interior la PNC tiene la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género⁵⁵, así como su Plan de Acción.

⁵⁰ MJSP. Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia. Disponible en: <https://www.google.com/sv/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=Pol%C3%ADtica+Nacional+de+Justicia%2C+Seguridad+P%C3%BAblica+y+Convivencia> [Consulta 17 de abril de 2015]

⁵¹ CSJ (2009). Protocolo de Aplicación de la Ley contra la Violencia Intrafamiliar. Disponible en: [http://www.csj.gob.sv/genero/images/PDF/Protocolo_para_la_Aplicacion_de_la_LCVI_Oct_2009\[1\]%20Manuel%20Velasco.pdf](http://www.csj.gob.sv/genero/images/PDF/Protocolo_para_la_Aplicacion_de_la_LCVI_Oct_2009[1]%20Manuel%20Velasco.pdf) [Consulta 18 de mayo de 2015]

⁵² CSJ (2009). Protocolo de Aplicación de la Ley contra la Violencia Intrafamiliar e Instrumento Jurídicos de Protección de Derechos Humanos de la Mujer. Disponible en: <http://www.csj.gob.sv/genero/images/PDF/INSTRUMENTOS-JUR%C3%8DDICOS%20Dchos.pdf> [Consulta 18 de mayo de 2015]

⁵³ CSJ. Política Institucional de Equidad de Género. Disponible en: http://www.csj.gob.sv/genero/images/PDF/Politica_Institucional_Equidad_Genero.pdf [Consulta 20 de mayo de 2015]

⁵⁴ UTE. Fortalecimiento sectorial. <http://ute.gob.sv/index.php/temas/fortalecimiento-sectorial/unfpa.feed> [Consulta 21 de mayo de 2015]

⁵⁵ PNC (2011). Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género de la Policía Nacional Civil 2011-2021. Disponible en: <http://www.pnc.gob.sv/portal/page/portal/informativo/novedades/Unidad%20de%20Genero/PIEIG%20PNC%20POLITICA.pdf> [Consulta 14 de abril de 2015]

- La Fiscalía General de la República (FGR) tiene desde 2012 el Protocolo de Actuación para la investigación de feminicidios⁵⁶.
- La Procuraduría General de la República (PGR) en su Política de Género establece como un objetivo estratégico el garantizar la “atención integral a las usuarias que enfrentan hechos de violencia por medio de la defensa, garantía y fomento de la igualdad y el respeto de los derechos humanos de las mujeres”⁵⁷.

Indicadores

Meta	Avance
<p>Indicador 2.1.1</p> <p>En 2014, en al menos 3 instituciones del sector justicia funcionan las unidades especializadas, según la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.</p>	<p>Se contabilizan 6 instituciones que han creado Unidades Especializadas: Órgano Judicial (4 UIAEM); Fiscalía General de la República (2 UIAEM); Procuraduría General de la República (14 UIAEM); Policía Nacional Civil (12 UIAEM); Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (1 UIAEM); ISDEMU (20 UIAEM).-</p>
<p>Indicador 2.1.2</p> <p>En 2014, catorce (14) gabinetes departamentales han incorporado en sus planes de trabajo acciones afirmativas a favor del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.</p>	<p>No hay datos</p>

Fuente: Información proporcionada por el Órgano Judicial, FGR, PGR, PNC, PDDH e ISDEMU.

OE 2.2 Promover espacios públicos seguros que garanticen la armónica convivencia ciudadana, libre de violencia contra las mujeres.

Medida 2.2.1.:

Impulsar proyectos para la iluminación de puntos considerados inseguros por las mujeres en las zonas rurales y urbanas.

- Algunos Gobiernos Locales han tomado medidas para la iluminación de puntos considerados inseguros por las mujeres, esto ha sido producto de la formulación e implementación de Políticas Municipales de Género o de Planes de Prevención de la Violencia (generales o específicamente contra las mujeres). Otra medida es la instalación de cámaras de video-vigilancia en puntos identificados como peligrosos.

⁵⁶ FGR (2012). Protocolo de Investigación para la Actuación del Feminicidio. Disponible en: <http://escuela.fgr.gob.sv/wp-content/uploads/Leves/Leves-2/protocolo-de-actuacion-para-la-investigacion-del-feminicidio.pdf> [Consulta 12 de mayo de 2015]

⁵⁷ PGR. Política Institucional de Género. Disponible en: <http://www.pgr.gob.sv/genero/descargas/Politica-de-G%C3%A9nero-Intitucional-2013.pdf> [Consulta 12 de mayo de 2015]

Medida 2.2.2.:

Crear soluciones para que las mujeres con discapacidad accedan a los espacios públicos sin restricciones debidas a la inseguridad o la inaccesibilidad física.

- El Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD) en coordinación con el Organismo Salvadoreño de Normalización ha actualizado la Normativa Técnica de Accesibilidad Urbanística, Arquitectónica, Transporte y Comunicaciones, con el fin de “normar las futuras construcciones, ampliaciones y remodelaciones que se realicen en espacios y edificios públicos y privados del país, con atención al público, para que estos sean accesibles a todas las personas, bajo el concepto de Diseño Universal”. La Norma establece criterios y requisitos en accesibilidad para que las construcciones tengan en cuenta las medidas de accesibilidad que garanticen la participación de todas las personas⁵⁸.

Medida 2.2.3.:

Incentivar que las mujeres participen en el diagnóstico, diseño, planeación y ejecución de la obra pública comunal y municipal.

- La LEIV mandata a los Concejos Municipales a la creación del Plan Municipal de Prevención y Atención de la Violencia contra las mujeres⁵⁹. En el proceso de formulación e implementación de estos planes, las mujeres participan en el diagnóstico, diseño, planeación y ejecución de obras públicas comunales y municipales. Aunque, hay que reconocer que en diferente grado dependiendo de la apertura que tenga el gobierno local⁶⁰.
- A través de los Concejos Consultivos, las mujeres han presentado sus necesidades de forma priorizada al gobierno local, con el fin de que sean incorporadas en la agenda municipal.

Medida 2.2.4.:

Promover, a través de los gabinetes departamentales, acciones afirmativas que incentiven a los gobiernos locales a impulsar espacios seguros con enfoque de género y de derechos.

- No hay datos.

⁵⁹ De 233 alcaldías de las que ISDEMU tiene información, únicamente 53 cuentan con el Plan.

⁶⁰ De 233 alcaldías de las que ISDEMU tiene información, únicamente 102 gobiernos locales han conformado una estructura de participación ciudadana, que aborde específicamente aspectos relacionados con el género.

Medida 2.2.5.:

Desarrollar soluciones de reordenamiento y planificación de espacios que tomen en cuenta aspectos físicos y sociales para prevenir la violencia hacia las mujeres.

- Las Unidades de la Mujer de las Alcaldías han impulsado la formulación de ordenanzas orientadas al reordenamiento y planificación de espacios físicos, tomando en cuenta la prevención de la violencia contra las mujeres, aunque no hay un inventario de las mismas. Un ejemplo es la Ordenanza para la Convivencia Ciudadana y de Prevención de Violencia Contra las Mujeres en Espacios Públicos y Privados de Uso Público del Municipio de Tecoluca en el Departamento de San Vicente⁶¹.

Medida 2.2.6.:

Promover un nuevo marco normativo de urbanismo y construcción de carreteras, que contenga criterios de inclusión, derechos y género.

- No hay datos.

Medida 2.2.7.:

Regular la publicidad y los eventos públicos para que no se utilicen imágenes o mensajes que inciten a la violencia contra las mujeres.

- No hay datos.

Indicadores

Meta	Avance
Indicador 2.2.1 Al 2014, 100% de alcaldías municipales han realizado acciones para la promoción de espacios públicos seguros y libres de violencia contra las mujeres.	No hay datos
Indicador 2.2.2 Al 2014, se ha elaborado una normativa de urbanismo y construcción con enfoque de género.	No hay datos
Indicador 2.2.3 Al 2014, funcionan al menos 5 buses en el gran San Salvador, brindando servicio de transporte exclusivo para mujeres.	No hay avance
Indicador 2.2.4 Al 2014, se ha elaborado la normativa en relación a la publicidad y los medios de comunicación en armonía con la Ley Especial Integral (LEIV).	No hay datos

⁶¹Alcaldía de Tecoluca. Ordenanza para la Convivencia Ciudadana y de Prevención de Violencia Contra las Mujeres en Espacios Públicos y Privados de Uso Público. Decreto No. 04 de 10 de septiembre de 2013. Diario Oficial No. 193. Tomo No. 401 de 17 de octubre de 2013. Disponible: <http://www.diariooficial.gob.sv/diarios/do-2013/10-octubre/17-10-2013.pdf> Consulta [14 de abril de 2015]

OE 2.3 Promover políticas públicas de construcción de paz y seguridad que contribuyan a la igualdad de género y el cumplimiento de derechos.

Medida 2.3.1.:

Promover la participación de mujeres en todos los niveles de la estructura de las fuerzas de seguridad pública y de las fuerzas armadas.

- Se cuenta con la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género de la Policía Nacional Civil 2011-2021⁶², que aborda en sus líneas estratégicas este punto:
 - La Línea Estratégica 4, indica: “Diseñar e implementar programas de formación permanentes sobre equidad de género, desde un enfoque de derechos, dirigidos a todas las personas que ingresan a la corporación; así como en los cursos de ascenso, especialización y actualización; con el objeto de cimentar habilidades, conocimientos y aptitudes, que permitan mejorar la calidad en la atención, los servicios y procedimientos policiales, al igual que en todos los ámbitos de trabajo”.

La Política tiene también un Plan de Acción 2012-2014⁶³ que incluye como resultados de la Línea Estratégica 4: (a) Programa de sensibilización en género bajo enfoque de derechos humanos elaborado, validado y aprobado; (b) Plan de sensibilización y capacitación permanente al interior de la corporación policial implementado; (c) Cursos de ascenso, especialización y actualización incluyen la sensibilización y capacitación en equidad de género bajo enfoque adoptado por la institución; (d) Plan de información especializada elaborado e implementado para personal de la SECOM, UPI, DBP, Gerencia Financiera, División de Personal, COS (un diplomado por dependencia).

En la Línea Estratégica 6 los resultados planteados son: (a) Incorporación de criterios de género en los manuales de inducción del personal operativo, manual de contratación de personal, descripción de puestos de trabajo y en el manual de traslados, permutas y comisiones de servicio (4 manuales); (b) Participación equitativa de mujeres y hombres en cursos de formación continua y los de ascensos, ya sea internos o externos; (c) Fomentar

⁶² PNC (2011). Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género de la Policía Nacional Civil 2011-2021. Disponible en: <http://www.pnc.gob.sv/portal/page/portal/informativo/novedades/Unidad%20de%20Genero/PIEIG%20PNC%20POLITICA.pdf> [Consulta 14 de abril de 2015]

⁶³ PNC (2012). Plan de Acción de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género de la Policía Nacional Civil 2012-2024. Disponible en: http://www.pnc.gob.sv/portal/page/portal/informativo/novedades/Unidad%20de%20Genero/PLAN%20DE%20ACCION%20PNC%20GENERO_0.pdf [Consulta 16 de Abril de 2015]

una participación más equitativa de mujeres y hombres dentro de la Corporación policial articulados con los estándares establecidos por la ANSP; (d) Realización de campañas permanentes para fomentar la participación de las mujeres a la carrera policial y (e) Establecimiento de un programa de asignación de jefaturas con base en perfiles en unidades centrales y territoriales que garanticen participación y representación equitativa de mujeres, sin sesgos de género ocupacionales.

Medida 2.3.2.:

Incorporar la perspectiva de igualdad de género en el proceso de formación de los y las agentes de la seguridad pública y de las fuerzas armadas.

- La Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP) tiene también una Política de Igualdad y Equidad de Género 2011-2021⁶⁴. La Línea de Acción 1 está referida justamente a transversalizar la equidad e igualdad de género en los procesos de formación policial de manera que incida en la transformación del actual paradigma de relaciones de género que portan el personal docente y alumnado y se vea reflejado en las nuevas relaciones durante el ejercicio de su profesión. Esto implica introducir criterios de género en a) aspectos conceptuales, metodológicos, pedagógicos y didácticos, b) la temática y sub temática de los módulos que conforman el currículo de formación inicial continua y cursos de ascenso, y en toda actividad desarrollada por la ANSP.

Los datos de la tabla VLV.02 del período 2010-2012, muestran a partir del 2011 un progresivo incremento en el número de mujeres que ingresan a la ANSP. En el 2011 el porcentaje fue de 29% y en el 2012 fue de 37% (siendo la meta que se esperaba al 2014 de 30%, de acuerdo al Plan de Acción de la Política).

También se destaca además la Promoción 105 en la que el 63% del total de estudiantes eran mujeres, este resultado fue producto de medidas positivas, como la emisión de una cantidad de solicitudes exclusivas para mujeres y la promoción para la participación que contó con el apoyo de instituciones de gobierno y ONG⁶⁵.

⁶⁴ANSP (2011). Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género 2011-2021. Disponible en: http://publica.gobiernoabierto.gob.sv/institutions/academia-nacional-de-seguridad-publica/information_standards/otros-documentos-normativos?page=4 [Consulta 16 de Abril de 2015]

⁶⁵ PNC (2015). Noticias: Graduación histórica de la Promoción 105 integrada mayoritariamente por mujeres. Disponible en: http://www.ansp.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&catid=29:noticia-empresa&id=378:graduacion-historica-de-la-promocion-105-integrada-mayoritariamente-por-mujeres&Itemid=77 [Consulta 16 de Abril de 2015]

Tabla VLV.02.
Información estudiantes que ingresan y se gradúan en la ANSP por sexo.
Período 2010-2012.

Promociones y fechas de ingreso	Estudiantes que ingresan				Estudiantes que se gradúan			
	M	H	T	%M/T	M	H	T	%M/T
Promoción 101: 25 y 26 de enero de 2010	91	312	403	22.6%	85	276	361	23.5%
Promoción 102: 28 de Junio de 2010	31	248	279	11.1%	31	232	263	11.8%
Promoción 103: 27 y 28 de septiembre de 2010	45	305	350	12.9%	37	284	321	11.5%
Promoción 104: 15 y 16 d noviembre de 2010	28	302	330	8.5%	26	292	318	8.2%
Promoción 105: 7 y 8 de marzo de 2011	177	96	273	64.8%	160	93	253	63.2%
Promoción 106: 6 y 7 de junio de 2011	97	233	330	29.4%	ND	ND	ND	ND
Promoción 107: 9 y 10 de enero de 2012	154	256	410	37.6%	ND	ND	ND	ND

Fuente: Elaboración propia con información de Policía Nacional Civil⁶⁶.

Medida 2.3.3.:

Incorporar la perspectiva de igualdad de género en la normativa institucional de las fuerzas de seguridad pública y de las fuerzas armadas.

- Ver 2.3.1 y 2.3.2

⁶⁶ PNC (2015). Estadísticas: Ingresos y graduaciones en el nivel básico. Disponible en: http://www.ansp.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=9:estadisticas&Itemid=122 [Consulta 16 de Abril de 2015]

- En octubre de 2014, el Presidente de la República emitió el Decreto Ejecutivo No.74⁶⁷, mediante el cual se crea el Comité Nacional de Implementación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y las Resoluciones Subsiguientes que sean adoptadas en el tema de mujeres, paz y seguridad; con el objetivo principal de proponer políticas y normas que aseguren el cumplimiento de dichas resoluciones. En la Resolución 1325⁶⁸ se “insta a los Estados Miembros a velar por que aumente la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos”.

Medida 2.3.4

Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la agenda, las culturas organizacionales de las instituciones del Sector Justicia y en las políticas nacionales y locales de seguridad pública.

- De acuerdo al documento Informe sobre Avances en la Transversalización de Género en las Instituciones del Estado de la Rectoría para la Igualdad Sustantiva, a marzo de 2015, las instituciones que cuentan con Unidad de Género son:
 - La CSJ cuenta con Unidad de Género, cuya coordinadora depende de la presidencia de la institución y una asignación para su funcionamiento US \$329,680. La Unidad desarrolla las siguientes tareas: (a) Formulación de Política Institucional de Igualdad y no Discriminación y su respectivo plan de acción; (b) Facilitar procesos de capacitación y sensibilización en género al personal institucional; (c) Asesorar y coordinar con áreas, unidades, departamentos o direcciones lo relacionado a igualdad; (d) Asesorar y coordinar la incorporación del enfoque de igualdad en las estrategias, con el Área de RRHH; (e) Coordinación de la Mesa Institucional de Género; (f) Contribuir a la identificación y monitoreo de indicadores de género; (g) Dar informes periódicos del cumplimiento de la institución en materia de igualdad sustantiva; (h) Promover estudios e investigaciones de la situación de las mujeres.

⁶⁷ Asamblea Legislativa. Decreto Ejecutivo No. 74 de 28 de octubre de 2014 de creación del Comité Nacional de Implementación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y las Resoluciones Subsiguientes. Diario Oficial de 28 de octubre de 2014 no. 200 tomo 405. Disponible en: <http://www.diariooficial.gob.sv/diarios/do-2014/10-octubre/28-10-2014.pdf> [Consulta 22 de mayo de 2014]

⁶⁸ La Resolución 1325 fue Aprobada por el Consejo de Seguridad en su sesión 4213ª, celebrada el 31 de octubre de 2000. En el numeral 13 se alienta a todos los que participan en la planificación para el desarme, la desmovilización y la reintegración a que tengan presentes las necesidades distintas de los excombatientes según sean del género femenino o masculino y tengan en cuenta las necesidades de sus familiares a cargo. Disponible en: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325%282000%29&Lang=S [Consulta, 22 de mayo de 2015]

Entre las herramientas que la Unidad ha desarrollado se encuentran: (a) Política Institucional de Equidad de Género con su respectivo plan de acción; (b) Protocolo de Acción de la Política Institucional de Equidad de Género; (c) Protocolo de Aplicación de la Ley contra la Violencia Intrafamiliar; (d) Instrumentos Jurídicos de Protección de Derechos Humanos de la Mujer⁶⁹.

- La UTE facilita la Mesa de Género del Sector Justicia en la que participan todas las “instituciones del Sector de Justicia, más otras instituciones de fuera del Sector pero que su labor incide en el trabajo del sistema de justicia, como Ministerio de Salud, FOSALUD, Ministerio de Trabajo, así como organizaciones de la sociedad civil relacionadas con el tema”, en la misma mediante talleres mensuales se desarrollan capacitaciones o jornadas de reflexión sobre problemas de equidad e igualdad de género en el ámbito sectorial⁷⁰.
- La ANSP tiene su Unidad de Género, cuya jefatura depende de la Dirección General; también hay una Comisión de Equidad de Género; y tiene una Política de Equidad e Igualdad de Género 2011-2021. Tiene conformada una Comisión Institucional de Género. Las funciones que realiza la Unidad son: (a) Formulación de Política Institucional de Igualdad y no Discriminación y su respectivo Plan de Acción; (b) Facilitar procesos de capacitación y sensibilización en género al personal institucional; (c) Asesorar y coordinar la incorporación del enfoque de igualdad en las estrategias, con el Área de RRHH; (d) Coordinación de Comisión de Equidad de Género; (e) Dar informes periódicos del cumplimiento de la institución en materia de igualdad sustantiva; (f) Promover estudios e investigaciones de la situación de las mujeres.
- La PNC tiene una Unidad Institucional de Género ubicada funcionalmente bajo la Secretaría de Relaciones con la Comunidad y también existe la Comisión de Género (a nivel interno). Como se ha mencionado, la PNC cuenta con una Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género con su respectivo Plan de Acción. La Unidad desarrolla las siguientes tareas: (a) Formulación de Política Institucional de Igualdad y no Discriminación y su respectivo Plan de Acción; (b) Facilitar procesos de capacitación y sensibilización en género al personal institucional; (c) Coordinación de Comisión de Género; (d) Contribuir a la identificación y monitoreo de indicadores de género; (e) Dar informes periódicos del cumplimiento de la institución en materia de igualdad sustantiva; (f) Promover estudios e investigaciones de la situación de las mujeres.

⁶⁹ CSJ (2015). Unidad de Género: Instrumentos. http://www.csj.gob.sv/genero/genero_05.html [Consulta 16 de Abril de 2015]

⁷⁰ UTE. Coordinación Interinstitucional. Disponible en: <http://www.ute.gob.sv/site/index.php/tema/coordinacion-interinstitucional> [Consulta: 19 de mayo de 2015]

- El MJSP cuenta con una Unidad Institucional de Género que depende del Vice-Ministro y tiene asignado un presupuesto de US \$19,155. Tiene también una mesa institucional de género. Las funciones de la Unidad de Género son (a) Facilitar procesos de capacitación y sensibilización en género al personal institucional; (b) Asesorar y coordinar con áreas, unidades, departamentos o direcciones lo relacionado a la igualdad.
- La PGR cuenta con una Unidad Institucional de Género, una Política Institucional de Género con su respectivo Plan de Acción y un presupuesto asignado de US \$904,270. También se ha organizado la Mesa Intra institucional de Género. Las funciones que desarrolla la Unidad son: (a) Formulación de Política Institucional de Igualdad y no Discriminación y su respectivo Plan de Acción; (b) Facilitar procesos de capacitación y sensibilización en género al personal institucional; (c) Asesorar y coordinar con áreas, unidades, departamentos o direcciones lo relacionado a igualdad; (d) Asesorar y coordinar la incorporación del enfoque de igualdad en las estrategias, con el Área de RRHH; (e) Coordinación de Mesa Institucional de Género; (f) Contribuir a la identificación y monitoreo de indicadores de género; (g) Dar informes periódicos del cumplimiento de la institución en materia de igualdad sustantiva; (h) Promover estudios e investigaciones de la situación de las mujeres.
- No existen unidades institucionales de género en la Fiscalía General de la República y en la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.

Medida 2.3.5.:

Incorporar los derechos de las mujeres con discapacidad en las políticas y los procedimientos de las instituciones encargadas de las políticas públicas de seguridad y justicia.

- No hay datos.

Medida 2.3.6.:

Rescatar la historia y lograr la reinserción productiva, social y política de las mujeres participantes en los procesos de construcción de la paz.

- En octubre de 2014, el Presidente de la República emitió el Decreto Ejecutivo No.74, mediante el cual se crea el Comité Nacional de Implementación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y las Resoluciones Subsiguientes que sean adoptadas en el tema de mujeres, paz y seguridad. Tiene entre sus atribuciones: (1) Proponer un Plan de Acción Nacional (PAN) para el cumplimiento de la Resolución 1325 y las resoluciones subsiguientes y (2) Establecer mecanismos de recuperación de la memoria histórica.

- ISDEMU desarrolló en el 2013 el proyecto “La Memoria de las Luciérnagas” el cual consistió en la recuperación de la memoria con mujeres sobrevivientes y familiares de víctimas de masacres ocurridas en 1981. Como parte de la iniciativa realizó una investigación antropológica para la recopilación de testimonios de mujeres y se proporcionó asistencia psicosocial en espacios seguros para que las mujeres pudieran expresar sus experiencias y reconstruyan la memoria colectiva.
- El Estado salvadoreño (a través del Presidente de la República y del Canciller) pidió perdón por la violación de derechos humanos, asesinatos y desapariciones cometidas durante el período de la guerra civil salvadoreña. Además, el Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos ha dado seguimiento a resoluciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), en diferentes casos como por ejemplo, el caso de las hermanas Serrano vs. El Salvador⁷¹ y el Mozote⁷², señalando que aún faltan esfuerzos por erradicar la impunidad, a partir de una plena y decidida investigación, así como la adopción de medidas de reparación, como la restitución de identidad (niñas y niños que fueron desaparecidos de forma forzosa); garantizar a operadores de justicia y a la sociedad salvadoreña, el acceso a los archivos que contengan información útil y relevante para la investigación de violaciones a derechos humanos ocurridas durante el conflicto armado; brindar atención médica, psicológica o psiquiátrica a las víctimas que lo requieran, o en su caso pagar la suma establecida; y construir un “Jardín Museo” donde recordar a las niñas y niños desaparecidos forzosamente durante el conflicto armado⁷³.

Indicadores

Meta	Avance
<p>Indicador 2.3.1</p> <p>Al 2014 al menos 3 instituciones públicas aplicando las políticas y programas en armonía con la LIE y la LEIV</p>	<p>PGR, PNC, FGR y PDDH en proceso</p>

⁷¹ CIDH (2005). Caso de las Hermanas Serrano Cruz Vs. El Salvador Sentencia de 1 de marzo de 2005. Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_120_esp.pdf [Consulta 22 de mayo de 2014]. El caso aborda la captura, secuestro y desaparición forzada de las entonces niñas Ernestina y Erlinda Serrano Cruz de 7 y 3 años de edad, cuando fueron capturadas por militares integrantes del Batallón Atlacatl del Ejército salvadoreño durante un operativo militar conocido como “Operación Limpieza” o “la guinda de mayo”, el cual se llevó a cabo, entre otros, en el Municipio de San Antonio de La Cruz, departamento de Chalatenango, desde el 27 de mayo hasta el 9 de junio de 1982. En dicho operativo supuestamente “participaron unos catorce mil militares”.

⁷² CIDH (2012). Caso Masacres de El Mozote y lugares aledaños vs. El Salvador sentencia de 25 de octubre de 2012. Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_252_esp.pdf [Consulta 22 de mayo de 2014]. El caso aborda las masacres cometidas entre el 11 y el 13 de diciembre de 1981 en el marco de un operativo militar del Batallón Atlacatl, junto con otras dependencias militares, en siete localidades del norte del Departamento de Morazán, República de El Salvador, en las cuales aproximadamente un millar de personas habrían perdido la vida, incluyendo niños y niñas, así como con la alegada investigación que se habría iniciado por estos hechos y el “sobresimiento dictado el 27 de septiembre de 1993 con base en la Ley de Amnistía General para la Consolidación de la Paz, que continuaría vigente en El Salvador” y, finalmente, con las alegadas exhumaciones que se habrían realizado en años posteriores, pero sin dar lugar a la reactivación de las investigaciones, “a pesar de reiteradas solicitudes a las autoridades correspondientes”.

⁷³ PDDH (2014). Comunicado del Procurador ante la Sentencia de la CIDH sobre la Desaparición Forzada del Niño José Adrián Rochac Hernández y Otros, ocurrida durante el conflicto armado en El Salvador. Disponible en: <http://www.pddh.gob.sv/menupress/menuprensa/637-comunicado-del-procurador-ante-la-sentencia-de-la-cidh-sobre-la-desaparicion-forzada-del-nino-jose-adrian-rochac-hernandez-y-otros-ocurrida-durante-el-conflicto-armado-en-el-salvador> [Consulta 22 de mayo de 2015]

Conclusiones del eje 2 Vida Libre de Violencia

El funcionamiento de la institucionalidad es relevante para la efectividad de políticas públicas dirigidas a la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, a continuación se muestran los principales avances en las normativas y operatividad establecidas en la PNM en el eje 2, Vida Libre de Violencia:

- La aprobación de la LEIV y de la Política Nacional para el Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, supone un hito muy importante, ya que reconoce que la violencia contra las mujeres es de diversos tipos (económica; física; feminicida; psicológica y emocional; sexual; patrimonial o simbólica), y que la misma no sólo se da en la familia, de hecho puede darse en espacios institucionales, comunitarios o laborales.
- La CTE fue instalada en agosto de 2012 y cuenta ya con su instructivo de funcionamiento. Su creación es producto del mandato de la LEIV para la coordinación interinstitucional para abordar la problemática de la violencia contra las mujeres, bajo la coordinación de ISDEMU.
- Seis instituciones del Estado han instalado las Unidades Institucionales de Atención Especializadas para las Mujeres (UIAEM) que enfrentan hechos de violencia: el Órgano Judicial, que ha instalado 4; la FGR que cuenta con 2; la PGR que tiene 14, una en cada oficina departamental; la PNC ha implementado 12; y la PDDH que tiene 1. Por su parte, ISDEMU ha desarrollado un marco institucional de atención a la violencia contra las mujeres, con lineamientos que regulan los servicios que se prestan.
- Las sedes de Santa Ana, Colón, Usulután, San Martín, Morazán y San Miguel de Ciudad Mujer prestan servicios de Prevención y Atención a la Violencia para las mujeres, a través de la articulación interinstitucional en el módulo de Atención y Prevención de la Violencia, en el que participan ISDEMU, PNC, FGR, IML y PGR.
- Las siguientes instituciones: Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, Policía Nacional Civil, Fiscalía General de la República y Ministerio de Trabajo han creado herramientas para prevenir, atender y perseguir la violencia contra las mujeres. Entre estas herramientas pueden mencionarse el Protocolo de Actuación para el Abordaje de la Violencia Sexual en Comunidades Educativas (MINED); las Normas de Atención y Lineamientos de Atención a Personas Víctimas de Violencia (MINSAL); el Manual de normas y procedimientos investigativos de los 11 delitos contemplados en la LEIV (PNC); y se cuenta con un formato único de inspección laboral, en el que se considera la violencia contra las mujeres (MTPS).

- Tanto la PNC como la ANSP cuentan con Políticas de Equidad e Igualdad de Género, que tienen como fin la transversalización del enfoque de género en el funcionamiento interno. Un ejemplo, de la aplicación de la Política en la ANSP es la distribución de solicitudes de ingreso exclusivas para mujeres y la promoción de la convocatoria entre instituciones de gobierno y ONG's que trabajan con mujeres.
- La PGR, el MJSP y la CSJ cuentan con Unidades de Género, Políticas internas para la igualdad de género y Mesas institucionales de género.
- Se cuentan con 231 Consejos Consultivos y de Contraloría Social creados con el apoyo de ISDEMU, que se encuentran funcionando en igual número de municipios. Las mujeres que los integran brindan información y acompañamiento a mujeres víctimas de violencia.
- El Presidente de la República emitió en octubre de 2014 el Decreto Ejecutivo No.74, mediante el cual se crea el Comité Nacional de Implementación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y las Resoluciones Subsiguientes que sean adoptadas en el tema de mujeres, paz y seguridad.

Los puntos en los que ha habido avances más limitados son:

- Algunos gobiernos locales han realizado acciones en torno a la promoción de espacios públicos seguros, en el marco de la formulación y ejecución de Planes Municipales de Prevención y Atención de la Violencia contra las mujeres. Por ejemplo, se han definido medidas como la iluminación de espacios considerados peligrosos para las mujeres. Sin embargo, estas acciones son reducidas, debe tomarse en cuenta que únicamente 53 gobiernos locales cuentan con el Plan de un total de 233 gobiernos de los que se tienen información.
- Los gobiernos locales han desarrollado experiencias de reordenamiento y planificación de espacios que tomen en cuenta la prevención de violencia hacia las mujeres. Pero se carece de un inventario de medidas.
- La Dirección de Espectáculos Públicos del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial, no logró avanzar en la aprobación e implementación de normativa en relación a la publicidad y los medios de comunicación en armonía con la LEIV con el fin de evitar la violencia simbólica.

Eje 3: Educación Incluyente

El eje 3 de la PNM está referido a la educación incluyente, aspecto fundamental para que las personas desarrollen su potencial y tengan una mejor perspectiva de obtención de ingresos y de participación plena en la vida democrática de la nación.

La PNM en su formulación identificó la existencia de brechas entre mujeres y hombres en aspectos educativos, comprobándose que las menores tasas de alfabetización se encuentran en las mujeres rurales, particularmente entre las adultas mayores. Además, las adolescentes, presentan menores tasas de participación escolar debido a que deben dedicarse al trabajo doméstico y atender responsabilidades familiares.

Apuesta prioritaria.

Que el sistema educativo nacional avance hacia la erradicación de las expresiones de discriminación y violencia de género en la educación formal a todos los niveles.

Objetivos específicos y medidas

OE 3.1 Disminuir progresivamente el analfabetismo de las mujeres de 15 años en adelante, en las áreas urbanas y rurales.

Medida 3.1.1.:

Desarrollar programas de alfabetización de personas adultas que permitan la permanencia, continuidad y finalización de los mismos por parte de las mujeres.

- El Ministerio de Educación (MINED) desarrolla el Programa de Alfabetización y Educación Básica para la población joven y adulta, bajo un esquema de aprendizaje gradual que posibilita la comprensión de la lectura, la expresión escrita y el uso del cálculo matemático básico.

Uno de los objetivos del programa reza: “Generar estrategias de atención para estimular y garantizar la participación activa, permanencia y finalización en el programa de alfabetización de las y los participantes, con énfasis en las mujeres. Y finalmente, promover actitudes favorables hacia la búsqueda de información, reflexión, cooperación, organización, autogestión y cogestión, para transformar las condiciones de vida”. La meta 2 del Programa indica: “Superar las brechas de analfabetismo derivadas de la ruralidad y el género en la población de 15 a 33 años” y la meta 3 se orienta a “Reducir las tasas de analfabetismo de la población adulta de 35 años en adelante, priorizando en la población femenina”⁷⁴.

⁷⁴ MINED (2015a). Programa de Alfabetización y Educación Básica para la población Joven y Adulta. <https://www.mined.gob.sv/index.php/temas/programas-del-plan-social-educativo/item/5481-programa-de-alfabetizaci%C3%B3n-y-educaci%C3%B3n-b%C3%A1sica-para-la-poblaci%C3%B3n-joven-y-adulta.html> [Consulta 17 de abril de 2015]

El gráfico a del gráfico E.01 presenta datos del MINED sobre el Programa de Alfabetización entre los años 2009-2012. En este período 98,293 mujeres (68.8%) y 44,492 hombres (31.2%) finalizaron el programa. El gráfico b muestra que hay una tendencia hacia la reducción en la deserción en ambos sexos, pero las mujeres presentan menores niveles de deserción que los hombres.

Gráfico E.01.
Resultados del Programa de Alfabetización por sexo.
Período 2009-2012

Gráfico b. Niveles de deserción en Programa de Alfabetización por sexo. 2009-2012

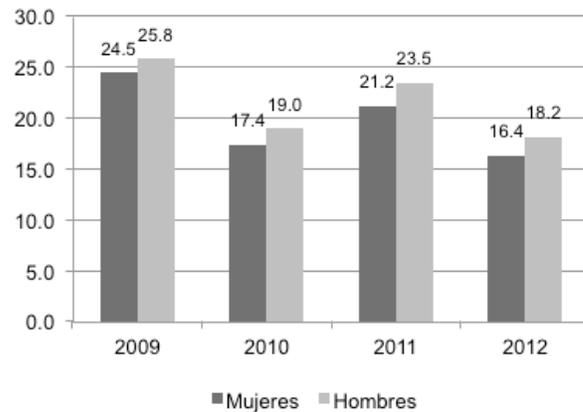
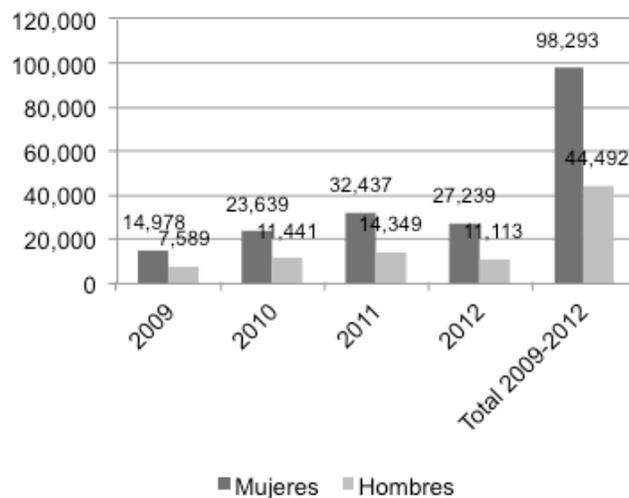


Gráfico a. Población atendida en Programa de Alfabetización por sexo. 2009-2012



Fuente: Elaboración propia con información del MINED.

Se hace evidente que ha existido una mayor participación de las mujeres en el Programa, sin embargo debe tomarse en cuenta que son ellas quienes presentan una mayor incidencia en el analfabetismo, especialmente en la población de 30 años y más y en la zona rural como se muestra en el gráfico E.01.

Puede hacerse un ejercicio al cruzar los datos de participación en el Programa con información de la EHPM. Como se muestra en la tabla E.01, en el 2010, las mujeres mayores de 15 años en condición de analfabetismo en El Salvador era de 412,593, por lo que el Programa de Alfabetización del MINED tiene un impacto de 5.7%. Mientras los hombres en condición de analfabetismo era de 252,116, por lo que el Programa tiene un impacto de 4.5%. Siguiendo con esta lógica, se observa que el Programa, acorde con sus objetivos está teniendo un mayor impacto entre las mujeres que entre los hombres.

Tabla E.01.
Impacto del Programa de Alfabetización por Sexo.
Período 2010-2012.

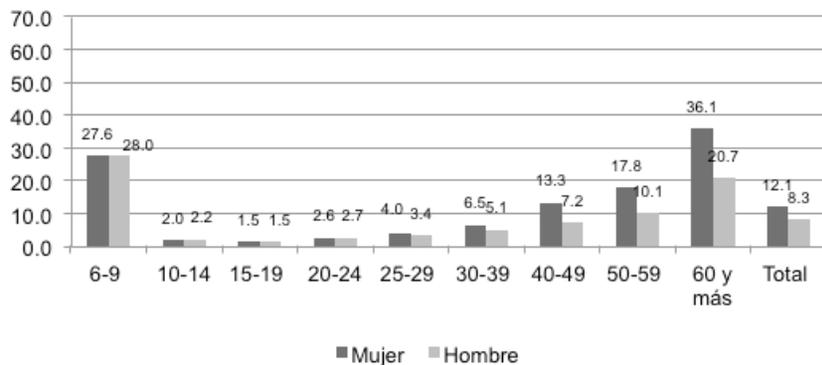
Años	2010	2011	2012
Mujeres			
Condición de analfabetismo en mujeres de 15 años y más (Datos de la EHPM)	412,593	399,157	400,622
Finalizaron el Programa de Alfabetización (Datos del MINED)	23,639	32,437	27,239
Impacto en el analfabetismo (porcentaje)	5.7%	8.1%	6.8%
Hombres			
Condición de analfabetismo en hombres de 15 años y más (Datos de la EHPM)	252,116	233,335	229,229
Finalizaron el Programa de Alfabetización (Datos del MINED).	11,441	14,349	11,113
Impacto en el analfabetismo (porcentaje)	4.5%	6.1%	4.8%

Fuente: Elaboración propia con información del Ministerio de Educación y del Ministerio de Economía- Dirección General de Estadística y Censos.

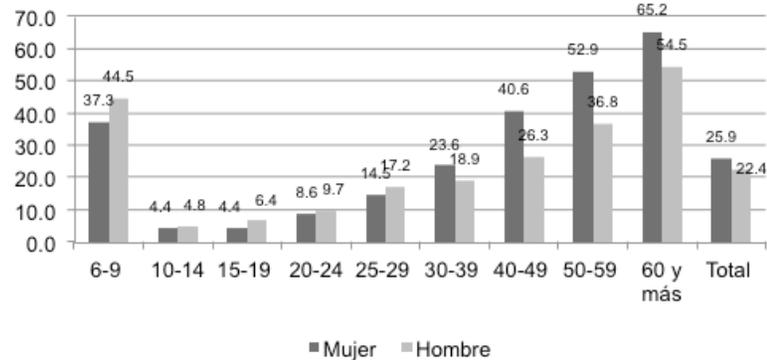
Gráfico E.02.

**Tasas de analfabetismo por sexo edad y país urbano y país rural.
Período 2010-2013**

Tasas de analfabetismo país urbano. Año 2010

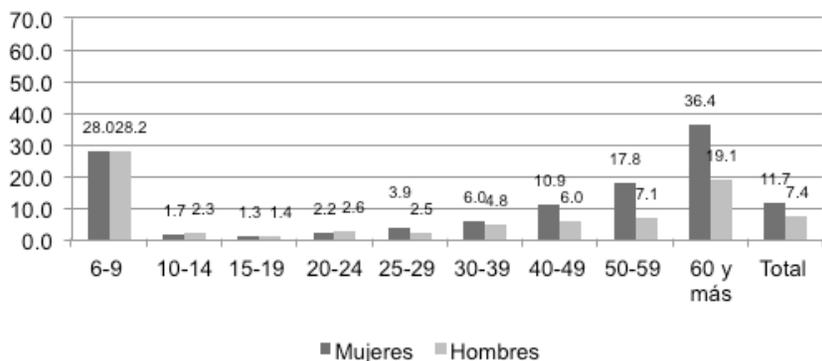


Tasas de analfabetismo país rural. Año 2010

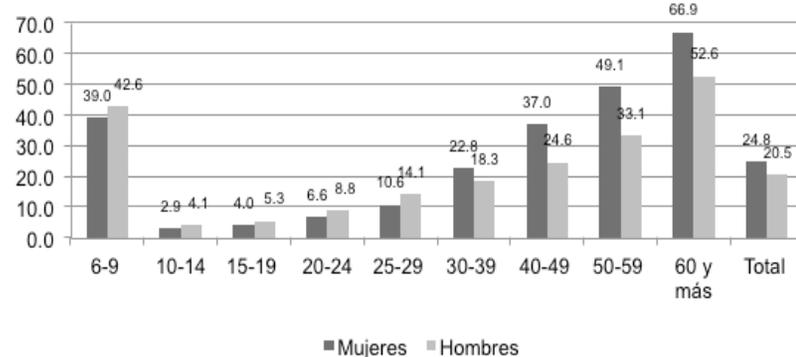


Fuente: Elaboración propia con información del Ministerio de Economía-Dirección General de Estadística y Censos (2011). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2010.

Tasas de analfabetismo país urbano. Año 2011

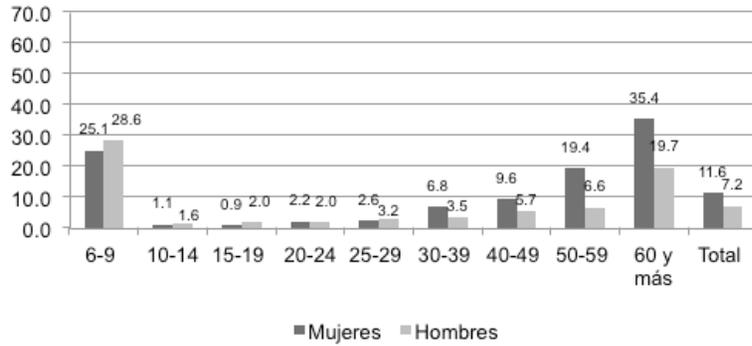


Tasas de analfabetismo país rural . Año 2011

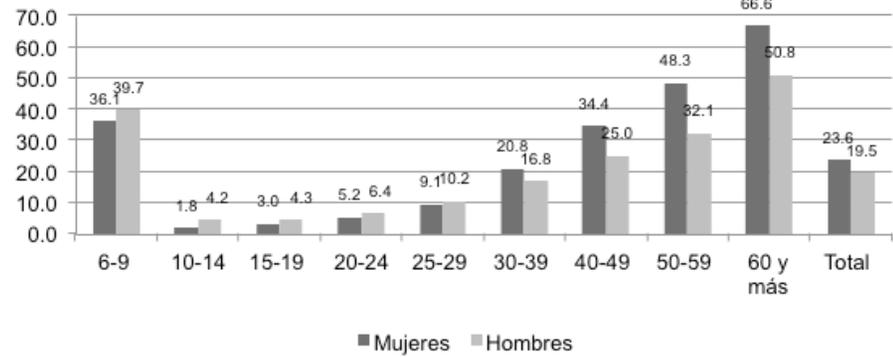


Fuente: Elaboración propia con información del Ministerio de Economía-Dirección General de Estadística y Censos (2012). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2011.

Tasas de analfabetismo país urbano. Año 2012

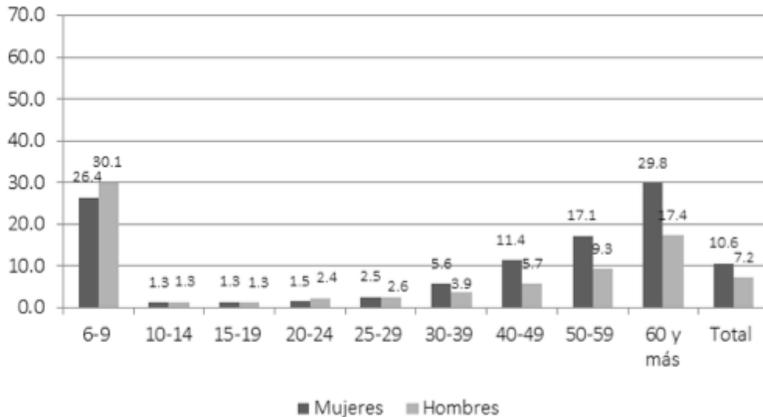


Tasas de analfabetismo país rural. Año 2012

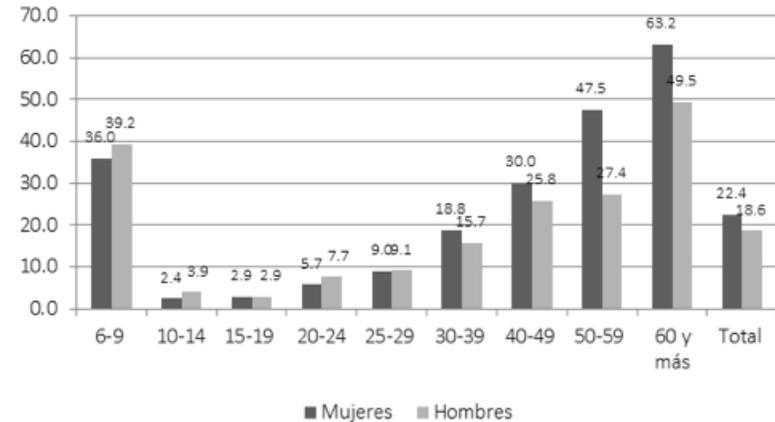


Fuente: Elaboración propia con información del Ministerio de Economía-Dirección General de Estadística y Censos (2013). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2012.

Tasas de analfabetismo país urbano. Año 2013



Tasas de analfabetismo país rural. Año 2013



Fuente: Elaboración propia con información del Ministerio de Economía-Dirección General de Estadística y Censos (2014). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2013.

Medida 3.1.2.

Ofrecer alternativas de continuidad educativa para las personas que finalicen los programas de alfabetización, y que estas alternativas sean incluyentes para las mujeres con discapacidad (Ver 3.3.3).

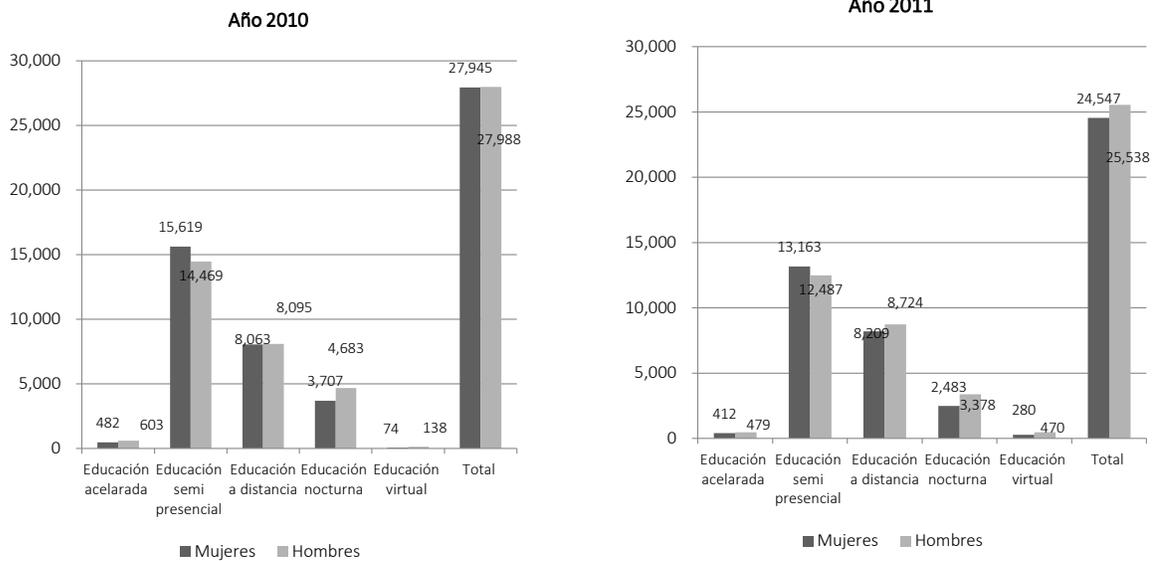
- El MINED ha desarrollado la Política Nacional de Educación Permanente de Personas Jóvenes y Adultas en El Salvador, que tiene como objetivo garantizarles “una educación permanente de calidad de los aprendizajes desde la perspectiva de derechos humanos e inclusión a fin de apoyar la construcción de una sociedad democrática y el desarrollo político, económico y social de la población salvadoreña”. Entre las prioridades de la Política se encuentra la “Atención a las mujeres con mayor condición de vulnerabilidad”.

Las modalidades educativas flexibles que desarrolla el MINED están destinadas a atender a “personas jóvenes y adultas (de 15 años en adelante) pertenecientes a la población económicamente activa, que en algún momento de su vida por variadas razones tuvieron que abandonar los estudios”. El MINED ofrece estos servicios a través de instituciones privadas que se contratan para desarrollarlos, también se asigna sobresueldo a docentes para que impartan tutorías. La educación flexible comprende la educación acelerada, semi presencial, a distancia, nocturna, virtual y la prueba de suficiencia ⁷⁵.

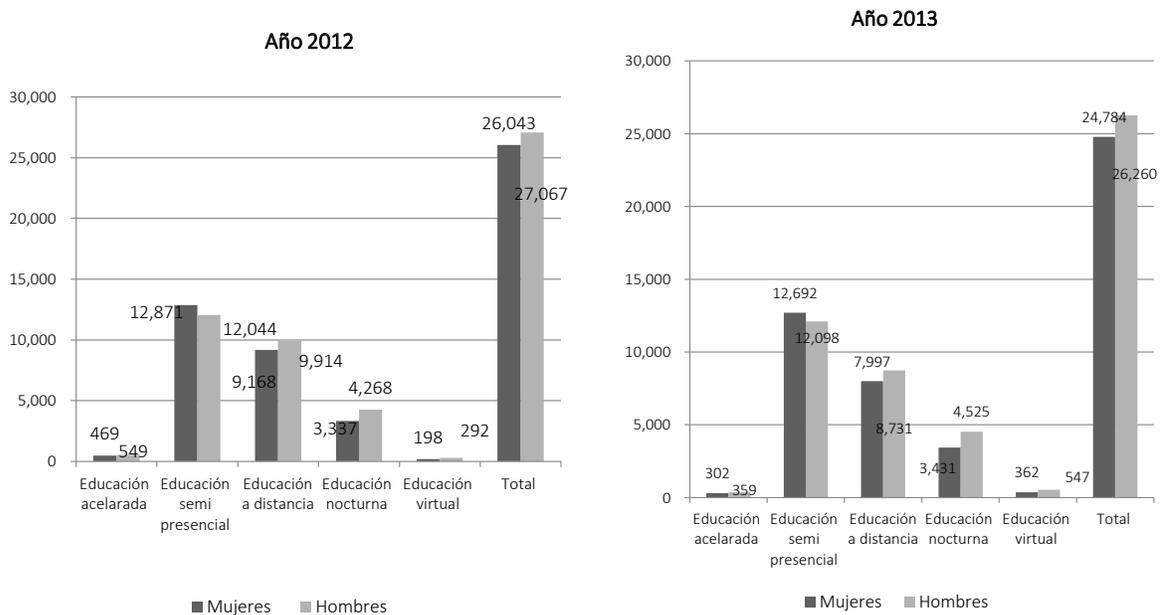
Las cifras del MINED del gráfico E.03 muestran la matrícula de mujeres y hombres en educación en modalidad flexible. Las modalidades más utilizadas tanto por mujeres como por hombres son la educación semi presencial y la educación a distancia. Se observa una reducción en el número de personas matriculadas en la educación flexible en el 2010 había 55,933 personas incorporadas, cifra que se redujo a 51,044 en el 2013. También hay una leve reducción en el porcentaje de mujeres en el período. En el 2010 las mujeres constituían el 50% de la población estudiantil bajo modalidad flexible, en 2013 fueron el 48.6%.

⁷⁵ MINED (2015). Informe de país en el marco educación para todos. http://www.mined.gob.sv/jdownloads/Institucional/informe_educacion_para_todos_2015.pdf [Consulta 17 de abril de 2015]

Gráfico E.03.
Población que participa en modalidades de educación flexible, por tipo y sexo.
Período 2010 - 2013.

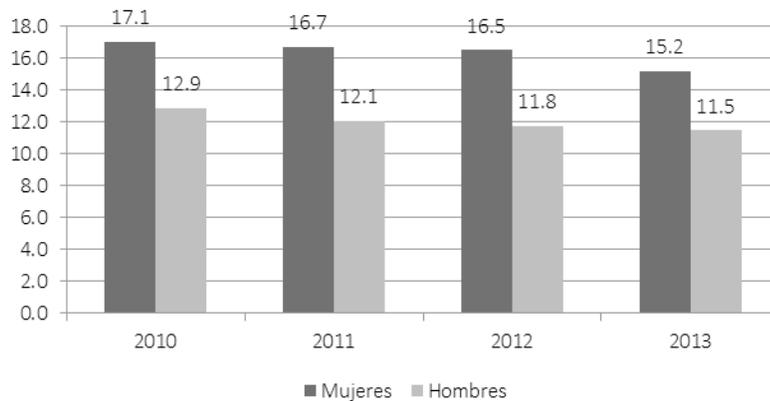


Fuente: Elaboración propia con información del MINED.



Sin embargo, según datos de la Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC) el porcentaje de mujeres de 15 años o más que no han aprobado ningún nivel educativo es mayor que el porcentaje que presentan los hombres, como se muestra en el gráfico E.04.

Gráfico E.04.
Porcentaje de población de 15 años o más con ningún grado de escolaridad por sexo.
Período 2010-2013.



Fuente: Elaboración propia con información del Ministerio de Economía-Dirección General de Estadística y Censos.
Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2010-2013.

En el gráfico E.05 se muestra la población que participa en modalidades de educación flexible por edad. Tanto en hombres como en mujeres las mayores concentraciones se dan entre las edades de 16 y 18 años y entre 19 y 23 años. Se observa en ambos sexos una reducción del porcentaje de personas ubicadas en el primer tramo (16-18) a favor del segundo (19-23). En el 2010 las mujeres entre 16 y 18 años representaban el 36.3% del total, en el 2013 el porcentaje era el 30.2%; en cambio el porcentaje de mujeres entre 19 y 23 años pasó de 32.8% en el 2010 al 45.5% en el 2013. En los hombres el fenómeno es similar, en el 2010 los hombres entre 16 y 18 años representaban el 38.9% del total, pero en el 2013 la cifra descendió al 28.9%; en cambio, los hombres entre 19 y 23 años era el 34.6% del total en el 2010, pero en el 2013 era el 49%.

Gráfico E.05.
Población que participa en modalidades de educación flexible por edad.
Período 2010- 2013.

Gráfico a. Mujeres que participan en modalidades de educación flexible por edad. 2010- 2013

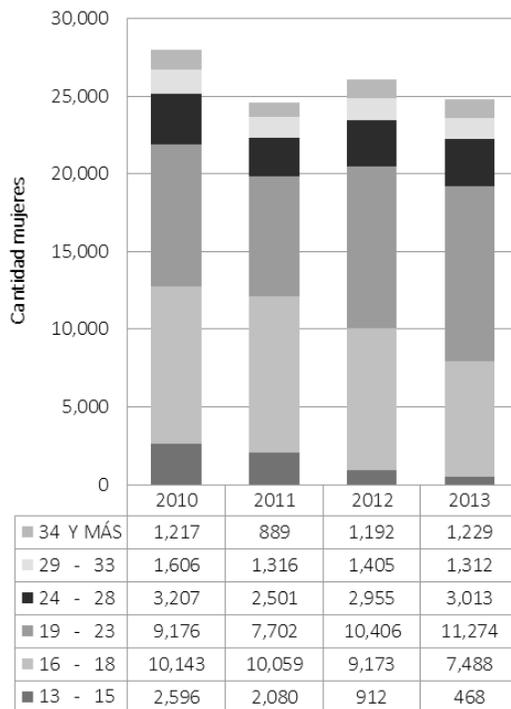
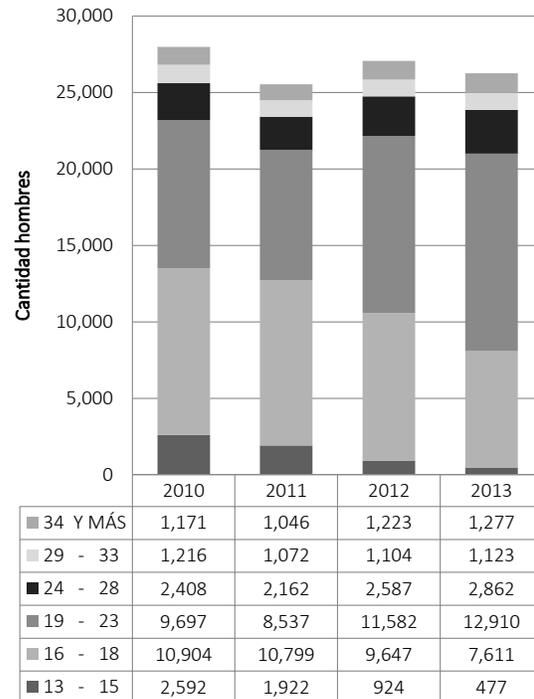


Gráfico b. Hombres que participan en modalidades de educación flexible por edad. 2010- 2013



Fuente: Elaboración propia con información del MINED.
Nota: La información del año 2013 corresponde al período de enero a diciembre.

Finalmente, debe señalarse que la mayoría de personas usuarias de las modalidades de educación flexible se encuentran en el área urbana (tanto mujeres como hombres). En el 2013, el 84% de las mujeres que participan en las modalidades flexibles se encontraban en el área urbana, mientras que el 85% fueron hombres⁷⁶.

La tabla E.02. Muestra la población con discapacidad inscrita en programas educativos del MINED de alfabetización o de modalidades flexibles por sexo⁷⁷.

⁷⁶ Información del MINED 2009-2013. Nota la información del año 2013 corresponde al período de enero a diciembre.

⁷⁷ Idem.

Tabla E.02.										
Población con discapacidad inscrita en los programas educativos de alfabetización y flexibles del MINED por sexo, según tipo de discapacidad										
Período 2009-2013.										
Tipo de discapacidad	2009		2010		2011		2012		2013	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Autismo									4	0
Ceguera	12	12	2	2	26	7	19	14	11	7
Síndrome de Down									3	2
Sordera	64	65	52	44	110	95	89	90	73	94
Total	76	77	54	46	136	102	108	104	91	103
Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por MINED.										

Medida 3.1.3.:

Fortalecer los programas de modalidades flexibles de educación media técnica y tecnológica, para que éstos permitan el acceso equitativo de las mujeres jóvenes y adultas al sistema educativo (Ver 3.3.1, 3.3.2, y 3.3.3)

- No hay datos.

Meta	Avance
<p>Indicador 3.1.1</p> <p>Al 2014, al menos el 77% de las mujeres analfabetas en el 2007, se han alfabetizado, de las cuales al menos el 50% son de las zonas rurales.</p>	<p>La reducción del número de mujeres en condición de analfabetismo fue 9.2%, correspondiendo 4.3% a la zona rural.</p> <p>En el 2007, las mujeres en condición de analfabetismo eran 492,945, siendo 264,338 rurales.</p> <p>En el 2013, las mujeres en condición de analfabetismo eran 447,644, siendo 243,018 rurales.</p>

Fuente: Ministerio de Economía-Dirección General de Estadística y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2007 y 2013.

OE 3.2 Garantizar que las niñas, las adolescentes y las jóvenes accedan, permanezcan y egresen de programas educativos formales no sexistas.**Medida 3.2.1.:**

Reformar la currícula educativa para incorporar la enseñanza y las prácticas pedagógicas orientadas a eliminar los estereotipos negativos que están a la base de la violencia y la discriminación contra las mujeres.

- El **MINED** emitió en el 2010 la Política de Educación Inclusiva. La educación inclusiva se define como “el conjunto de apuestas educativas orientadas a la eliminación gradual y efectiva de las barreras de acceso y participación que faciliten el cumplimiento del derecho efectivo a una educación oportuna, integral, de calidad y en condiciones de equidad.

En el marco de un esfuerzo constante de transformar y fortalecer el sistema educativo, empoderar la escuela y facilitar la participación de la comunidad en todo el hecho pedagógico”. Se trata de responder a las necesidades de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y personas adultas que: no acceden a la escuela; no avanzan como se espera (o avanzan demasiado en relación a los demás); repiten grado, llegan con sobre edad o abandonan la escuela; estando dentro de la escuela son segregadas o marginadas por sus diferencias (necesidades educativas especiales, etnia, género o condición social)⁷⁸.

- El Plan Social Educativo desarrollado por MINED “Vamos a la Escuela”, se formuló desde un enfoque de derechos. La primera línea estratégica del Plan es la Equidad y Permanencia en el Sistema Educativo y se incluyen acciones como: (a) asegurar la accesibilidad geográfica de los estudiantes a servicios educativos, desde parvularia hasta el nivel medio; (b) dotación de uniformes y útiles escolares; (c) ampliación del programa de alimentación escolar; (c) alianzas interinstitucionales para tener programas deportivos, artísticos y recreativos que retengan a estudiantes de tercer ciclo y educación media; (d) favorecer la integración y permanencia de las niñas y personas con necesidades educativas especiales; (e) fortalecer las modalidades flexibles de educación que permitan finalizar el tercer ciclo y la educación media; (f) fortalecimiento de becas para jóvenes de los institutos tecnológicos y del bachillerato articulado. Todas estas medidas contribuyen a la superación de obstáculos para que niñas y adolescentes ejerzan su derecho a la educación⁷⁹.

⁷⁸ MINED (2013) Política Educativa Inclusiva / Ministerio de Educación. Disponible en: https://www.mined.gob.sv/jdownloads/Politicasy_politica_educacion_inclusiva.pdf [Consulta 12 de mayo de 2015]

⁷⁹ MINED (2012) Plan Social Educativo “Vamos a la Escuela”. Disponible en: <http://www.mined.gob.sv/index.php/component/jdownloads/viewcategory/235.html> [Consulta 12 de mayo de 2015]

- El **MINED** ha diseñado los fundamentos curriculares en Educación Integral de la Sexualidad (EIS) para el nivel básico y medio, con un enfoque de género y de Derechos Humanos. El objetivo es “lograr aprendizajes significativos para el ejercicio de una sexualidad saludable, placentera y responsable en el contexto de relaciones interpersonales democráticas, equitativas y respetuosas”. Se incluyen temas como: identidad de género, violencia, sexualidad, derechos, acontecimientos históricos, funciones matemáticas, respuesta sexual humana, migración, trata de personas, y más⁸⁰. El MINED también desarrolló el Curso Básico de Educación Integral de la Sexualidad para docentes de todos los niveles educativos, se ha capacitado a 2,433 docentes (1,752 mujeres y 681 hombres) de 760 centros educativos. El personal formado en EIS ha trabajado con 31,000 estudiantes (16,120 mujeres y 14,880 hombres).

Medida 3.2.2.:

Orientar los programas de becas hacia la retención de las niñas y las adolescentes en el sistema educativo de educación básica, y la promoción del acceso de las mujeres jóvenes a carreras universitarias y técnicas.

- El Plan Social Educativo “Vamos a la Escuela”, en la Línea Estratégica 1, se plantea como acción estratégica el “aumento considerable del número de becas completas” para jóvenes que asistan a los institutos tecnológicos y a los nuevos bachilleratos integrados. No hay información de las becas desagregada por sexo.

Medida 3.2.3.:

Garantizar el acceso equitativo entre hombres y mujeres, personas con discapacidad o con capacidades sobresalientes, a los programas de ciencia y tecnología del MINED.

- No se visibilizan acciones específicas orientadas al acceso equitativo entre mujeres y hombres, y de personas con discapacidad en los programas. El MINED desarrolla los siguientes programas destinados a personas sobresalientes y a potenciar la ciencia y tecnología: (1) Programa Cerrando la Brecha del Conocimiento (CBC), que busca potenciar la formación docente con la creación de ambientes para la enseñanza aprendizaje apoyados con tecnología; (2) Programa de Atención a Estudiantes con Desempeño Sobresaliente que da una atención educativa a todos aquellos estudiantes que presentan un desempeño sobresaliente, a través de un subsistema de atención integrado al Sistema Educativo Nacional, de manera que se dé una respuesta sistemática apropiada a sus

⁸⁰ MINED (2015) Guía metodológica sobre educación integral de la sexualidad EIS: sv tercer ciclo, educación básica / Ministerio de Educación; conducción y aporte técnico Alma Corina Acosta Sevilla, Lydia Hortensia Lemus Cienfuegos; consultoría Doris Montenegro, Jorge Portillo, Ruth Tobar, Vilma Olivo, Isabel Herrera. --1a. ed.-- San Salvador, El Salv.: MINED, Colección integral de la sexualidad. Serie guía metodológica de educación integral de la sexualidad; v. 3) ISBN: 978-99923-68-94-7 Disponible en: <https://www.mined.gob.sv/sexualidad/Eis%20Tercer%20Ciclo.pdf> [Consulta 12 de mayo de 2015]

necesidades, potencialidades y aspiraciones educativas; (3) Programa Ensanche de las Tecnologías de la Información y Comunicación y su Uso Responsable (ENSANCHE), para facilitar a los estudiantes y docentes de educación media el acceso a Tics, de tal manera que adquieran las competencias para enfrentar los desafíos que el mundo globalizado impone; y (4) Sub Programa “Hacia la Cyma”, busca contribuir a mejorar el desempeño de los docentes y de los estudiantes del Sistema Educativo Nacional en el desarrollo curricular de las Ciencias Naturales y Matemáticas.

Medida 3.2.4.:

Fortalecer el sistema de evaluación del desempeño docente con criterios que incentiven la aplicación de conocimientos y prácticas pedagógicas no sexistas ni discriminatorias.

- En el 2014, la Asamblea Legislativa reforma la Ley General de Educación a través del Decreto Legislativo No. 715⁸¹, el cual “reconoce la Lengua de Señas Salvadoreña – LESSA como lengua natural y oficial de las personas sordas salvadoreñas y en consecuencia todas las actividades que se realicen para este sector de la sociedad, deberán llevarse a cabo en estricto apego a esta disposición, por tanto es obligación del Estado velar por su enseñanza y conservación”.
- La Asamblea Legislativa aprobó, en junio de 2011, el Decreto Legislativo no. 735⁸² que contiene reformas a la Ley General de Educación, en las que se explicita: (1) la prohibición de impedir el acceso o permanencia en centros oficiales a estudiantes por no pagar contribuciones económicas o por no usar el uniforme; (2) prohibir en los centros educativos del país, la adopción de medidas que impidan, limiten o perturben el inicio o continuidad normal de los estudios de las alumnas embarazadas o durante el período de lactancia. También se establece la adopción de medidas de apoyo a las alumnas embarazadas con el objeto de que continúen sus estudios.
- La Asamblea Legislativa, aprobó en julio de 2010, el Decreto Legislativo No. 425⁸³, que reforma el artículo 76 de la Ley General de Educación, estableciendo la educación parvularia, básica, media y especial como gratuita cuando la imparte el Estado.

⁸¹ Asamblea Legislativa. Decreto Legislativo No. 715 de 20 de junio de 2014 de Reforma a la Ley General de Educación. Diario Oficial de 14 de julio de 2014, no. 129 Tomo 404. Disponible en: <http://www.diariooficial.gob.sv/diarios/do-2014/07-julio/14-07-2014.pdf> [Consulta 11 de mayo de 2015]

⁸² Asamblea Legislativa. Decreto Legislativo No. 735 de 26 de mayo de 2011 de Reforma a la Ley General de Educación. Diario Oficial de 24 de junio de 2011, no. 118 Tomo 391. Disponible en: <http://www.diariooficial.gob.sv/diarios/do-2011/06-junio/24-06-2011.pdf> [Consulta 11 de mayo de 2015]

⁸³ Asamblea Legislativa. Decreto Legislativo No. 425 de 22 de julio de 2010 de Reforma a la Ley General de Educación. Diario Oficial de 16 de agosto de 2010, no. 150 Tomo 388. Disponible en: <http://www.diariooficial.gob.sv/diarios/do-2010/08-agosto/16-08-2010.pdf> [Consulta 11 de mayo de 2015]

Indicadores

Meta	Avance
<p>Indicador 3.2.1</p> <p>Al 2014, se ha incrementado un 5% la cobertura educativa de las niñas, rurales y urbanas en edad escolar. Período de referencia sugerido en SEMI: 2010-2014</p>	<p>Hay una pequeña mejoría en la asistencia escolar de las niñas y adolescentes (4-18 años), de 0.8 puntos porcentuales en el área rural y de 1 punto porcentual en el área urbana entre el 2010 y el 2013.</p> <p>La cobertura educativa de niñas y adolescentes entre 4 y 18 años en el 2010 era de 74.5% en el área rural y de 84.8% en el área urbana. En el 2013 los resultados fueron de 75.3% en el área rural y de 85.8% urbana.</p>
<p>Indicador 3.2.2</p> <p>Al 2014, se ha equiparado la tasa neta de escolarización de niñas en comparación con la tasa neta de escolaridad de niños, área rural, nivel básico y bachillerato.</p>	<p>No hay equiparación en las tasas de escolaridad entre adolescentes (15-18 años) en el área rural. Se mantiene la diferencia por sexo en más de 5 puntos porcentuales. De hecho la diferencia ha incrementado, pues era de 5.7 puntos porcentuales en el 2010 y de 6.1 en el 2013⁸⁴.</p> <p>En cambio, el grupo de las edades de 10 a 14 años, si hay equiparación de las tasas de escolaridad. En el 2010 las diferencias entre niñas y niños era de 2.3 puntos porcentuales, desfavorable a las niñas; y en el 2013 la diferencia era 0.7 puntos porcentuales a favor de las niñas⁸⁵.</p>
<p>Indicador 3.2.3</p> <p>Al 2014, docentes de al menos 350 centros escolares del sector público aplican conocimientos y prácticas pedagógicas no sexistas desde educación básica hasta superior.</p>	<p>No hay datos.</p>

Fuente: Ministerio de Economía-Dirección General de Estadística y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2010 y 2013.

⁸⁴ En el 2010 las tasas de escolarización de las adolescentes de la zona rural entre 15 y 18 años era de 48% y la de los adolescentes era de 53.7%, lo que implica una diferencia de 5.7 puntos porcentuales. En el 2013, los resultados eran de 50.7% y de 56.8%, lo que significa una diferencia de 6.1 puntos porcentuales.

⁸⁵ Las tasas de escolarización en el 2010 de las niñas entre 10 y 14 años era de 89.8% y la de los niños era de 92.1%, lo que implica una diferencia de 2.3 puntos porcentuales. En el 2013 la escolarización de las niñas había pasado a ser de 90.7% y la de los niños de 90%, lo que significa una diferencia de 0.7 puntos porcentuales a favor de las niñas.

OE 3.3 Garantizar el acceso de las mujeres a los programas de formación ocupacional no tradicional.**Medida 3.3.1.:**

Garantizar la articulación de la formación profesional ocupacional con las estrategias de desarrollo económico local (Ver 3.1.3, 3.3.2, y 3.3.3).

- No hay datos.

Medida 3.3.2.:

Desarrollar una estrategia de divulgación de la oferta de servicios de formación profesional no tradicional que incentive el aumento de la presencia de mujeres.

- El INSAFORP realiza algunas acciones positivas para promover la incorporación de mujeres en opciones de formación no tradicionales. Por ejemplo, en la ENA se debe otorgar el 25% de las becas asignadas a mujeres. Además, hay firmado un Convenio entre ISDEMU, CONJUVE e INSAFORP en el que se contempla la incorporación de las mujeres en trabajos no tradicionales.
- El INSAFORP desarrolla los Programas de Formación Profesional: (1) Formación para personas empleadas en empresas (formación continua); (2) Formación para jóvenes para el primer empleo y población en condiciones vulnerables (incluyendo personas que participan en el Programa PATI y en el Programa Ciudad Mujer); (3) Empresa Centro (formación dual, que se realiza parcialmente en empresas de forma práctica); y (4) Capacitaciones en el Centro de formación profesional en San Bartolo. Los últimos tres programas se agrupan en la categoría Población en Condición Vulnerable (incluye jóvenes y mujeres)

La información del gráfico E.06 muestra que entre el 2012 y el 2013 hay un aumento de los servicios prestados para las mujeres pasándose de 104,329 a 145,735, lo que implica un incremento de 39.7%. Además, en términos de porcentajes los servicios prestados fueron de 50% para las mujeres en el 2012 y un 51.4% en el 2013. Pese a este resultado, las mujeres están sub-representadas (son menos del 50%) en el Programa de Capacitación a Personas Trabajadoras en Empresas, siendo en el 2012 el 45.9% y en el 2013 el 44.5%. En cambio en el Programa de Población en Condiciones de Vulnerabilidad, las mujeres eran en el 2012 el 57.9% y en el 2013 el 62.1%.

Gráfico E.06.
Personas atendidas por los Programas de INSAFORP por sexo.
Años 2012 y 2013.

Gráfico a. Personas atendidas por los Programas de INSAFORP por Sexo 2012

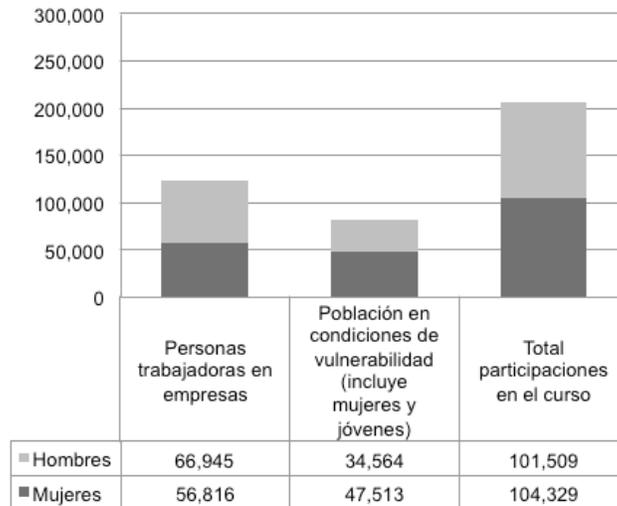
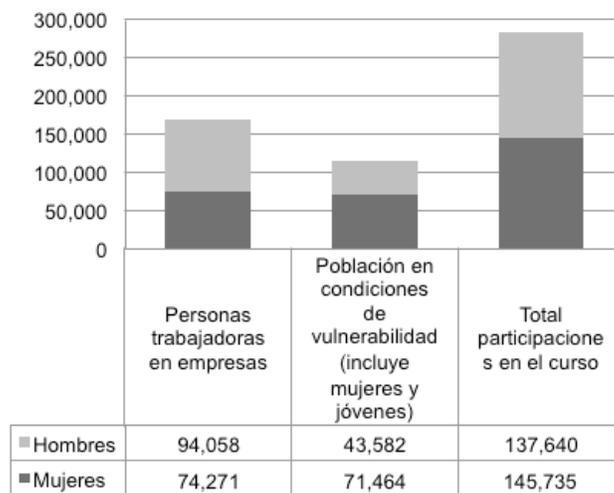


Gráfico b. Personas atendidas por los Programas de INSAFORP por Sexo 2013



Fuente: Elaboración propia con información de INSAFORP⁸⁶.

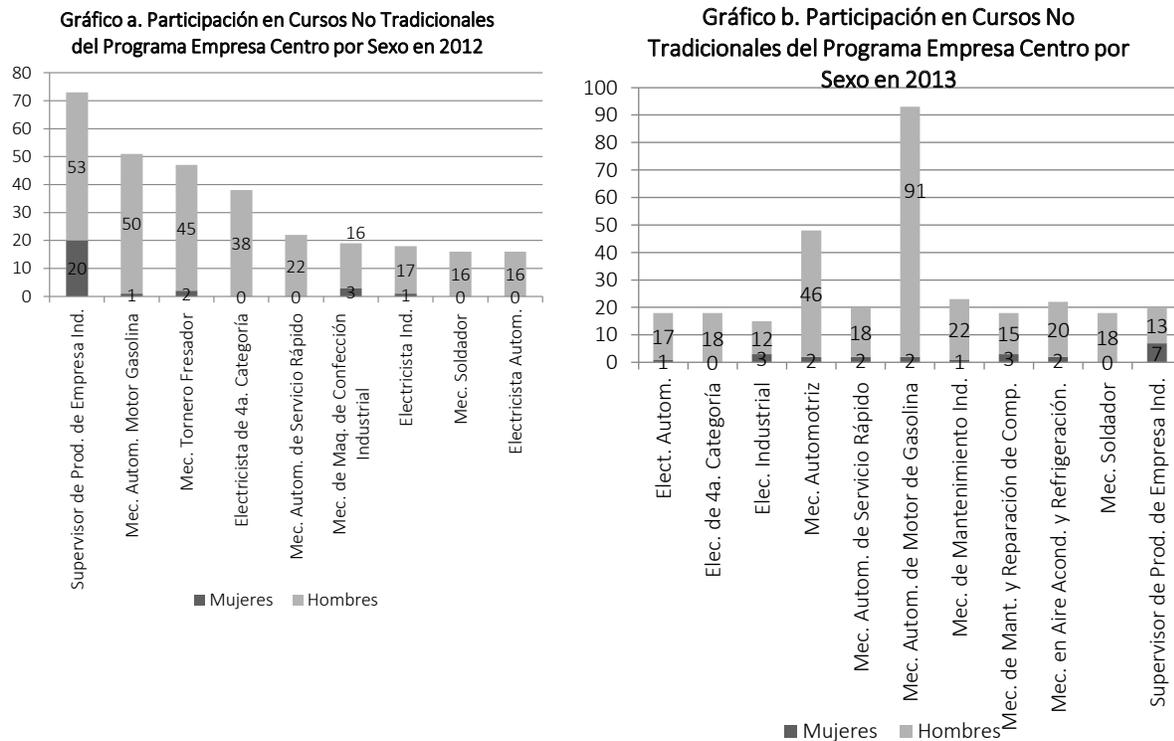
⁸⁶INSAFORP. Memoria de Labores 2012 y 2013. Disponibles en: <http://www.insaforp.org.sv/index.php/component/content/article/96-gobierno-transparente/marco-de-gestion-estrategica/123-memoria-de-labores-del-ano-en-curso> [Consulta 11 de mayo de 2015]

- Para este informe, se considera que un curso impartido por INSAFORP es no tradicional si los datos del 2012 indican que habían menos del 30% de mujeres en el total de personas egresadas.
- En el Programa de Capacitación a Personal de Empresas, se define como no tradicional la capacitación en Mecánica Industrial. En la misma solo una mujer egresó en el 2012 en comparación con los 162 hombres que lo hicieron en el mismo año. En el 2013 egresaron una mujer y 342 hombres. Además, en el 2013 aparecen dos nuevos programas de formación que son masculinizados: (1) desarrollo de instructores, docentes y supervisores, con un porcentaje de participación de mujeres de 28% y (2) tecnologías técnicas y sus aplicaciones en el que las mujeres participaron en un 6.7%.
- En el marco del Programa de Formación Empresa Centro, se identificaron como opciones de capacitación no tradicionales más del 69% de los cursos (9 de 13) en el 2012. Esto es relevante porque este programa se caracteriza por tener la más elevada tasa de inserción laboral (80% en el 2013) y en el mismo la participación de las mujeres es muy limitada. En el 2012, las mujeres eran el 37% del total de participantes y en el 2013 eran el 35.5%.

El gráfico E.07 muestra la participación de mujeres y hombres en los cursos clasificados como no tradicionales⁸⁷. En el 2012 la participación de las mujeres en estos cursos fue el 9% (27 mujeres y 273 hombres). En el 2013 su participación se redujo al 7.3% (23 mujeres y 290 hombres).

⁸⁷ Los cursos no tradicionales son: Electricista Automotriz; Electricista de Cuarta Categoría; Mecánico Automotriz; Mecánico Automotriz de Servicio Rápido; Mecánico Automotriz de Motor de Gasolina; Mecánico Tornero-Fresador; Mecánico de Mantenimiento Industrial; Electricista industrial; Mecánico de Mantenimiento y Reparación de Computadoras; Mecánico de Aire Acondicionado y Refrigeración; Mecánico Soldador y Mecánico de Máquinas de Confección Industrial. Los tradicionales son: Asesor de Ventas (vendedor técnico); Asesor de Sala de Ventas (vendedor de mostrador); Administrador Técnico de Empresas Industriales; Mesero-Bartender; Camarero y Supervisor de línea de la confección industrial. El curso de supervisor de producción de empresa industrial pasó de una participación de mujeres del 27.4% en el 2012 al 35% en el 2013.

Gráfico E.07.
Participación en Cursos No Tradicionales del Programa Empresa Centro por sexo.
Años 2012 y 2013



Fuente: Elaboración propia con información de INSAFORP⁸⁸.

- En el Programa de Formación para Población en Condiciones de Vulnerabilidad, el 42.9% de las opciones de formación en el 2012 son no tradicionales⁸⁹. En el 2012 la participación de las mujeres en estos cursos fue el 6.6% (259 mujeres y 3,684 hombres). En el 2013 fue el 13.4% (se duplicó entre un año y otro, 996 mujeres y 6,416 hombres). Hubo aumento en el número de mujeres: en cursos agropecuarios que pasaron de ser 54 en el 2012 a 544 en el 2013; en mecánica que pasaron de ser 19 a 325; y en electricidad de 20 a 99. (Ver gráfico E.08.)

⁸⁸ INSAFORP. Memoria de Labores 2012 y 2013. Disponibles en: <http://www.insaforp.org.sv/index.php/component/content/article/96-gobierno-transparente/marco-de-gestion-estrategica/123-memoria-de-labores-del-ano-en-curso> [Consulta 11 de mayo de 2015]

⁸⁹ Los cursos no tradicionales son Mecánica Automotriz, Electricidad, Mecánica, Construcción, Agropecuaria y Electrónica. Los tradicionales son: Administración y Emprendedurismo, Informática Aplicada, Turismo y Gastronomía, Estética y Belleza, Confección de prendas de vestir, Comercio, Idiomas y Elaboración de productos de limpieza.

Gráfico E.08.
Participación en Programas de Formación para Población en Condiciones de Vulnerabilidad por sexo.
Años 2012 y 2013.

Gráfico a. Participación en Programas de Formación para Población en Condiciones de Vulnerabilidad por Sexo 2012

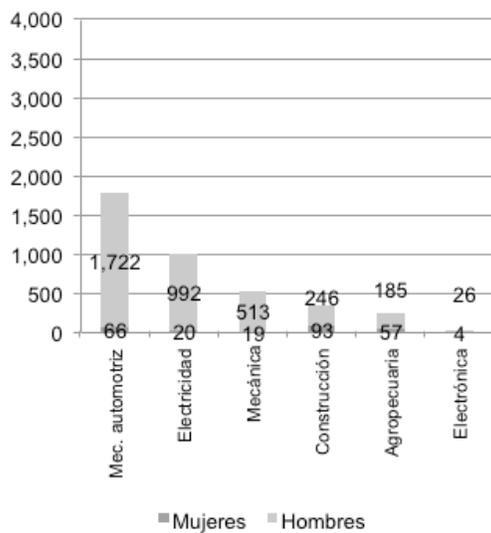
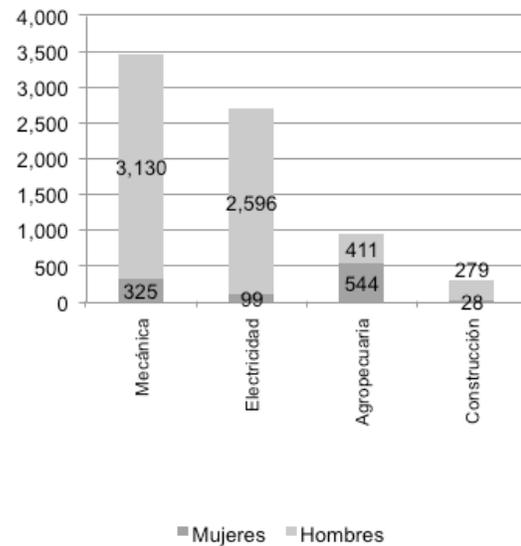


Gráfico b. Participación en Programas de Formación para Población en Condiciones de Vulnerabilidad por Sexo 2013



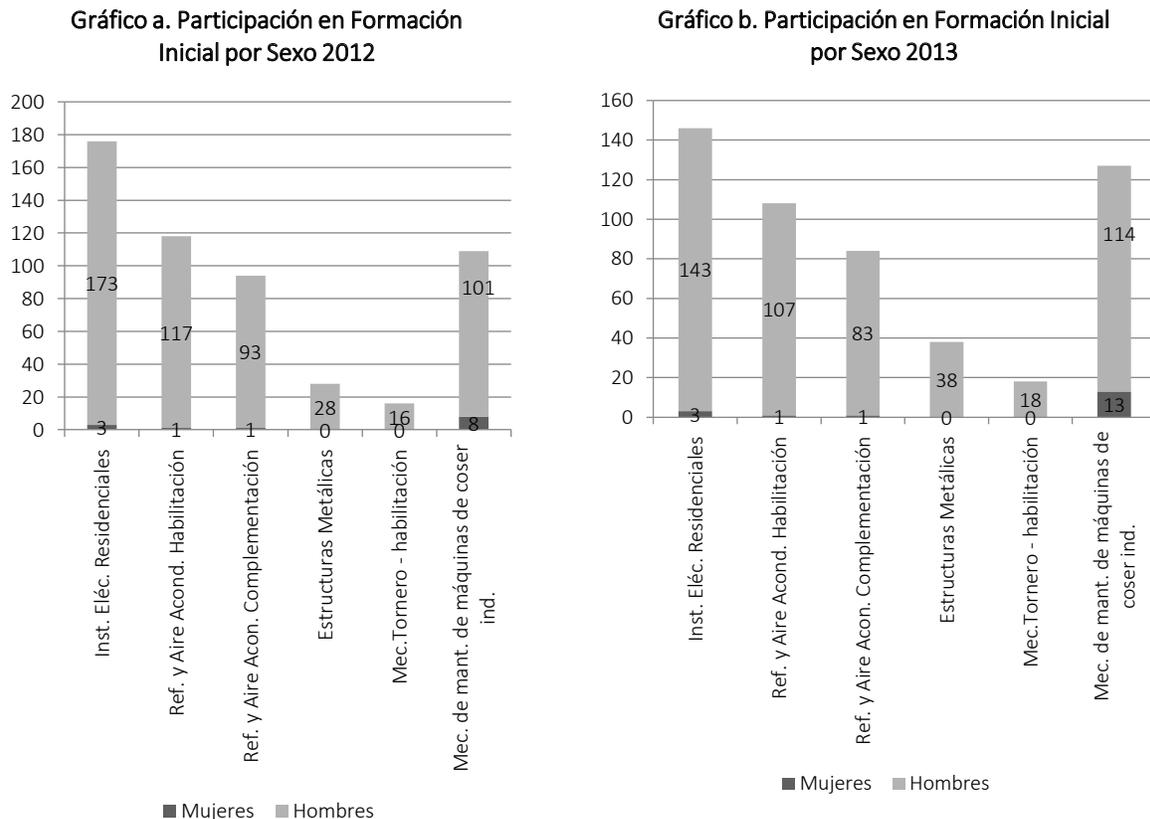
Fuente: Elaboración propia con información de INSAFORP⁹⁰.

En el Centro de Formación Profesional en San Bartolo se brinda servicios de Formación Inicial para personas desempleadas y subempleadas. En el 2012, el 66% de los cursos se califican como no tradicionales (6 de 9)⁹¹. En el 2012 las mujeres representaron el 2.4% del total de participantes en los cursos no tradicionales (13 mujeres y 528 hombres). En el 2013 el porcentaje fue de 3.5%. (18 mujeres y 503 hombres). (Ver gráfico E.09).

⁹⁰ INSAFORP. Memoria de Labores 2012 y 2013. Disponibles en: <http://www.insaforp.org.sv/index.php/component/content/article/96-gobierno-transparente/marco-de-gestion-estrategica/123-memoria-de-labores-del-ano-en-curso> [Consulta 11 de mayo de 2015].

⁹¹ Los cursos no tradicionales son: Instalaciones Eléctricas Residenciales, Refrigeración y Aire Acondicionado- habilitación, Refrigeración y Aire Acondicionado- complementación por competencias, Estructuras Metálicas, Mecánico Tornero- habilitación y Mecánico de Mantenimiento de Máquina de Coser Industrial. Los tradicionales son: Operador de Máquina Rana y Especiales; Operador de Máquina Plana y Especiales; y Operador de Máquinas Especiales.

Gráfico E.09.
Participación en Formación Inicial para personas desempleadas o subempleadas por sexo.
Años 2012 y 2013.



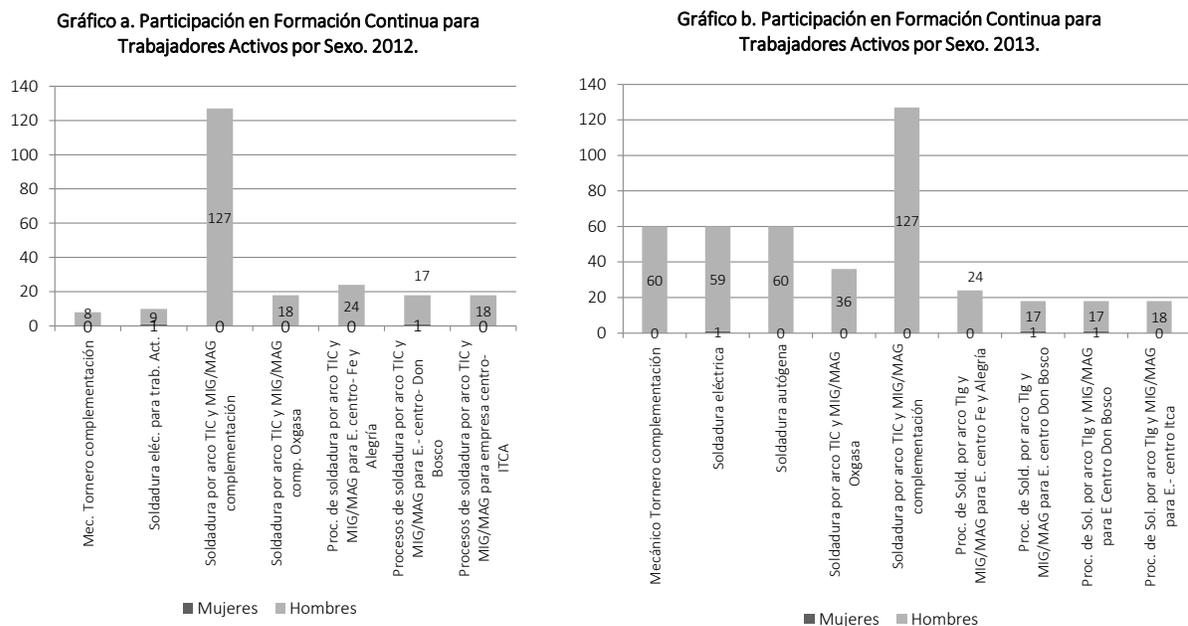
Fuente: Elaboración propia con información de INSAFORP⁹².

- El Centro San Bartolo ofrece servicios para trabajadores activos. Todos los cursos se clasifican como no tradicionales⁹³. En 2012 las mujeres representaron el 0.9% del total de participantes en los cursos no tradicionales (2 mujeres y 221 hombres). En el 2013 el porcentaje fue de 0.7%. (3 mujeres y 418 hombres). (Ver gráfico E.10)

⁹² INSAFORP. Memoria de Labores 2012 y 2013. Disponibles en: <http://www.insaforp.org.sv/index.php/component/content/article/96-gobierno-transparente/marco-de-gestion-estrategica/123-memoria-de-labores-del-ano-en-curso> [Consulta 11 de mayo de 2015].

⁹³ Los cursos no tradicionales son: Mecánico Tornero complementación para trabajadores activos; Soldadura eléctrica para trabajadores activos; Soldadura autógena para trabajadores activos; Soldadura por arco TIC y MIG/MAG OXgasas; Soldadura por arco TIC y MIG/MAG complementación; Procesos de Soldadura por arco TIG y MIG/MAG para jóvenes empresa centro Fe y Alegría; Procesos de Soldadura por arco TIG y MIG/MAG para jóvenes empresa centro Don Bosco; Procesos de Soldadura por arco TIG y MIG/MAG para jóvenes empresa centro ITCA.

Gráfico E.10. Participación en Formación Continua para Trabajadores Activos por sexo. Años 2012 y 2013.



Fuente: Elaboración propia con información de INSAFORP⁹⁴.

El gráfico E.11 muestra los cursos no tradicionales brindados en Formación Inicial para personas desempleadas o sub empleadas que son impartidos en Centros de Formación Laboral. El 17.6% de los cursos son no tradicionales⁹⁵. En el 2012 las mujeres representaron el 28% del total de participantes en los cursos no tradicionales (79 mujeres y 203 hombres). En 2013 el porcentaje fue el 26.2%. (133 mujeres y 375 hombres).

⁹⁴ INSAFORP. Memoria de Labores 2012 y 2013. Disponibles en: <http://www.insaforp.org.sv/index.php/component/content/article/96-gobierno-transparente/marco-de-gestion-estrategica/123-memoria-de-labores-del-ano-en-curso> [Consulta 11 de mayo de 2015].

⁹⁵ Los cursos no tradicionales son: Serigrafía; Serigrafía Avanzada y Redes Informáticas. Los tradicionales son: Cosmetología Básica; Cosmetología Avanzada; Uñas en diferentes técnicas; Panadería Básica; Pastelería; Comida típica; Comida Básica, Reparación y Mantenimiento de Computadoras; Microsoft Excel; Microsoft Word; Microsoft Power Point; Internet; Corte y Confección de Pantalones.

Gráfico E.11.
Participación en Formación Inicial para Personas Desempleadas o Sub empleadas por sexo.
Años 2012 y 2013.

Gráfico a.
Participación en Formación Inicial para
Personas Desempleadas o Sub-empleadas
por Sexo. 2012

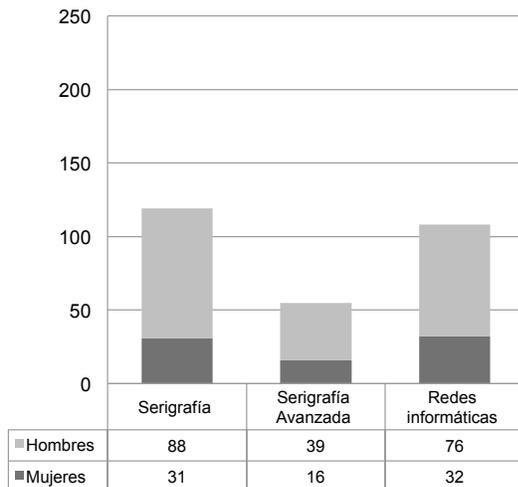
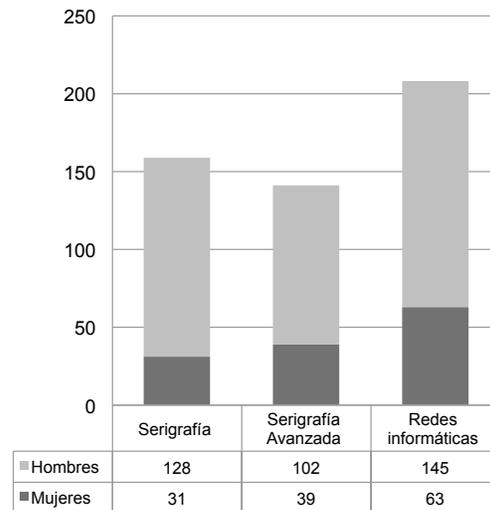


Gráfico b.
Participación en Formación Inicial para
Personas Desempleadas o Sub-empleadas
por Sexo. 2013



Fuente: Elaboración propia con información de INSAFORP⁹⁶.

La tabla E.03 muestra, en resumen, la participación de mujeres y hombres en los cursos considerados no tradicionales en los diferentes programas de INSAFORP. En términos absolutos hay un crecimiento de 208% del número de mujeres que finalizan cursos no tradicionales. Mientras, la participación de las mujeres ha pasado del 7% en el 2012 al 12.5% en el 2013. El incremento se debe fundamentalmente al aumento del número de mujeres en el Programa de Formación a Población en Condición de Vulnerabilidad (se incluyen los cursos dados en el Programa PATI y en el Programa Ciudad Mujer).

⁹⁶ INSAFORP. Memoria de Labores 2012 y 2013. Disponibles en: <http://www.insaforp.org.sv/index.php/component/content/article/96-gobierno-transparente/marco-de-gestion-estrategica/123-memoria-de-labores-del-ano-en-curso> [Consulta 11 de mayo de 2015].

Tabla E.03.
Participación en Formación Inicial para Personas Desempleadas o Sub-empleadas por sexo.
Años 2012 y 2013.

Programas	2012		2013		Porcentaje de mujeres	Porcentaje de Mujeres en
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Personas trabajadoras en empresas	1	162	1	342	0.6%	0.3%
Población en condición de vulnerabilidad- Empresa Centro	27	273	23	290	9.0%	7.3%
Población en condición de vulnerabilidad- Jóvenes para el primer empleo y población en condición de vulnerabilidad	259	3,684	996	6,416	6.6%	13.4%
Centro San Bartolo - Formación Inicial Personas subempleadas y desempleadas	13	528	18	503	2.4%	3.5%
Centro San Bartolo - Formación Continua para trabajadores activos	2	221	3	418	0.9%	0.7%
Formación Inicial para personas subempleadas y desempleadas en Centros de Formación	79	203	133	375	28.0%	26.2%
Total	381	5,071	1,174	8,344	7.0%	12.3%

Fuente: Elaboración propia con información de INSAFORP ⁹⁷.

Medida 3.3.3.:

Articular el programa de alfabetización con la formación ocupacional no tradicional, para asegurar la continuidad educativa post-alfabetización, especialmente en el caso de las mujeres con discapacidad en edad de trabajar.

- No hay datos.

Indicadores

⁹⁷ INSAFORP. Memoria de Labores 2012 y 2013. Disponibles en: <http://www.insaforp.org.sv/index.php/component/content/article/96-gobierno-transparente/marco-de-gestion-estrategica/123-memoria-de-labores-del-ano-en-curso> [Consulta 11 de mayo de 2015].

Meta	Avance
<p>Indicador 3.3.1</p> <p>Al 2014, se ha incrementado un 15% el número de mujeres que concluyen cursos de capacitación en ocupaciones no tradicionales.</p>	<p>Se tiene información para el período 2012-2013, en el que el número de mujeres que concluyeron cursos en ocupaciones no tradicionales aumentó en un 208%. Pasando de 381 mujeres (en el 2012) que finalizaron los cursos en ocupaciones no tradicionales a 1,174 mujeres (en el 2013).</p>

Fuente: Memoria de Labores de INSAFORP 2012 y 2013.

Otra información sobre educación

El Gráfico E.12 muestra el índice de feminidad de escolarización, que resulta de dividir el número de mujeres escolarizadas (por nivel) en el área rural entre el número de hombres escolarizados (por nivel). El indicador representa la proporción de mujeres escolarizadas por nivel en relación a los hombres. El gráfico a muestra el índice de feminidad de escolarización en el nivel básico en el área rural y el gráfico b en bachillerato.

Gráfico E.12.
Índice de feminidad de escolarización en el área rural por nivel educativo.
Años 2010-2012.

Gráfico a. Índice de feminidad de escolarización en el nivel básico en el área rural

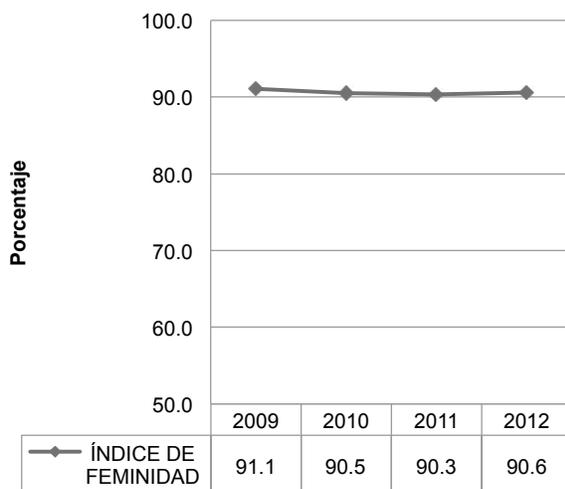
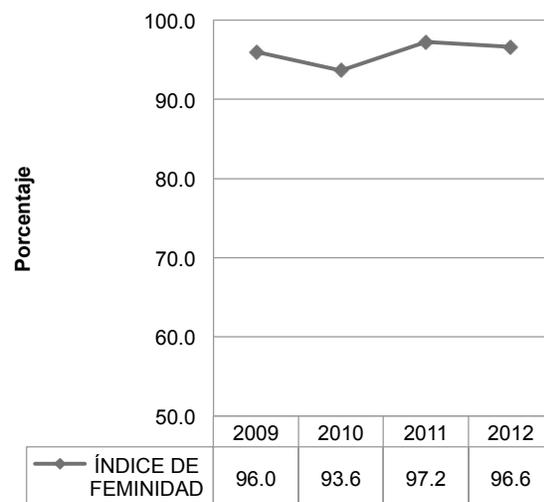


Gráfico b. Índice de feminidad de escolarización en bachillerato en el área rural.



Fuente: Elaboración propia basada en MINED. Bases de dato del Censo Escolar del Sistema Regular 2009-2012.

El gráfico E.13 muestra información sobre las tasas de asistencia escolar de la población entre

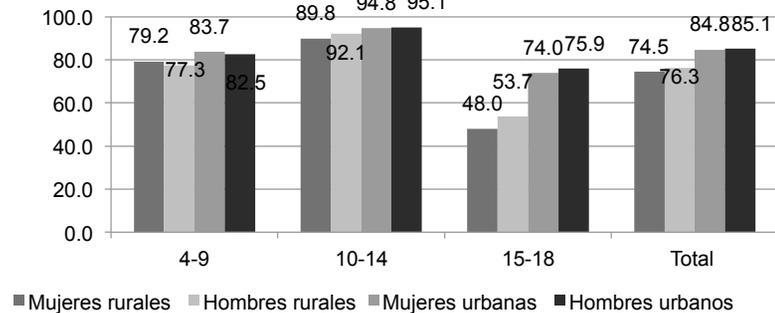
4 y 18 años, tanto para la zona urbana como rural y considerando el período 2010-2013. Los datos indican:

- Los niveles de asistencia escolar son mayores en la zona urbana que en la zona rural.
- Las mayores tasas de asistencia se dan en el tramo de 10 a 14 años, para los dos sexos y tanto para el área urbana como el área rural.
- En el tramo de edad de 4 a 9 años, las tasas de asistencia escolar son mayores entre las niñas que entre los niños, en la zonas urbana y rural, excepto en el 2013, en el que los niños tienen mayores tasas en la zona urbana.
- En el tramo de edad de 10 a 14 años, desde el 2011 las niñas tienen mayores tasas de asistencia escolar que los niños, tanto en la zona urbana como la zona rural.
- En el tramo de 15 a 18 años, los adolescentes presentan mayores tasas de asistencia escolar que las adolescentes. Además, entre el 2010 y el 2013 la diferencia en puntos porcentuales tiende a aumentar en la zona rural. En el 2010 en la zona rural la diferencia en tasas de escolaridad era de 5.7 puntos porcentuales y en el 2013 era de 6.1. En la zona urbana la diferencia en cambio se reduce, pues era de 1.9 en el 2010 y de 0.7 en el 2013.
- Llama la atención la reducción en el 2013 (en relación al 2010) de las tasas de escolaridad entre los niños en las edades de 4 a 9 años y de 10 a 14 años, en la zona rural.
- Entre el período 2011-2013 la tasa de asistencia escolar se incrementó en la zona urbana en un punto porcentual en las niñas y adolescentes y 1.1 en los niños y adolescentes. En la zona rural la escolaridad de las niñas y adolescentes aumentó en 0.8 puntos porcentuales y la de los niños y adolescentes se redujo en 0.9 puntos porcentuales.

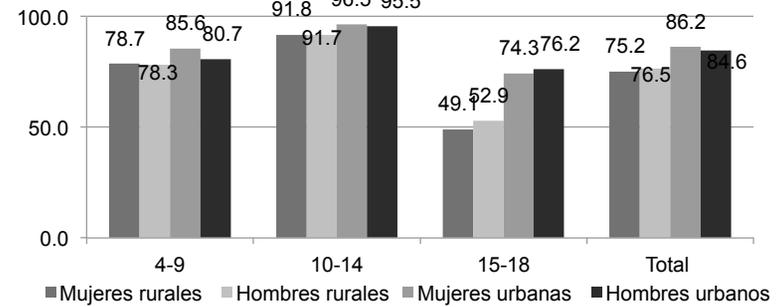
Gráfico E.13

Tasas de asistencia escolar por sexo y país urbano y país rural. Años 2010-2013.

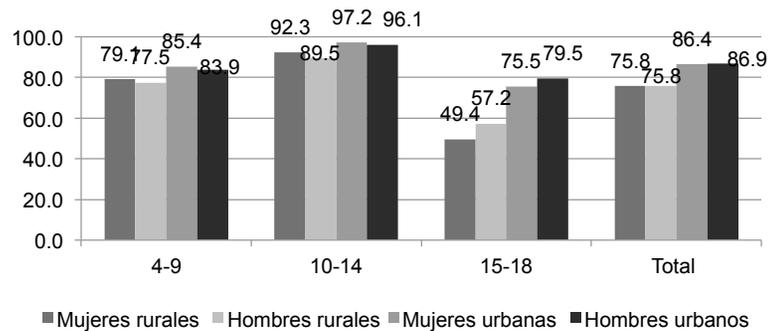
Tasa de asistencia de niñas y niños entre 4 y 18 años.
Área urbana y rural. Año 2010



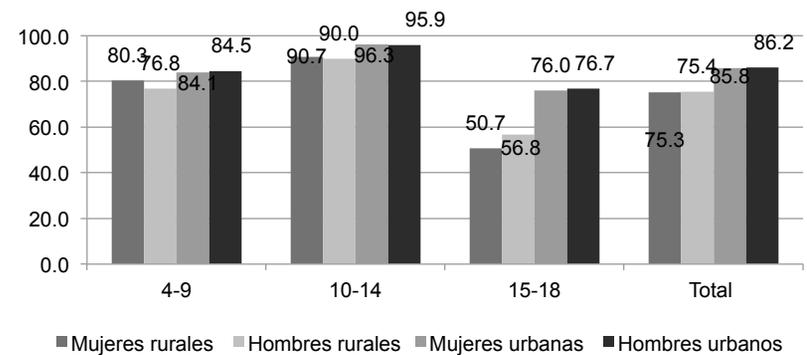
Tasa de asistencia de niñas y niños entre 4 y 18 años.
Área urbana y rural. Año 2011



Tasa de asistencia de niñas y niños entre 4 y 18 años.
Área urbana y rural. Año 2012



Tasa de asistencia de niñas y niños entre 4 y 18 años.
Área urbana y rural. Año 2013



Fuente: Elaboración propia con información del Ministerio de Economía-Dirección General de Estadística y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2010-2013.

El avance en la igualdad educativa entre mujeres y hombres es de gran relevancia, debido a los efectos positivos sobre la vida laboral, particularmente en la calidad del empleo. También, tiene influencia en el ejercicio de la ciudadanía, ya que está relacionado con el acceso a redes sociales y al pleno ejercicio de derechos⁹⁸.

Los principales avances que se han tenido en el eje de educación en el marco de la PNM son:

- El abordaje del MINED de la Educación desde una óptica de inclusión y de derechos, procurando la eliminación de las barreras de acceso a la educación y tratando de responder a las necesidades particulares de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y personas adultas.
- El MINED ha diseñado los fundamentos curriculares en Educación Integral de la Sexualidad (EIS) para el nivel básico y medio, con un enfoque de género y de Derechos Humanos. Se incluyen temas como: identidad de género, violencia, sexualidad, derechos, acontecimientos históricos, funciones matemáticas, respuesta sexual humana, migración, trata de personas, y más. El MINED también desarrolló el Curso Básico de Educación Integral de la Sexualidad para docentes de todos los niveles educativos, se ha capacitado a 2,433 docentes (1,752 mujeres y 681 hombres) de 760 centros educativos. El personal formado en EIS ha trabajado con 31,000 estudiantes (16,120 mujeres y 14,880 hombres).
- El MINED ha implementado el Programa de Alfabetización y Educación Básica, que tiene énfasis en las mujeres rurales de 35 años y más. Como resultado entre el 2009 y el 2012 finalizaron los cursos 98,293 mujeres, que constituyeron el 68.8% del total de personas alfabetizadas.
- Entre el 2010 y el 2013, se observa una reducción en las tasas de analfabetismo de toda la población, pero especialmente en el área rural. La tasa de analfabetismo se redujo en 3.5% puntos porcentuales en las mujeres de la zona rural entre el 2010 y el 2013.
- Reformas a la Ley General de Educación, que establecen la gratuidad de la educación

⁹⁸ CEPAL (2015). Informe regional sobre el examen y la evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y el documento final del vigesimotercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000) en los países de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile. Disponible en: <http://www.cepal.org/es/publicaciones/37718-informe-regional-sobre-el-examen-y-la-evaluacion-de-la-declaracion-y-la> [Consultado el 17 de mayo de 2015]

parvularia, básica, media y especial, cuando es impartida por el Estado. Además las reformas, una que prohíbe el impedir el acceso a centros escolares por no pagar contribuciones o no usar el uniforme; y otra que prohíbe obstaculizar, limitar o perturbar el inicio o continuidad de estudios a alumnas embarazadas o durante el período de lactancia.

- Aumento en las tasas totales de escolaridad de niñas y adolescentes entre el 2010 y el 2013, incrementándose en 0.8 puntos porcentuales en el área rural y en un punto en el área urbana.
- Entre el 2010 y el 2013 hay equiparación en las tasas de escolaridad de niñas y niños que están en las edades de 10 a 14 años.
- La participación de las mujeres en cursos de formación profesional no tradicionales (con menos de 30% de mujeres, en relación al total de personas que finalizan) ha tenido un importante aumento pasando de 381 en el 2012 a 1,174 en el 2013, lo que implica un crecimiento de 208%. En el 2010 las mujeres eran el 7% del total de personas que egresaban de los programas no tradicionales, en el 2013 la participación subió al 12.3%. En este incremento ha jugado un papel importante el Convenio de cooperación firmado entre INSAFORP, ISDEMU y CONJUVE para promover la participación de mujeres en cursos de formación no tradicionales.

Las principales limitaciones en la implementación de la PNM son:

- Si bien el MINED ha desarrollado importantes programas de ciencia y tecnología, los mismos carecen de acciones específicas para el acceso equitativo de mujeres, hombres o personas con discapacidad.
- No hay equiparación en las tasas de escolaridad entre adolescentes de 15 y 18 años, en el área rural. Se mantiene la diferencia por sexo desfavorable a las adolescentes en más de 5 puntos porcentuales. De hecho la diferencia ha incrementado, pues era de 5.7 puntos porcentuales en el 2010 y de 6.1 en el 2013.
- Hay una sobre-representación de las mujeres en los Programas de INSAFORP destinados a población vulnerable, ya que ellas constituyeron el 57.9% del total de participantes en el 2012 y el 62.1% en el 2013.

Eje 4: Salud Integral

Contar con buena salud es una condicionante para el desarrollo de otras actividades, tales como trabajar, estudiar y participar en la vida social y política del país. Ahora se sabe que tener una buena salud, es un hecho que está condicionado por factores sociales como los niveles de ingreso que se tiene, el área en la que se vive (rural/urbana) y por supuesto también el sexo.

La PNM identifica que las mujeres salvadoreñas tienen dificultades para gozar de una vida larga y saludable, destacando que existen limitaciones de acceso, de infraestructura y de accesibilidad a los servicios de salud sexual integral y reproductiva, por ejemplo las tasas de embarazo adolescente que siguen siendo altas.

Apuesta prioritaria.

Que el sistema nacional de salud sea capaz de brindar las condiciones y la respuesta institucional para garantizar a las mujeres el acceso a servicios de salud, incluyendo de manera especial la salud sexual y salud reproductiva de las mujeres, a lo largo de su ciclo de vida, y desde un enfoque de género y de derechos.

Objetivos específicos y medidas

~~OE 4.1 Garantizar la prestación de servicios de salud integral para las mujeres a lo largo de su ciclo vital, con calidad y calidez.~~

Medida 4.1.1.:

Fortalecer los programas de educación en salud, prevención y atención en las redes integrales de salud, con criterios y metodologías de género.

- A través de la Resolución Ministerial 230 se emite el “Plan Estratégico Intersectorial para la Atención Integral de la Salud de la Población Adolescente y joven” , que desde una perspectiva de derechos, busca garantizar el abordaje integral de la salud de las y los adolescentes y jóvenes, desde un esfuerzo unificado que incida en factores protectores y de riesgo de la salud de este grupo. Entre los objetivos que contempla el Plan se encuentran: (1) promoción de la salud, para adoptar formas de vida saludables; (2) promoción de estilos de vida libres de violencia y convivencia pacífica y (3) promoción para fortalecer la prevención y atención integral de SSR, con énfasis en la prevención de embarazo precoz, ITS/VIH en adolescentes y jóvenes.

El Ministerio de Salud (MINSAL) implementa la Estrategia de Servicios Amigables para

Adolescentes. Los servicios de salud amigables para adolescentes y jóvenes son aquellos que cuentan con horarios y espacios que permiten brindar atención con oportunidad, respeto y confidencialidad. Se plantea trabajar desde un enfoque de prevención de los problemas y de promoción del desarrollo, adecuándose a las necesidades que la población adolescente y joven tiene en el ámbito de su salud integral, encontrando formas de intervención que respondan a sus expectativas y que constituyen una invitación para atraerlos al servicio ¹⁰⁰.

En este marco el MINSAL ha realizado las siguientes acciones: (1) Diplomado de Atención Integral de la Salud de Adolescentes con Enfoque de Derechos y Género, en la que se capacitaron a 105 recursos multidisciplinarios de las Regiones de Salud Metropolitana, Paracentral y Central y se dotó a las 5 Regiones de salud de herramientas clínicas para la atención; (2) la conformación de la red intra ministerial de referentes para la atención de adolescentes y jóvenes; (3) la reproducción y distribución de materiales educativos y promocionales sobre temas relevantes como salud sexual y salud reproductiva, embarazo adolescente, violencia; (4) se han formado 265 promotores y promotoras juveniles en materia de salud sexual y reproductiva en 17 municipios y que han reproducido estos conocimientos a otras personas adolescentes y jóvenes ¹⁰¹.

Medida 4.1.2.:

Fortalecer la descentralización y el acercamiento de los servicios integrales de salud durante el ciclo de vida de las mujeres, realizando esfuerzos especiales por hacer accesibles estos servicios a las mujeres con discapacidad.

- El Plan Quinquenal de Gobierno 2009-2014¹⁰² planteaba como una de las políticas sociales estratégicas, el diseño y construcción de un Sistema Nacional Integrado de Salud. Se proponían como metas específicas: La reducción de las tasas de mortalidad: (a) infantil, (b) de menores de cinco años; (c) por lesiones de causa externa (sobre todo cuando las muertes ocurren por la falta de una respuesta oportuna a una enfermedad, a un accidente o a un hecho de violencia). También se buscaba mitigar las secuelas de las lesiones de causa externa y disminuir la incidencia de enfermedades crónicas transmisibles y no transmisibles. Además de forma explícita se plantea como meta la reducción de mortalidad materna.

Una de las prioridades para estructurar el Sistema Nacional Integrado de Salud es la

¹⁰⁰ Idem.

¹⁰¹ MINSAL. Memoria de Labores 2012-2013 y Memoria de Labores 2013-2014. Disponibles en: <https://www.salud.gob.sv/servicios/descargas/documentos/Documentaci%C3%B3n-Institucional/Memorias-de-Labores/Memoria-de-Labores> [Consulta 20 de mayo de 2015]

¹⁰² Secretaría Técnica de la Presidencia. Plan Quinquenal de Desarrollo 2010-2014.

construcción de la Red Integral e Integrada de Servicios de Salud del MINSAL. “La red se desarrolla en torno a la comunidad, las familias y las personas. Pone énfasis en: a) los determinantes de la salud con un enfoque democrático y de participación social en la gestión; b) la planificación, la ejecución, el monitoreo y la evaluación de las acciones; c) la comunicación y d) el desarrollo y ejecución de programas transversales integrales centrados en la persona y no en problemas o patologías. Este nuevo modelo del primer nivel de atención está conformado por los Equipos Comunitarios de Salud Familiar y los Equipos Comunitarios de Salud Familiar con Especialidades. Ambos resolverán cerca del 95% de los problemas de salud que se presentan en la comunidad”¹⁰³.

El MINSAL acerca los servicios a través del funcionamiento de los Ecos familiares y los Ecos especializados. Los Ecos son una forma de atención primaria de salud y con enfoque de salud familiar, con los mismos se pretende garantizar el derecho a la salud y el acceso de la población cerca de su hogar. Cada Eco Especializado tanto del área rural como del área urbana dispone de pediatras, gineco-obstetras, internistas, odontólogos, fisioterapeuta, licenciados en laboratorio clínico, educadores para la salud, auxiliar de estadísticas, psicólogos y nutricionistas.

Al cierre de 2014, existían 708 Unidades Comunitarias de Salud Familiar, 16 hogares de espera materna, 482 ecos familiares y 38 ecos especializados. En Ciudad Mujer hay 6 ecos especializados en salud sexual y reproductiva en: Usulután, Colón, San Martín, Santa Ana, San Miguel y Morazán¹⁰⁴.

Medida 4.1.3.:

Instalar un programa que promueva conductas nutricionales saludables y atienda la salud nutricional de las mujeres, con especial atención a mujeres embarazadas, mujeres en período de lactancia, y mujeres adultas mayores, para mejorar su calidad de vida.

- El MINSAL implementa el Programa de Seguridad Alimentaria y Nutricional, como una de sus prioridades¹⁰⁵. Dentro del Programa se desarrolló el documento Lineamientos Técnicos para la Suplementación con Micronutrientes en el Ciclo de Vida, en el que se establece como realizar intervenciones de suplementación con hierro a mujeres en edad fértil, embarazadas y en período de lactancia¹⁰⁶.
Como muestra el gráfico S.01, paulatinamente ha incrementado el número de mujeres

¹⁰³ Idem.

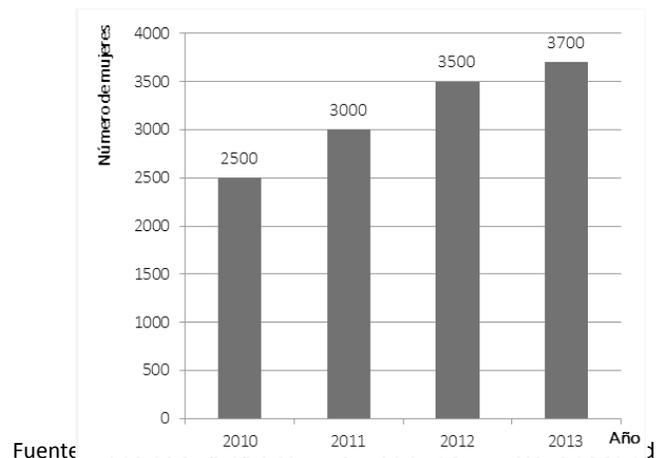
¹⁰⁴ MINSAL (2014). Memoria de Labores 2013-2014. Disponible en: <https://www.salud.gob.sv/servicios/descargas/documentos/Documentación-Institucional/Memorias-de-Labores/Memoria-de-Labores-2013-2014/> [Consulta 17 de abril de 2015].

¹⁰⁵ Idem.

¹⁰⁶ MINSAL (2014). Lineamientos Técnicos para la Suplementación con micronutrientes en el Ciclo de Vida. Disponible en: http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/lineamientos/lineamientos_micronutrientes_ciclo_de_vida_130214.pdf [Consulta 17 de abril de 2015]

embarazadas y en período de lactancia que reciben alimento complementario fortificado pasando de 2,500 en el 2010 a 3,700 en el 2013.

Gráfico S.01.
Número de mujeres embarazadas y en período de lactancia que reciben alimento complementario fortificado
Período 2010-2013.



Medida 4.1.4.:

Fortalecer los servicios de salud en detección, atención, y rehabilitación de todas las formas de violencia que afectan a las mujeres a lo largo de su ciclo de vida, realizando esfuerzos por captar los casos de violencia contra mujeres con discapacidad.

- En el 2011, el MINSAL emite la “Norma de Atención Integral e Integrada a todas las Formas de Violencia”¹⁰⁷ que retoma en sus considerandos la LEIV y en sus definiciones la violencia contra las mujeres. La norma define el papel del RIIS (1) en la promoción de estilos de vida saludables (capacitaciones, creación de grupos comunitarios, fomento del respeto y la no discriminación); (2) en la prevención (contribuir a desarrollar habilidades para detectar casos de acoso, intervención ante factores de riesgo); (3) atención de la violencia, que implica, garantizar acceso sin discriminación, guardar confidencialidad, identificar factores de riesgo y vulnerabilidad, brindar consejería, informar a las autoridades competentes; (4) rehabilitación, acceso a la rehabilitación sin discriminación; (5) referencia a las instancias prestadoras de servicios de salud y de protección legal, a las personas víctimas de violencia en todas sus formas, y dar seguimiento de acuerdo a la normativa. En la norma también

¹⁰⁷ MINSAL. Acuerdo No. 1147 de 14 de octubre de 2011 de Norma de Atención Integral e Integrada. Diario Oficial de 4 de octubre de 2011. Número 184 Tomo 393. Disponible en: http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/norma/norma_atencion_formas_violencia.pdf [Consulta 22 de Abril de 2015]

se mandata a que las instituciones que son parte de las RISS participen en la elaboración, gestión y ejecución de planes intersectoriales a nivel nacional, regional y municipal para el abordaje integral de las personas afectadas por violencia.

- En el 2012 el MINSAL, a través de la resolución ministerial No. 354, emite el “Plan Intersectorial para la prevención y atención de la violencia en todas sus formas en todo el ciclo de vida”¹⁰⁸, que tiene como objetivos: (1) Fortalecer la participación intersectorial y movilización social de los sectores nacionales y locales mediante alianzas estratégicas para el diseño y ejecución de intervenciones de promoción de la salud, prevención de la violencia mediante la corresponsabilidad y contraloría social a través del Foro Nacional de Salud; (2) Desarrollar las capacidades del recurso humano para brindar una mejor atención integral e integrada a las personas afectadas por la violencia; (3) Fortalecer los servicios de atención y de apoyo a las personas afectadas por la violencia (4) Fortalecer la capacidad de las instituciones y organizaciones para la investigación y recopilación de datos sobre la violencia.
- En este marco, el MINSAL implementa el “Programa de Atención Integral e Integrada en salud a las personas Víctimas de Violencia”, desarrollando competencias en recursos multidisciplinarios de las 5 regiones, con lo que se ha mejorado la capacidad de RISS de captar casos de violencia, por ejemplo en el 2014 se capacitaron a 1,270 recursos multidisciplinarios. Además, realiza el tamizaje para identificar a víctimas de violencia entre adolescentes embarazadas. El sistema de información y de monitoreo se ha consolidado. Uno de los productos del Programa es el “Manual de Capacitación para la Conformación de Grupos de Autoayuda”, para mujeres sobrevivientes de violencia que funcionan en 12 establecimientos de salud de primer nivel y en 3 hospitales¹⁰⁹.
- El MINSAL emitió los “Lineamientos Técnicos de Atención Integral a todas las formas de Violencia”¹¹⁰, con un apartado específico para la violencia contra las mujeres, que comprende violencia física, psicológica y sexual. El documento da los pasos y las directrices para la atención, iniciando con el tamizaje de violencia, indicando cómo tratar a las mujeres que consultan; cuáles son las condiciones de mayor riesgo de ser afectadas por violencia y las acciones que deben seguirse cuando aparece un caso.

¹⁰⁸ MINSAL (2012). Plan Intersectorial para la prevención y atención de la violencia en todas sus formas en todo el ciclo de vida. Disponible en: http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/planes/plan_intersectorial_violencia_en_todas_sus_formas.pdf [Consulta 22 de mayo de 2015]

¹⁰⁹ MINSAL (2014). Memoria de labores 2013-2014. Disponible en: <https://www.salud.gob.sv/servicios/descargas/documentos/Documentación-Institucional/Memorias-de-Labores/Memoria-de-Labores-2013-2014/> [Consulta 22 de mayo de 2015].

¹¹⁰ MINSAL (2012). Lineamientos Técnicos de Atención Integral a todas las formas de Violencia. Disponible en: http://www.fosalud.gob.sv/phocadownload/lineamiento_atencio_form_violen.pdf [Consulta 17 de abril de 2015].

Indicadores

Metas	Avance
Indicador 4.1.1 Porcentaje de consultas y atenciones de primera vez en salud integral	El porcentaje de mujeres que han recibido consultas y atenciones por primera vez en el año ha tenido un leve incremento, ha pasado de un 61.59% en el 2011 a un 61.99% en el 2014.
Indicador 4.1.2 Total de mujeres embarazadas y en período de lactancia atendidas con alimento complementario fortificado.	El número de mujeres embarazadas y en período de lactancia fue de 2,500 en el 2010, y de 3,700 en el 2013; lo que implica un incremento del 48%. Ver medida 4.1.3
Indicador 4.1.3 Porcentaje de mujeres usuarias de métodos de planificación familiar.	El porcentaje de usuarias de métodos temporales para el 2013 fue de 27.81% y para el 2014 fue de 16.05%, observándose una gran reducción. El porcentaje de usuarias de métodos permanentes en el 2013 fue de 6.54% y para el 2014 fue de 6.42%, observándose una leve reducción en su uso.
Indicador 4.1.4 Total de acciones educativas para la promoción de la salud integral.	El total de acciones educativas en promoción de la salud ha tenido un incremento sustancial, durante el período paso de 3,601,245 en 2011 a 3,942,120 en 2014.
Indicador 4.1.5 Total Unidades Institucionales de Atención Especializada para mujeres	El abordaje del MINSAL es a través del Programa de Atención Integral e Integrada en Salud a las Personas Víctimas de Violencia. En proceso de elaboración el Manual de Funcionamiento de las UIAEM del MINSAL. En gestión el equipamiento de 13 UIAEM en Hospitales Nacionales. Ver medida 4.1.4

Fuente: Información proporcionada por el Ministerio de Salud.

OE 4.2 Prevención del embarazo entre adolescentes en las áreas rurales y urbanas.**Medida 4.2.1.:**

Desarrollar una campaña intersectorial permanente de información e instalar programas de educación integral de la sexualidad, libres de estereotipos y prejuicios, que promuevan conductas y prácticas sexuales saludables entre los hombres y las mujeres, con énfasis en la población adolescente y en las áreas rurales.

- El MINSAL emitió la Política de Salud Sexual y Reproductiva¹¹¹ en el 2012, considerando en su marco referencia la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE); la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV); la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA); y la Ley y reglamento de prevención y control de la infección provocada por el virus de inmunodeficiencia humana. Una de las estrategias que propone la política es justamente la información, educación y comunicación de acuerdo al ciclo de vida en derechos sexuales y reproductivos y en salud sexual y reproductiva. Esto requiere el fortalecimiento del recurso institucional, ejemplos de medidas de fortalecimiento (ya mencionadas en 4.1.1) son: (1) el desarrollo del diplomado “Atención Integral de salud de adolescentes con un enfoque de derechos y género”, en el que participaron grupos multidisciplinarios de las regiones de salud metropolitana, paracentral y central; (2) dotación a las cinco regiones de salud de herramientas clínicas para la atención; (3) la conformación de red inter-ministerial de referentes para la atención de adolescentes y jóvenes; (4) la reproducción y distribución de materiales educativos y promocionales sobre temas relevantes como: adolescentes y jóvenes informados en SSR, embarazo en adolescentes, violencia/SS¹¹².

¹¹¹ MINSAL. Acuerdo no. 1181 de Política de Salud Sexual y Reproductiva. Diario Oficial de 15 de agosto de 2012, número 149 tomo 396. Disponible en: <https://www.salud.gob.sv/servicios/descargas/documentos/func-startdown/684/> [Consulta 22 de mayo de 2015].

¹¹² MINSAL. Memoria de labores 2013-2014. Disponible en: <https://www.salud.gob.sv/servicios/descargas/documentos/Documentación-Institucional/Memorias-de-Labores/Memoria-de-Labores-2013-2014/> [Consulta 22 de mayo de 2015].

Medida 4.2.2.:

Promover la creación y el fortalecimiento de un programa nacional de atención integral en servicios de salud sexual y salud reproductiva específicos para mujeres y hombres adolescentes y jóvenes, orientados a la SSR y la prevención del embarazo y prácticas sexuales de riesgo.

- En la Política de Salud Sexual y Reproductiva¹¹³ (ver 4.2.1), el MINSAL define como objetivo de la misma “garantizar la salud sexual y reproductiva en las diferentes etapas del ciclo de vida, a toda la población salvadoreña, que fortalezca sostenidamente el acceso a la promoción, prevención, atención y rehabilitación de la salud sexual y reproductiva, con base a la Atención Primaria de Salud Integral con un enfoque de inclusión, género y derechos, en un ambiente sano, seguro, equitativo, con calidad, calidez y corresponsabilidad”. Entre los objetivos de la Política se encuentran: (1) desarrollar acciones integrales e integradas de atención en salud sexual y reproductiva con grupos vulnerables históricamente excluidos; (2) promover la prevención, detección, atención a la violencia asociada a la SSR en el ciclo de vida, con énfasis en la violencia sexual, violencia intrafamiliar y trata de personas; (3) desarrollar el enfoque de género en la SSR, que visibilice las necesidades específicas y diferenciadas de atención de mujeres y hombres y la manera de abordarla.
- El Plan para la Implementación de la Política de Salud Sexual y Reproductiva¹¹⁴ fue emitido por MINSAL en el 2013, a través de la resolución ministerial No. 278. El Plan está alineado con la Política y entre sus Líneas de Acción se encuentran: (a) Implementación de acciones específicas en SSR según ciclo de vida dirigidas a personas con discapacidad, VIH, diversidad sexual, pueblos indígenas, trabajadores y trabajadoras sexuales; (b) Desarrollar acciones estratégicas de empoderamiento en SSR a mujeres en su ciclo de vida; (c) Desarrollar acciones educativas relacionadas con estilos de vida saludable con grupos históricamente excluidos; (d) Desarrollar acciones educativas para personal relacionado con el abordaje de la SSR en grupos históricamente excluidos; (e) Garantizar la incorporación y aplicación del enfoque de género en el marco regulatorio de la SSR; (f) Desarrollar acciones que favorezcan la participación interinstitucional e intersectorial en la aplicación del enfoque de género en la SSR.

¹¹³ MINSAL. Acuerdo no. 1181 de Política de Salud Sexual y Reproductiva. Diario Oficial de 15 de agosto de 2012. número 149 tomo 396. Disponible en: <https://www.salud.gob.sv/servicios/descargas/documentos/func-startdown/684/>. [Consulta 22 de mayo de 2015]

¹¹⁴ MINSAL. Resolución Ministerial No. 278 de 29 de noviembre de 2013. Plan para la Implementación de la Política de Salud Sexual y Reproductiva. Disponible en: http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/planes/plan_implementacion_politica_salud_sexual_29112013.pdf [Consulta 22 de mayo de 2015]

- Esto conduce al MINSAL a implementar estrategias como: Programa Nacional de Atención a la Sexualidad en el Ciclo de Vida, que tiene como fin preparar a la mujer y al hombre para el ejercicio del derecho a una vida sexual, y a una maternidad-paternidad deseada y segura; Servicios Amigables para Adolescentes; Círculos educativos para adolescentes embarazadas (que cubren el 80% de unidades de salud del país); y la formación de promotores juveniles en materia de SSR para replicar estos conocimientos a adolescentes y jóvenes de sus comunidades¹¹⁵.

Metas	Avance
Indicador 4.2.1 Porcentaje de embarazos adolescentes atendidos en red de Establecimientos de Salud.	La tasa de embarazo en adolescentes era de 24% en el 2010 y de 24.3% en el 2013.
Indicador 4.2.1 Número de adolescentes inscritas en el programa de Planificación Familiar.	En el 2010 el número de adolescentes inscritas era de 18,957 y en el 2013 la cifra fue 17,255, lo que implica una reducción de 9%.
Indicador 4.2.3 Número de acciones educativas sobre salud sexual y reproductiva con énfasis en la prevención del embarazo.	El número de acciones educativas sobre salud sexual y reproductiva durante el período ha tenido el siguiente comportamiento: 2011 de 566,100, 2012 de 681,927, 2013 de 687,305 y 2014 de 503,783.

Fuente: Información proporcionada por el Ministerio de Salud.

¹¹⁵ MINSAL. Memoria de labores 2012-2013 Disponible en: <https://www.salud.gob.sv/servicios/descargas/documentos/Documentación-Institucional/Memorias-de-Labores/Memoria-de-Labores-2012-2013/> [Consulta 22 de mayo de 2015]

OE 4.3 Prevención del riesgo reproductivo y de las principales causas de morbilidad derivadas de la salud sexual de las mujeres.

Prevención del riesgo reproductivo y de las principales causas de morbilidad derivadas de la salud sexual de las mujeres.

- El MINSAL ha establecido diálogo con el grupo de mujeres parlamentarias en torno a la salud reproductiva de las mujeres, lo que ha conducido a la asignación de partidas presupuestarias para ello¹¹⁶. Por ejemplo, en el 2012 aprobaron 1.4 millones para acciones de prevención de cáncer de cérvix y de mama.
- El MINSAL realiza campañas de detección precoz de cáncer de cérvix y de mama. Como se muestra en el gráfico S.02, entre el 2010 y el 2012 hay un incremento significativo en el número de mujeres cubiertas (33.7% en mamografía y 37.3% en citología).
- El MINSAL ha invertido en la mejora de infraestructura para realizar y analizar citologías: (1) Construcción y equipamiento del laboratorio de citología en el Hospital Zacamil; (2) Construcción y equipamiento del laboratorio de patología y citología en el Hospital San Rafael de Santa Tecla; (3) Construcción, remodelación y equipamiento del laboratorio de patología del Hospital Nacional Rosales; (4) Construcción, remodelación y equipamiento de los laboratorios de patología del Hospital San Juan de Dios; (5) Ampliación de patología en el Hospital de San Vicente¹¹⁷.

¹¹⁶ Ídem.

¹¹⁷ MINSAL. Memoria de labores 2013-2014. Disponible en: <https://www.salud.gob.sv/servicios/descargas/documentos/Documentación-Institucional/Memorias-de-Labores/Memoria-de-Labores-2013-2014/> [Consulta 22 de mayo de 2015]

Gráfico S.02
Servicios de mamografía y citología dados por el MINSAL.
Período 2010-2012.

Gráfico a. Servicios de Mamografía
(Diagnóstica y Tamizaje) dados por el
MINSAL. 2010-2012

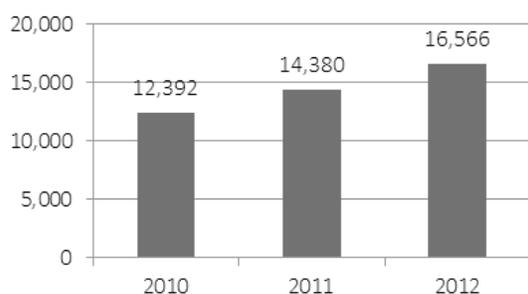
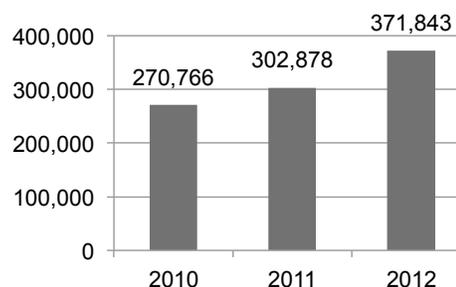


Gráfico b. Servicios de
citología dados por el
MINSAL. 2010-2012



Fuente: Elaboración propia con información del MINSAL. Memoria de labores 2012-2013.

- Construcción del Hospital Nacional de la Mujer, con cuatro edificios: consulta externa; emergencia y hospitalización; administración; y morgue. Se tiene previsto que el Hospital tenga capacidad para 401 camas (incluidas 150 cunas), 31 consultorios médicos y 5 salas de parto, de máxima urgencia e investigación. El Hospital se concibe como altamente especializado en ginecología y obstetricia, atención de alto riesgo obstétrico y atención especializada al recién nacido¹¹⁸.
- El MINSAL también desarrolla investigación en torno a la salud sexual y reproductiva. Por ejemplo, el estudio sobre el “Perfil de la Mujer Salvadoreña con Cáncer Invasor de Cérvix”, el cual describe variables sociales, institucionales y de equidad presentes en ellas¹¹⁹.
- EL MINSAL implementa el Programa Nacional de ITS/VIH/SIDA, responsable de la prevención, atención y control de las infecciones de transmisión sexual y VIH Sida. Sus estrategias son: prevención primaria (en poblaciones de mayor riesgo y vulnerabilidad); disminución de la transmisión materno infantil del VIH, sífilis y otras ITS; incremento del diagnóstico precoz del VIH, facilitando el acceso a servicios de prevención y atención del VIH; aumento de la cobertura de los servicios, asegurando la atención integral del VIH e ITS¹²⁰.

¹¹⁸ Idem.

¹¹⁹ MINSAL. Memoria de labores 2012-2013. Disponible en: <https://www.salud.gob.sv/servicios/descargas/documentos/Documentación-Institucional/Memorias-de-Labores/Memoria-de-Labores-2012-2013/>. [Consulta 22 de mayo de 2015].

¹²⁰ MINSAL. Memoria de labores 2013-2014. Disponible en: <https://www.salud.gob.sv/servicios/descargas/documentos/Documentación-Institucional/Memorias-de-Labores/Memoria-de-Labores-2013-2014/>. [Consulta 22 de mayo de 2015].

- El MINSAL ha implementado las Clínicas de Vigilancia Centinela para la Atención Integral de las Infecciones de Transmisión Sexual (VICITS), que tienen como objetivo incrementar las intervenciones de prevención, atención, diagnóstico, tratamiento, consejería en ITS/VIH hacia las poblaciones expuestas a mayor riesgo: hombres que tienen sexo con hombres (HSH), mujeres trans y trabajadoras sexuales. Actualmente existen seis clínicas VICITS: dos en Unidades Comunitarias de Salud Familiar (UCSF) de San Salvador y de Concepción; una en Sonzacate; una en San Miguel; una en la Libertad; una en La Unión y una en Santa Tecla (la última inaugurada en el 2015).

Medida 4.3.1.:

Instalar programas de promoción y prevención en salud reproductiva integral; así como la promoción de la lactancia materna conciliada con la jornada laboral.

- Actualmente se ejecutan tres programas de alcance nacional¹²¹:
 - Programa Nacional de Atención a la Madre y al Feto. Descansa sobre tres pilares: el control prenatal, la planificación familiar y el parto hospitalario. Además, se ha mejorado el trabajo en red, acercando los servicios de salud a través de los Ecos familiares y especializados, brindando cobertura ginecológica, las 24 horas en las 28 maternidades del país, aumentando los hogares de Espera materna, realizando auditoría de mortalidades y morbilidades obstétricas externas. Otro pilar ha sido la estrategia de “Aseguramiento de medicamentos e insumos de salud sexual y reproductiva” en hospitales y Primer Nivel de Atención.
 - Programa Nacional de Atención a la Sexualidad en el Ciclo de Vida. Ver 4.2.2
 - Programa Nacional de Atención a las neoplasias prevalentes del Aparato Reproductor Masculino y Femenino. Se ha avanzado especialmente en la detección del cáncer de cérvix.
- El MINSAL ha creado las siguientes herramientas para la atención pre y post natal:
 - Lineamientos técnicos para la atención de la mujer en el periodo preconcepcional, parto, puerperio y al recién nacido¹²², con el fin de estandarizar en las instituciones del Sistema Nacional de Salud la oferta de servicios a brindar durante la etapa preconcepcional, el embarazo, parto y puerperio y atención del recién nacido.

¹²¹ Idem

¹²² MINSAL (2011). Lineamientos técnicos para la atención preconcepcional, parto, puerperio y al recién nacido. Disponible en: http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/lineamientos/lineamientos_prenatal_parto_postparto_recien_nacido.pdf [Consulta 22 de mayo de 2015].

Medida 4.3.2.:

Promover la atención prioritaria de las mujeres en salud pre y post natal en las redes integrales de salud y en las Maternidades a nivel nacional, garantizando la mejora continua de los estándares de calidad, con énfasis en las adolescentes de las áreas rurales y los asentamientos urbanos precarios.

- El MINSAL ha creado las siguientes herramientas para la atención pre y post natal:
 - Lineamientos técnicos operativos para la estrategia de plan de parto¹²³, proporciona la información necesaria para promover y ejecutar, paso a paso, la Estrategia de Plan de Parto con la mujer embarazada, su familia y la comunidad; generando en ellos la responsabilidad de la preparación anticipada de los insumos necesarios para el parto hospitalario y la búsqueda de atención en salud oportuna, ante cualquier signo de complicación en la mujer embarazada, puérpera y su recién nacido.
 - Guía Clínica de Ginecología y Obstetricia¹²⁴, tiene por objetivo establecer los lineamientos para la atención de las mujeres con las principales condiciones de salud-enfermedad que requieren asistencia en las redes integrales e integradas de servicios de salud, brindadas con eficiencia y eficacia.
- Las mejoras que han existido como el acercamiento de los servicios a través de los ECOS, el control prenatal temprano, la ampliación en el número de Hogares de Espera Materna, la ampliación de horarios de los servicios ginecológicos y el aumento en la tasa de parto intrahospitalario ha contribuido al descenso de la razón de mortalidad materna.

La tabla S.01 presenta la evolución de algunos indicadores de salud sexual y reproductiva, para el período 2009-2013.

- Entre el 2009 y el 2013 la razón de mortalidad materna tiene una importante reducción de 18%.
- Las tasas de parto intrahospitalario del Sistema Nacional de Salud se mantienen altas en el período (más del 80%). Sin embargo, entre adolescentes la tasa es muy baja, y no llega al 25%.
- La tasa de control pre natal se reduce en el 2013.

¹²³ MINSAL (2011). Lineamientos técnicos operativos para la estrategia de plan de parto. Disponible en: http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/lineamientos/lineamientos_operativo_estrategia_parto.pdf [Consulta 22 de mayo de 2015].

¹²⁴ MINSAL (2011). Guía Clínica de Ginecología y Obstetricia. Disponible en: http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/guia/Guias_Clinicas_de_Ginecologia_y_Obstetricia.pdf [Consulta 22 de mayo de 2015].

Tabla S.01.
Indicadores de salud reproductiva.
Período 2009-2013.

Indicador	2009	2010	2011	2012	2013
Cobertura de inscripción pre natal de 10 a 49 años	83.2	87.1	90.7	85.3	76.6
Inscripción precoz SNS de atención pre-natal	61.1	63.2	64.3	65.6	63.5
Cobertura de control post natal de 10 a 49 años	74.6	81.4	82.4	83.3	92.3
Cobertura de parto intrahospitalario del Sistema Nacional de Salud	84.9	90	87.7	83.5	80.7
Porcentaje de partos atendidos por personal calificado en mujeres de 10 a 49 años	97.5	98	99	99.5	99.8
Porcentajes de partos adolescentes (10-19 años) atendidos en la red de establecimientos del SNS	24.5	24	23.6	23.8	24.3
Inscripción precoz SNS- adolescentes (10-19 años)	60.7	62.6	63.3	66.1	61.4
Tasa de mortalidad materna por 100,000 nacidos vivos	56	51	50.8	42	38

Fuente: Elaboración propia con información del MINSAL. Memoria de Labores 2013-2014¹²⁵.

Medida 4.3.3.:

Instalar programas de promoción y prevención en salud sexual integral, para la detección temprana de cáncer de cérvix y de mama; la promoción de prácticas sexuales saludables; y la mejora en los procesos de prevención, detección, atención y tratamiento de las infecciones de transmisión sexual (ITS/VIH/SIDA), dirigidos a las mujeres a lo largo de su ciclo de vida y a nivel nacional.

- Ver 4.3.1 y 4.3.2

¹²⁵ MINSAL. Memoria de labores 2013-2014. Disponible en: <https://www.salud.gob.sv/servicios/descargas/documentos/Documentación-Institucional/Memorias-de-Labores/Memoria-de-Labores-2013-2014/> [Consulta 22 de mayo de 2015].

Indicadores

Metas	Avance
Cobertura de parto intrahospitalario y personal calificado.	La cobertura del parto intrahospitalario en el Sistema Nacional de Salud cae de 90% en el 2010 al 80.7% en el 2013. Los partos atendidos por personal calificado pasan de 98% en el 2010 al 99.8% en el 2013.
Porcentaje de partos adolescentes atendidos en la red de establecimientos del SNS.	En el caso de las adolescentes el porcentaje está estancado ya que era de 24% en el 2010 y de 24.3% en el 2013.
Número de adolescentes inscritas en el programa de PF.	Hay una reducción en el número de adolescentes inscritas que pasan de 18,957 en el 2010 a 17,255 en el 2013, lo que implica una reducción del 9%.
Número de acciones educativas sobre salud sexual y reproductiva con énfasis en la prevención del embarazo.	El número de acciones educativas sobre salud sexual y reproductiva durante el período ha tenido el siguiente comportamiento: 2011 de 566,100, 2012 de 681,927, 2013 de 687,305 y 2014 de 503,783.
Razón de mortalidad materna (muertes maternas por 100,000 nacidos vivos).	La razón de mortalidad materna se redujo de 50.08 en el 2010 a 45.61 en el 2013, lo que implica una diferencia de 4.47%.
Porcentaje de Inscripción precoz según grupos de edad.	Para la población total en el 2010 el porcentaje era de 63.2% y en el 2013 era de 63.5% (hay un incremento pequeño). Entre adolescentes hay una pequeña reducción, pasándose de 62.6% en el 2010 a 61.4% en el 2013.
Porcentaje mujeres embarazadas mayores de 35 años (mujeres embarazadas mayores de 35 años entre el total de mujeres embarazadas de 10 a 49 años).	Hay una reducción pequeña. En el 2010 era de 8% y en el 2013 de 7.8%.
Número de mujeres mayores de 35 años inscritas en PF.	Hay una reducción. En el 2010 había 3,775 mujeres inscritas, en el 2013 eran 3,087. Implica una reducción de 18%.
Número de exámenes para cáncer cérvico uterino según tipo de tamizaje.	El número de exámenes tuvo un incremento del 37.3%, pasando de 270,766 en el 2010 a 371,843 en el 2013.
Tasa de mortalidad por cáncer cérvico uterino, según grupos de edad (por 100,000 mujeres).	Por edades en el grupo de 20 a 59 años se reduce de 2 en el 2010 a 1.5 en el 2013; y en el grupo de más de 60 años se reduce de 8.2 a 4.0.
Tasa de incidencia por cáncer cérvico uterino según grupos de edad.	Reporta un total de 770 (0.02) mujeres con cáncer cérvico uterino para el 2013 y de 885 (0.03) para el 2014.

Metas	Avance
Número de mamografías.	El número de mamografías también tuvo un incremento importante del 33.7%; resultado de pasar de 12,392 en el 2010 a 16,566 en el 2013.
Razón de mortalidad femenina por VIH (por 100,000 mujeres).	La mortalidad ha disminuido, pasando de 3.4 en el 2010 a 2.1 en el 2013.
Número de pruebas de VIH realizadas a mujeres según rangos de edad.	En el 2011 se realizaron 228,772 pruebas de VIH, en el 2012 fueron 298,857, en el 2013 se hicieron 289,517 y en el 2014 se realizaron 247,289. Observándose diferencia entre los diferentes años.
Razón de feminidad de casos nuevos de VIH, según grupos de edad.	Se tiene para el 2013 una razón de feminidad de casos nuevos de VIH de 61.36% y para el 2014 de 54.49%.
Número de mujeres que actualmente reciben terapia antirretroviral.	Solo se tiene el dato del 2012: 2,967.
Número de acciones educativas sobre VIH.	En el 2014 el MINSAL brindó 569,099 consejerías.
Número de mujeres embarazadas seropositivas que reciben medicamentos antirretrovirales.	En el 2011 fueron 120 y en el 2012 fueron 62.

Fuente: Información proporcionada por el Ministerio de Salud.

Conclusiones del eje 4 Salud Integral

Los avances en el eje de salud responden a la Reforma y están muy relacionados con el logro de la autonomía física de las mujeres, es decir con su capacidad de vivir una vida libre de violencia y poder decidir sobre la reproducción y la sexualidad. A continuación se muestran los avances en este eje de la PNM:

- Las mujeres se han visto beneficiadas con el acercamiento de los servicios del MINSAL, a través de medidas como: el funcionamiento de los Ecos, la ampliación en los horarios de atención ginecológica en los hospitales e inversión en infraestructura.
- Enfoque de derechos y de ciclo de vida. Ahora las políticas de salud se formulan desde un enfoque de derechos, es decir reconociendo que el Estado tiene un papel en garantizar los servicios de salud a las personas; y que cada etapa de la vida tiene particularidades que deben tomarse en cuenta al momento de brindar atenciones.
- La reducción de la tasa de mortalidad materna es sin duda un resultado muy importante, que está basado en tres pilares: la atención hospitalaria del parto, la inscripción precoz y la planificación familiar. Acciones como los Hogares de Espera Materna o la realización de auditorías ante cada muerte han mostrado ser herramientas útiles para alcanzar este objetivo.
- La aplicación de los Lineamientos Técnicos de Atención Integral a todas las formas de Violencia en el Sistema Nacional de Salud también han sido un avance importante, pues permiten la identificación de hechos de violencia contra las mujeres y su atención y seguimiento.
- La Política de Salud Sexual y Salud Reproductiva es también un hito, que abre espacios a la discusión de temas desde una óptica científica de temáticas que suele ser acaparadas por grupos conservadores.
- El MINSAL ha logrado un importante incremento en el número de mujeres cubiertas con exámenes de citología y mamografía, algunas de las cuales la realizan por primera vez. Estos exámenes contribuyen a la detección temprana del cáncer y por esa vía a la reducción de las tasas de mortalidad.

Los avances más limitados se encuentran en la reducción de la tasa del embarazo adolescente y en la atención intrahospitalaria de estos embarazos. En este punto debe reconocerse que debe haber un abordaje multisectorial, debido a que factores como la situación delincinencial y la educación podrían influir en ella.

Eje 5: Cuidado y Protección Social

El eje 5 de la PNM aborda los objetivos y medidas propuestos en el ámbito de cuidado y protección social, aspecto central para abordar la igualdad de mujeres y hombres, ya que debido a la división sexual del trabajo, las mujeres se concentran en la realización de tareas reproductivas y de cuidado, mayormente en el seno de la familia, lo que deriva en la carencia de remuneración y en la imposibilidad de acceder a una pensión bajo esquemas contributivos.

Incluso cuando las mujeres están insertas laboralmente, continúan asumiendo tareas reproductivas y de cuidado, lo que implica que tienen que dedicar muchas horas al trabajo (tanto remunerado como no remunerado), teniendo entonces menos tiempo disponible para estudiar, descansar y recrearse. La PNM reconoce la desigualdad en la distribución de esta carga global de trabajo y en la responsabilidad de la reproducción de la fuerza de trabajo y de la vida de las personas. Este patrón de distribución tiene implicaciones negativas en la vida de las mujeres que se refleja en aspectos como la inasistencia escolar en las adolescentes y la “inactividad de las mujeres”.

La invisibilización del trabajo no remunerado en la contabilidad nacional, también es relevante, puesto que no puede entenderse el funcionamiento de la economía sin tomar en cuenta el trabajo reproductivo. La existencia de una persona dedicada plenamente al mercado laboral, solo es posible porque otra asume la realización de acciones que necesita para su supervivencia: alimentación, cuidado de su ropa, cuidado de su vivienda, entre otras.

Asumir el cuidado y protección social como un asunto social y objeto de la política pública implica una re-distribución de tareas entre familias, empresas y Estado. Mientras en el interior de las familias implica una redistribución entre mujeres y hombres.

Apuesta prioritaria

Que como sociedad nos encaminemos hacia un modelo de organización en el que sea reconocido, valorado y protegido el trabajo dedicado a la reproducción de la fuerza de trabajo y de la vida de las personas; así como también los derechos de las personas cuidadoras y cuidadas. De modo que la distribución desigual de la carga global de trabajo entre hombres y mujeres no sea más un mecanismo de ajuste de los desequilibrios macroeconómicos y sociales.

Objetivos específicos y medidas

OE 5.1 Posicionar el trabajo de cuidado como responsabilidad social asumida equitativamente entre hombres y mujeres, y entre familias, empresas y Estado.

Medida 5.1.1.:

Impulsar la instauración de un sistema nacional de cuidado que cubra las necesidades de tiempo de cuidado de las personas dependientes (personas infantes, menores de edad, con discapacidad, adultas mayores y enfermas).

- La Secretaría Técnica de la Presidencia diseñó en el marco del Plan Quinquenal de Desarrollo 2010-2014, el Sistema de Protección Social Universal (SPSU), para ser ejecutado por instancias como CONAMYPE, MAG, MINED, MINSAL, entre otras. El SPSU está basado en un enfoque de derechos, que parte de considerar que todas las personas de una sociedad tienen derechos humanos (son titulares de derechos) y las instituciones del Estado tienen la responsabilidad de garantizarlos de forma progresiva. El SPSU incluye los Programas de Comunidades Solidarias Rurales y de Comunidades Solidarias Urbanas, el Programa de Uniformes y Útiles Escolares y el Programa de Alimentación Escolar. Además, se articula con las políticas sectoriales de salud, educación, vivienda y asistencia social.

Entre las medidas contempladas en el SPSU, se encuentran algunas acciones que contribuyen al cuidado de personas dependientes, tales como: (1) Pensión básica universal y atención básica a las personas mayores de 70 años; (2) Bonos de salud y educación/becas; (3) Oferta de salud y nutrición; (4) Uniformes, zapatos y útiles escolares y (5) Alimentación escolar. Con la aprobación de la Ley de Desarrollo y Protección Social¹²⁶ por la Asamblea Legislativa en mayo de 2014, se crea el Sistema Nacional de Desarrollo y Protección Social, en el que se institucionalizan los programas arriba mencionados y se abre la posibilidad para incorporar otros.

Medida 5.1.2.:

Promover la certificación de las instituciones que se dediquen al cuidado de las personas dependientes, para que cumplan con criterios de género y derechos.

- No hay datos.

¹²⁶ Asamblea Legislativa. Decreto Legislativo No. 647 de 3 de abril de 2014 de Ley de Desarrollo y Protección Social. Diario Oficial de 9 de abril de 2014, número 608, tomo 403. Disponible en [Consulta 15 de mayo de 2015]

Medida 5.1.3.:

Destinar progresivamente más recursos para crear y/o fortalecer infraestructura social del cuidado de personas dependientes, a nivel nacional y municipal.

- No hay datos.

Medida 5.1.4.:

Ampliar progresivamente la cobertura de la educación inicial (para infantes entre 0 y 3 años), en respuesta a la necesidad de horas de cuidado y atención de esta población, y en coherencia con las necesidades de cobertura de horario laboral de los padres y las madres.

- El MINED desarrolló la Política Nacional de Educación y Desarrollo Integral para la Primera Infancia¹²⁷ con el objetivo de “garantizar la educación y desarrollo integral de la primera infancia, de manera coordinada, integrada y participativa, por parte de las diferentes instancias de alcance nacional y local, gubernamentales y no gubernamentales, incorporando a la sociedad civil y reforzando el papel protagónico de la familia y la comunidad, contribuyendo así a una mejor preparación para la vida de las niñas y niños desde la concepción hasta los siete años de vida, mediante directrices generales que orienten los diferentes planes, programas y proyectos”.

La Política tiene como estrategias: (1) Sensibilización, promoción y difusión del derecho a la educación y al desarrollo integral de la primera infancia; (2) Acceso universal y equitativo. Este acceso universal se hace por dos vías, la primera es la institucional y la segunda es la comunitaria en la que se incluyen acciones que se desarrollan a nivel familiar o en espacios alternos que tienen las condiciones básicas para la atención directa de personal capacitado para el logro del desarrollo integral de las niñas y los niños; (3) Currículo para la educación y desarrollo integral de la primera infancia; (4) Formación permanente y profesionalización de agentes educativos para la primera infancia; (5) Educación inclusiva y atención a la diversidad; (6) Fortalecimiento de la gestión institucional e interinstitucional; (7) Creación e implementación del modelo de Educación y Desarrollo Integral; (8) Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación; (9) Investigación, sistematización e innovación y (10) Fortalecimiento y participación de la familia y la comunidad.

La estrategia 2 de acceso universal y equitativo por la vía familiar/comunitaria, está referida al involucramiento de las familias para la educación y desarrollo integral de hijas e hijos. Se brindan atenciones a la niñez que son facilitadas por la Asistencia Técnica para la Primera Infancia (ATPI) y apoyadas por las familias, el Comité Intersectorial para la Primera Infancia y el personal voluntario de la comunidad¹²⁸.

¹²⁷ MINED (2010). Política Nacional de Educación y Desarrollo Integral para la Primera Infancia. Disponible en: https://www.mined.gob.sv/jdownloads/Politicasy/politica_con_fe_de_errata_incluidos03.pdf [Consulta 17 de abril de 2015]

¹²⁸ MINED (2013). Manual de Asistencia Técnica para la Primera Infancia Vía Familiar Comunitaria (VFC). Disponible en: https://www.mined.gob.sv/jdownloads/Curriculo%20para%20la%20atencion%20a%20la%20primera%20infancia/manual_atpi-web.pdf [Consulta 17 de abril de 2015].

- Además, se encuentra en funcionamiento la Mesa Técnica Intersectorial para la Educación y Primera Infancia (METPI). La METPI es presidida por el MINED y está constituida por las siguientes instancias: Save The Children, Plan El Salvador, INTERVIDA, Visión Mundial, UNICEF, CIDEP, ISNA, MINSAL y FUNDAFAM¹²⁹.
- El nuevo currículo ha sido diseñado por el MINED y para su implementación se han capacitado a enero de 2014 a 8,130 docentes del sector público y privado, así como a agentes educativos. También, el MINED ha creado la Maestría en Atención Integral de la Primera Infancia, para contar con profesionales especializados en esta área. Está previsto que la maestría dure dos años bajo una modalidad semi presencial¹³⁰.
- Según datos del MINED, la oferta de servicios en educación inicial (0 a 3 años) está compuesta por 121 centros públicos, de los cuales 59 son rurales y 62 urbanos. En estos centros asisten 1,523 niñas (51.1%) y 1,460 niños (48.9%). Asimismo, el MINED tiene registrados 200 centros de carácter privado, 6 están ubicados en la zona rural y 194 en el zona urbana. Se brinda atención a 2,218 niñas y 2,384 niños (48.2% niñas y 51.8% niños), como se muestra en la tabla C.01:

Tabla C.01
Servicios de Educación Inicial. Sector Público y Privado. Área Urbana y Rural. Año 2014.

Sector	Zona	Centros con servicios de educación inicial	Niñas	Niños
Público	Rural	59	432	439
	Urbana	62	1,091	1,021
Total público		121	1,523	1,460
Privado	Rural	6	13	18
	Urbana	194	2,205	2,366
Total privado		200	2,218	2,384
Total general		321	3,741	3,844

Fuente: Elaboración propia con información de MINED¹³¹.

¹²⁹ MINED (2015). Mesa Técnica Intersectorial para la primera infancia rinde cuentas. Disponible en: <https://www.mined.gob.sv/index.php/ints/item/6815-mesa-t%C3%A9cnica-intersectorial-para-la-primera-infancia-rinde-cuentas.html> [Consulta 17 de abril de 2015].

¹³⁰ MINED (2015c). MINED lanza nuevo currículo para educación en primera infancia y anuncia la creación de maestría. Disponible en: <https://www.mined.gob.sv/index.php/titulares/item/6911-mined-lanza-nuevo-curr%C3%ADculo-para-educaci%C3%B3n-en-primera-infancia-y-anuncia-la-creaci%C3%B3n-de-maestr%C3%ADa.html> [Consulta 17 de abril de 2015].

¹³¹ MINED. Base de datos por centros escolares. Censo Escolar Inicial. Disponible en: <https://www.mined.gob.sv/index.php/temas/estadisticas/item/6116-bases-de-centros.html> [Consulta 17 de abril de 2015].

La tabla C.02 contiene la evolución en el tiempo de los servicios públicos y privados de primera infancia, así como de la cobertura. En el 2010 había 18 centros públicos de atención a la primera infancia y en el 2014 la cantidad había pasado a 121. En el 2010 se atendía a 492 niñas y niños y en el 2014 la cantidad había pasado a 2,983. Los centros privados de atención en primera infancia registrados por el MINED ha pasado de 146 en el 2010 a 200 en el 2014; y el número de niños atendidos ha pasado de 3,547 en el 2010 a 4,602 en el 2014. La mayor parte de los servicios de atención a primera infancia son de carácter privado.

Tabla C.02.
Servicios de Educación Inicial. Sector Público y Privado. Área Urbana y Rural.
Período 2010-2014.

Sector	Información	2010*	2011	2012**	2013***	2014
Público	Número de centros	18	28	36	96	121
	Número de niñas	221	345	536	1,947	1,523
	Número de niños	271	315	427	1,888	1,460
	NE				15	
	Total de niñas y niños	492	660	963	3,850	2,983
Privado	Número de centros	146	162	166	174	200
	Número de niñas	1,652	1,843	1,996	1,904	2,218
	Número de niños	1,866	1,928	2,135	2,105	2,384
	NE	29		15	34	
	Total de niñas y niños	3,547	3,771	4,146	4,043	4,602

Fuente: Elaboración propia con información de MINED¹³².

* En el año 2010 no se identifica el sexo de 29 asistentes en el sector privado

** En el año 2012 no se identifica el sexo de 15 asistentes en el sector privado.

*** En el año 2013 no se identifica el sexo de 15 asistentes en el sector público, ni de 34 en el sector privado.

Hay una mayor concentración de centros que atienden a la primera infancia en los departamentos de San Salvador y La Libertad, tanto del sector público como del privado. En el 2014, en San Salvador hay 58 centros públicos y 126 centros privados; y en La Libertad hay 3 centros públicos y 34 centros privados. (Ver tabla C.03).

¹³² Idem.

Tabla C.03.
Servicios de Educación Inicial por departamento Sector Público y Privado.
Año 2014.

Departamento	Público	Privado	Total general	Porcentaje
Ahuachapán	3	3	6	1.9%
Santa Ana	3	16	19	5.9%
Sonsonate	6	5	11	3.4%
Chalatenango	19	1	20	6.2%
La Libertad	3	34	37	11.5%
San Salvador	58	126	184	57.3%
Cuscatlán	2	3	5	1.6%
La Paz	3	-	3	0.9%
San Vicente	4	1	5	1.6%
Usulután	8	-	8	2.5%
Cabañas	1	1	2	0.6%
Morazán	1	-	1	0.3%
San Miguel	10	10	20	6.2%
Total general	121	200	321	100.0%

Fuente: Elaboración propia con información de MINED¹³³.

La tabla C.04 muestra los niveles de cobertura en educación inicial para niñas y niños en el período 2010-2013. En el 2010, la cobertura en atención en primera infancia era de 0.92% en las niñas y de 1% en los niños, para una cobertura total de 0.97% (considerando tanto el sector público como el sector privado). El sector público cubría el 0.12% y el sector privado el 0.85%. En el 2013, el nivel de cobertura creció a 1.98% en las niñas y 1.93% en los niños, para una cobertura total de 1.97% (considerando tanto el sector público como el sector privado). El sector público cubría el 0.96% y el sector privado el 1%. El aumento en cobertura se explica fundamentalmente por la expansión de los servicios públicos.

¹³³ Idem.

Tabla C.04.
Cobertura de servicios de Educación Inicial (Sector Público y Privado).
Período 2010- 2013.

Años	2010*	2011	2012**	2013***
Niñas				
Total entre 0 y 3 años- datos de EHPM	202,716	194,828	200,855	194,265
Asistencia a educación de primera infancia- datos MINED	1,873	2,188	2,532	3,951
Cobertura %	0.92	1.12	1.26	1.98
Niños				
Total entre 0 y 3 años- datos de EHPM	211,961	203,426	200,878	207,062
Asistencia a educación de primera infancia – Datos MINED	2,137	2,243	2,562	3,993
Cobertura %	1.01	1.10	1.28	1.93
Total				
Total entre 0 y 3 años- datos de EHPM	414,677	398,254	401,733	401,327
Asistencia a educación de primera infancia- Datos MINED	4,039	4,431	5,109	7,893
Cobertura %	0.97	1.11	1.27	1.97

Fuente: Elaboración propia con información de MINED y MINEC¹³⁴.

* En el año 2010 no se identifica el sexo de 29 asistentes en el sector privado

**En el año 2012 no se identifica el sexo de 15 asistentes en el sector privado.

***En el año 2013 no se identifica el sexo de 15 asistentes en el sector público ni de 34 en el sector privado.

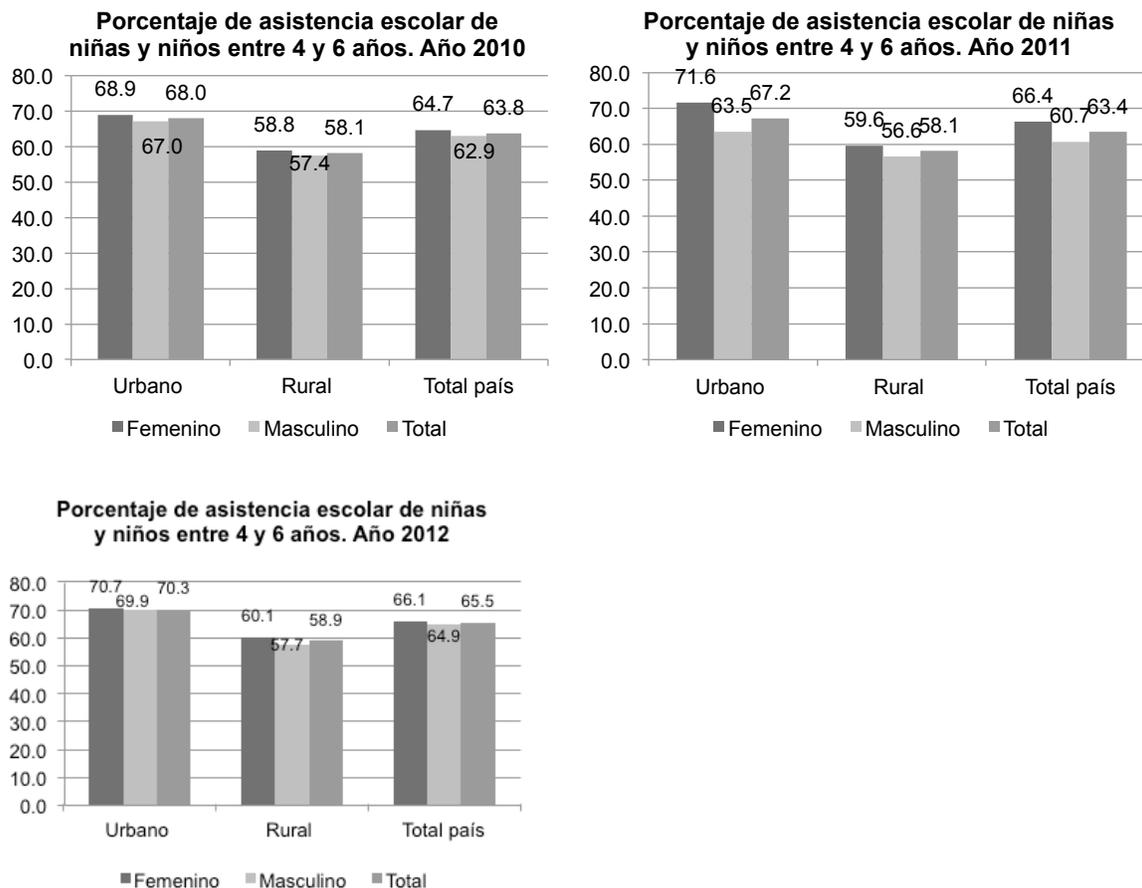
Los datos de la gráfica C.01, muestran que los niveles de asistencia escolar entre niñas y niños de 4 a 6 años, son sustancialmente mayores que la asistencia a la educación inicial. En el 2010, en la zona rural los niveles de asistencia en población de 4 a 6 años eran de 58.8% en las niñas y de 57.4% en los niños. En la zona urbana los porcentajes eran de 68.9% y de 67%, en el mismo orden. La cobertura total es de 63.8%, correspondiendo el 53.9% al sector público y el 9.7% por el sector privado¹³⁵. En el 2013, la cobertura era de 61% en las niñas y de 58% en los niños de la zona rural. Mientras que en la zona urbana las coberturas eran de 69.5% y de 72.8%, en el mismo orden. La cobertura total es de 66.3%, correspondiendo el 52.8% al sector público y el 13.5% al sector privado¹³⁶. Así entre el 2010 y el 2013 el incremento ha sido de 2.5%, explicado por el aumento de los servicios privados.

¹³⁴ MINED. Base de datos por centros escolares. Censo Escolar Inicial. Años 2010-2013. Disponible en: <https://www.mined.gob.sv/index.php/temas/estadisticas/item/6116-bases-de-centros.html> y MINEC. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Años 2010-2013. Disponible en: www.digestyc.gob.sv [Consulta 17 de abril de 2015]

¹³⁵ MINEC-DIGESTYC (2011) Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples 2010. Disponible en: www.digestyc.gob.sv. [Consulta 17 de abril de 2015]

¹³⁶ MINEC-DIGESTYC (2014) Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples 2013. Disponible en: www.digestyc.gob.sv. [Consulta 17 de abril de 2015].

Gráfica C.01.
Porcentaje de asistencia escolar de niñas y niños (entre 4 -6 años).
Período 2010-2013.



Fuente: Elaboración propia con información de Ministerio de Economía. Dirección General de Estadística y Censos¹³⁷.

Las estadísticas del MINED, de la tabla C.05, muestran que en el 2010 había 5,217 centros de parvularia, siendo 835 privados (16%) y 4,382 públicos (84%). Respecto a la zona geográfica había 3,649 centros ubicándose en la zona rural (69.9%) y 1,568 en la zona urbana (30.1%). En el 2014 había 5,244 centros de parvularia, lo que implica un incremento de 0.52%. Según los datos, 776 centros son privados (14.8%) y 4,468 son públicos (85.2%). Por zona geográfica hay 3,750 centros en la zona rural (71.5%) y 1,494 en la zona urbana (28.5%).

¹³⁷ MINEC-DIGESTYC. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Años 2010-2013. Disponible en www.digestyc.gob.sv [Consulta 17 de abril de 2015].

Tabla C.05. Centros escolares de parvularia a nivel nacional. Período 2010 y 2014.

Zona	Sector	2010	2011	2012	2013	2014
Rural	Privado	93	93	91	82	98
	Público	3,556	3,597	3,617	3,639	3,652
Total Rural		3,649	3,690	3,708	3,721	3,750
Urbana	Privado	742	714	703	701	678
	Público	826	819	821	830	816
Total Urbana		1,568	1,533	1,524	1,531	1,494
Total General		5,217	5,223	5,232	5,252	5,244

Fuente: Elaboración propia con información de MINED¹³⁸.

Medida 5.1.5.:

Revisar y adecuar las metodologías de los programas de alimentación escolar, a fin de que el trabajo que éstos requieren no represente una carga adicional no retribuida de tiempo o de recursos, para las madres de las y los estudiantes participantes en tanto que titulares y sujetos de derecho.

- No hay datos.

Medida 5.1.6.:

Promover la participación compartida de hombres y mujeres en tareas relativas a la paternidad y la maternidad, desde las políticas laborales de empresas públicas y privadas.

- La Asamblea Legislativa aprobó en mayo de 2013, el Decreto No. 376¹³⁹ que reforma el Código de Trabajo y otorga tres días en caso de paternidad por nacimiento o adopción y que puede ser tomado dentro de los primeros quince días desde la fecha de nacimiento o de firma de sentencia de adopción.

Medida 5.1.7.:

Divulgar y garantizar la aplicación de las reformas al Código de Familia, relativas al reconocimiento voluntario de la paternidad, y la reversión de la carga de la prueba en los procesos de reconocimiento forzoso.

¹³⁸ MINED. Base de datos por centros escolares. Censo Escolar Inicial. Años 2010-2014. Disponible en: <https://www.mined.gob.sv/index.php/temas/estadisticas/item/6116-bases-de-centros.html> [Consulta 17 de abril de 2015]

¹³⁹ Asamblea Legislativa. Decreto No. 376 de 9 de mayo de 2013. Disponible en: <http://www.asamblea.gob.sv/comisiones-legislativas/permanentes/comision-de-trabajo-y-prevision-social/legislatura-2012-2015/decretos/2013/reformar-al-codigo-de-trabajo-descanso-por-paternidad-remunerado/?searchterm=paternidad> [Consulta 11 de mayo de 2015]

- No ha habido avances en la divulgación.
- El reconocimiento voluntario de la paternidad es un servicio que presta la PGR, y puede ser de forma espontánea cuando el padre se presenta o a solicitud de la madre. La tabla 17 muestra el porcentaje de reconocimiento voluntario de la paternidad en el período 2009-2014, el cual revela un comportamiento ascendente pasando de 86.3% en el 2009 a 100% en el 2014.

Tabla C.06.
Porcentaje efectivo de solicitudes de reconocimiento voluntario de paternidad
respecto al número de solicitudes.
Período 2009- 2014.

Reconocimiento voluntario de paternidad	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Número de reconocimientos voluntarios de paternidad efectuados.	3,923	4,382	5,322	5,514	2,935	1,663
Número total de solicitudes de reconocimientos voluntarios de paternidad.	4,547	5,000	6,056	6,250	3,362	1,663
Porcentaje de solicitudes.	86.3	87.6	87.9	88.2	87.3	100.0

Fuente: Registros Estadísticos de la Procuraduría General de la República.

*Nota: Los datos de 2014, corresponden al período de enero a septiembre.

- La PGR también presta servicios de reconocimiento forzosos de paternidad. La tabla 18 muestra el porcentaje de casos de reconocimiento forzoso que se resuelven favorablemente entre el 2009 y el 2014. En este caso no se identifica tendencia. El año con mayores resultados fue el 2011 con el 83.4% y el año con menores resultados fue el 2013 con el 51.8%.

Tabla C.07.
Porcentaje de demandas resueltas respecto a las demandas de declaración judicial de paternidad
Período 2009- 2014.

Demandas de paternidad	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Número de demandas resueltas de declaración judicial de paternidad	487	406	612	587	221	325
Total de demandas de declaración judicial de paternidad	624	618	734	736	427	471
Demandas resueltas	78.0	65.7	83.4	79.8	51.8	69.0

Fuente: Registros Estadísticos de la Procuraduría General de la República.

*Nota: Los datos de 2014, corresponden al período de enero a septiembre.

Medida 5.1.8.:

Institucionalizar en el Sistema Estadístico Nacional la medición sobre el uso del tiempo de hombres y mujeres, y el cálculo del aporte del trabajo doméstico no remunerado a las cuentas nacionales.

- Se ha avanzado en la valorización del trabajo no remunerado, partiendo de la Encuesta de Uso de Tiempo de 2010 levantada por la Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC).

Indicadores

Meta	Avance
Indicador 5.1.1 Al 2014 se ha incorporado el aporte del trabajo doméstico no remunerado en las cuentas nacionales.	Avances en la valorización del trabajo no remunerado partiendo de la Encuesta de Uso de Tiempo con el fin de crear la Cuenta Satélite de Trabajo no remunerado de los hogares.
Indicador 5.1.2 Al 2014 se ha incrementado en un 2% la filiación paterna.	No hay datos
Indicador 5.1.3 Al 2014 se están procesando hasta su resolución por lo menos un 2% Las solicitudes por morosidad en cuota alimenticia.	No hay datos

Fuente: Ministerio de Economía-Dirección General de Estadísticas y Censo.

OE 5.2. Impulsar la universalidad del sistema de protección social, independientemente del tipo de trabajo ejercido por las mujeres.

Medida 5.2.1.:

Promover la revisión y la creación de instrumentos para hacer accesible el derecho a la salud y a la seguridad social a las trabajadoras domésticas remuneradas, las trabajadoras por cuenta propia y las trabajadoras agropecuarias; a las mujeres adultas mayores; y a las mujeres que por discapacidad no ejerzan un empleo.

- El Decreto Ejecutivo No. 74¹⁴⁰, de mayo de 2010, da origen al Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos.

Medida 5.2.2.:

Impulsar la modificación de la Ley de Administración de Pensiones para hacer efectiva la incorporación al sistema nacional de pensiones de las trabajadoras domésticas remuneradas, las trabajadoras por cuenta propia y las trabajadoras agropecuarias; de las mujeres adultas mayores; y de las mujeres que por discapacidad no ejerzan un empleo.

- No hay datos.

Medida 5.2.3.:

Garantizar el reconocimiento del trabajo de cuidado como un trabajo y, por tanto, como una contribución no salarial al sistema de pensiones.

- No hay datos.

Medida 5.2.4.:

Establecer porcentajes de cotización diferenciados según el área de residencia urbana o rural, el tipo de inserción laboral, y el nivel de ingresos.

¹⁴⁰ Presidencia de la República. Decreto Ejecutivo No 74 de 31 de mayo de 2010 de Creación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos. Diario Oficial, de 1 de Junio de 2010, Número 101 tomo 387. Disponible en: https://www.google.com.sv/?gws_rd=cr&ei=KxF9UuC9NY6i4AP5-4H4Bg#q=%EF%83%BC%09EI+Decreto+Ejecutivo+No.+74+ [Consulta 27 de abril de 2015].

La Pensión Básica Universal, es un programa en el marco del SPSU consiste en un apoyo económico de \$100 entregado de forma bimensual. El Programa inició en los municipios rurales con pobreza extrema severa y pobreza extrema alta. En el 2014, el programa se amplió a los Asentamientos Urbanos Precarios, llegándose un total de 86 municipios a nivel nacional, de los cuales 81 son rurales ¹⁴¹.

Indicadores

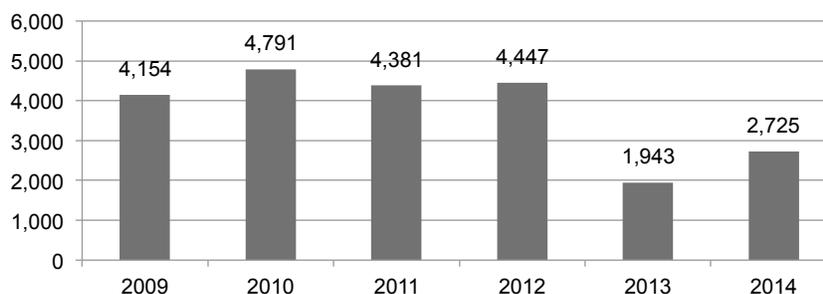
Indicador	Avance
Indicador 5.2.1	Incremento en el período 2011-2014: 73.5%
Incrementado al 2014 en un 2% las mujeres beneficiadas de la pensión básica a la persona adulta mayor del Programa de Comunidades Solidarias.	Mujeres beneficiadas en el 2011: 7,893
	Mujeres beneficiadas en el 2013: 13,691

Fuente: Información estadística de la Secretaría Técnica de la Presidencia.

Otra información sobre Cuidado y Protección Social.

El gráfico C.02 muestra las solicitudes por mora en pensiones alimenticias en el período 2009-2014. En el período 2010-2013 hay una tendencia hacia la reducción, pero que luego aumenta en el 2014.

Gráfico C.02.
Solicitudes por mora en cuotas alimenticias.
Período 2009-2014.



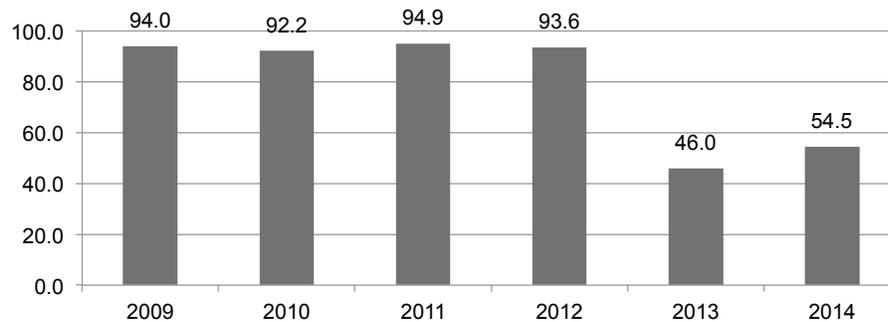
Fuente: Registros Estadísticos de la Procuraduría General de la República.

*Nota: Los datos de 2014, corresponden al período de enero a septiembre.

¹⁴¹ FISDL. Comunidades Solidarias Rurales. Disponible en: http://www.fisd.l.gob.sv/temas-543/oferta-programatica/sistema-de-proteccion-social-universal/comunidades-solidarias-rurales#.VUHDVif_Oko/ [Consulta 20 de abril de 2015].

El gráfico C.03 tiene por su parte las resoluciones efectivas en general de alimentos, es decir el número de resoluciones con resultado favorable entre el total de solicitudes. Se observa una severa reducción en el 2013.

Gráfico C.03.
Resoluciones efectivas en general de alimentos.
Período 2009-2014.

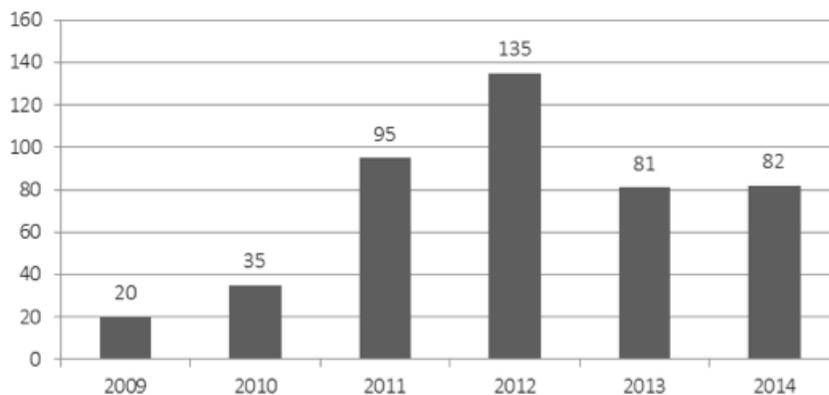


^ Fuente: Registros Estadísticos de la Procuraduría General de la República.

*Nota: Los datos de 2014, corresponden al período de enero a septiembre.

El gráfico C.04 contiene información sobre el número de demandas judiciales interpuestas por incumplimiento de cuota alimenticia. Hay una tendencia ascendente hasta el 2012 en el que se alcanza un pico de 135 demandas, luego hay una tendencia hacia la reducción de las mismas.

Gráfico C.04.
Demandas judiciales por incumplimiento de cuota alimenticia.
Período 2009-2014



Fuente: Registros Estadísticos de la Procuraduría General de la República.

*Nota: Los datos de 2014, corresponden al período de enero a septiembre.

Conclusiones del eje 5 Cuidado y Protección Social

Hasta recientemente, el tema del cuidado de personas dependientes (niñas, niños, adultos mayores, personas con discapacidad) era considerado una responsabilidad de las familias y dentro de las familias era asignado a las mujeres; sin embargo ahora se reconoce que es un aspecto que afecta a la sociedad en su conjunto y que debe resolverse colectivamente, debiendo ser un asunto de preocupación del Estado y por tanto sujeto de la política pública.

A continuación se muestran los principales avances en el eje de Cuidado y Protección Social de la PNM:

- Un progreso muy importante es la formulación de Política Social por parte del Estado desde un enfoque de derechos. Es decir, el Estado se posiciona ante la ciudadanía como una instancia garante de derechos como la educación, la salud y también el cuidado. Por ejemplo, la Pensión Básica Universal implica reconocer que la atención de las personas adultas mayores no es solo una responsabilidad de las familias (y concretamente de las mujeres), sino de la sociedad en su conjunto y que amerita por tanto la intervención del Estado.

Sin embargo, debe mencionarse que otras herramientas del SPSU como las transferencias condicionadas en salud y educación o los programas de alimentación escolar, refuerzan roles tradicionales de las mujeres e incrementan el número totales de horas de trabajo. Por ello, si bien es positivo el surgimiento de la Política Social desde un enfoque de derechos, debe revisarse que las herramientas utilizadas contribuyan también a la igualdad entre mujeres y hombres.

- Existen avances por parte de ISDEMU, DIGESTYC y BCR para la valorización del trabajo no remunerado de los hogares, partiendo de la Encuesta de Uso de Tiempo 2010, esto un paso importante para valorizar el trabajo reproductivo y visibilizar su importancia para el funcionamiento de la economía en su conjunto. Además, brindará insumos para implementar medidas que permitan el reconocimiento de las tareas de cuidado y también su redistribución (entre Estado, mercado y familias; y al interior de las familias entre mujeres y hombres).

Por otro lado, las áreas en las que ha habido menos avances son:

- Limitada cobertura de educación de primera infancia por parte del MINED. Si bien el MINED reconoce su importancia y ha desarrollado medidas para potenciarla, debe decirse que los niveles de cobertura son bajos y su ampliación ha tenido resultados muy limitados. A esto debe añadirse que el modelo de educación de primera infancia por las vías familiar y comunitaria, propuesto por el MINED refuerza el rol de las mujeres como cuidadoras e implica un incremento en su tiempo total de trabajo.
- El reconocimiento de la paternidad, sigue siendo un punto problemático, pero que no se conoce a profundidad, debido a la falta de algunas estadísticas como la tasa de filiación paterna.

Eje 6: Participación Ciudadana y Política

El ámbito de participación ciudadana y política aborda medidas para impulsar la participación de las mujeres en la toma de decisiones que afectan su vida y su bienestar en diferentes áreas (laboral, ambiental, educativa, entre otras) y en diferentes niveles (comunitario, local, nacional). Promover la participación ciudadana de las mujeres implica para el Estado, la definición de mecanismos de consulta, de transparencia, de rendición de cuentas, de evaluación de resultados y de co-producción de bienes y servicios públicos. Complementariamente, potenciar la participación política formal de las mujeres requiere garantizar el ejercicio de su derecho al voto y a ser elegidas para la función pública.

En la práctica se constata que las mujeres tienen dificultades para expresar sus opiniones y participar en la vida pública y política debido a la prevalencia de estereotipos y roles de género, a la carencia de tiempo y a la falta de ingresos, entre otros. La actualización de la PNM 2011-2014 en el eje 6: Participación Ciudadana y Política, reconocía la discriminación que enfrentaban en El Salvador, las mujeres en la esfera de participación ciudadana y participación política (expresada por ejemplo, en un menor porcentaje respecto a los hombres de mujeres diputadas, juezas o funcionarias de alto nivel en el ejecutivo). Asimismo, la actualización de la PNM destacaba como la participación de las mujeres es de vital importancia para la construcción de la democracia, facilitando una mejor transferencia de las preferencias de la ciudadanía, la propuesta de soluciones y el establecimiento de cooperación, en resumen haciendo más eficiente la toma de decisiones políticas.

Apuesta prioritaria de la PNM

Impulsar mecanismos que favorezcan la igualdad real o sustantiva entre hombres y mujeres en el ejercicio de los derechos políticos, así como promover la participación activa de las mujeres en los procesos de formación de políticas públicas y en los espacios de toma de decisiones, en todos los niveles y órdenes del Estado.

Objetivos específicos y medidas

OE 6.1 Estimular la participación ciudadana y política de las mujeres en los ámbitos nacional, sectorial y local.

Medida 6.1.1.

Promover la instalación de una Escuela de Liderazgo Político para Mujeres.

No se ha avanzado en la instalación de la Escuela de Liderazgo Político para Mujeres como tal. Aunque si se realizan acciones formativas para el liderazgo político de las mujeres:

El ISDEMU a través de la Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva (EFIS) desarrolla capacitaciones para la igualdad sustantiva. Uno de los programas que se ejecuta es la Plataforma Profesional y Cultura Institucional, que está orientada a servidoras y servidores públicos. En este programa se desarrollan (i) Los pilares de la Igualdad, Vida Libre de Violencia para las Mujeres y Masculinidades; (ii) Marco Normativo y Cultura Institucional; (iii) Se abordan temas específicos de participación política y ciudadana de las mujeres y municipalismo.

Otro programa educativo es la Plataforma Pedagógica Abierta que de forma flexible y con metodologías innovadoras y creativas, se dirige a organizaciones de mujeres, organizaciones comunitarias, consejos departamentales, comités municipales, entre otros. Este programa se ejecuta bajo la Campaña de Alfabetización de Derechos de las Mujeres, que busca incrementar el ejercicio de derechos ciudadanos de participación y de movilización social y política. Hay tres modalidades de proceso de formación: (i) Formadora de formadoras; (ii) Alfabetizadoras en Derechos, para que puedan transmitir conocimientos en municipios sobre derechos de las mujeres; (iii) Difusión y sensibilización en derechos de las mujeres a las mujeres. Entre los contenidos que se incluyen en estos espacios de formación se encuentran: el Estado; la Democracia; Ciudadanía; Desigualdades de Género; Formación del Estado de Derecho; Derechos Políticos: Participación y Ciudadanía de las Mujeres; Historia de los derechos humanos de las mujeres y sus reivindicaciones desde el movimiento de Mujeres y Feminista; Marco Normativo Internacional.

El ISDEMU con recursos del Fondo Común de Apoyo Programático (FOCAP), en Comunidades Solidarias organizó procesos formativos bajo el nombre "Liderazgo Político", de dos días de duración y destinado a mujeres concejales y encargadas de unidades de la mujer. El proceso consta de cuatro módulos: Derechos Humanos de las Mujeres, Historia de El Salvador contada desde las Mujeres, Liderazgos para la Participación Social y Política, Resolución de Conflictos desde la Perspectiva de Género.

El ISDEMU organizó, en el 2014, a través de sus oficinas departamentales espacios de formación y reflexión en torno a la participación ciudadana y política de las mujeres, realizados en coordinación con otras instancias gubernamentales como el Tribunal Supremo Electoral (TSE), las oficinas departamentales de la Asamblea Legislativa y las Gobernaciones. En estas actividades participaron mujeres líderes; candidatas a alcaldesas y concejales; mujeres integrantes de los Consejos Consultivos y de Contraloría Social. Se implementaron talleres sobre derechos civiles y políticos de las mujeres en los que se abordó la Ley de Partidos Políticos y las formas de violencia en el ámbito político. También hubo foros y conversatorios en los que se tocaron los temas de: derechos civiles y políticos de las mujeres; la Ley de Partidos Políticos y el cumplimiento del porcentaje de participación de las mujeres como candidatas a la Asamblea Legislativa y a los Concejos Municipales; los concejos plurales y el voto cruzado.

Medida 6.1.2.:

Desarrollar campañas permanentes de divulgación de los derechos de las mujeres y de la igualdad de género en el ámbito político, a nivel nacional, departamental, municipal y comunitario.

El ISDEMU a través de la Estrategia de Ventanillas Móviles realiza acciones permanentes de difusión de los Derechos de las Mujeres, incluyéndose los derechos ciudadanos y políticos.

El ISDEMU también realiza campañas en los medios de comunicación. Por ejemplo, a través del Programa Radial Voz Mujer en el que se comparte información sobre la situación que viven las mujeres, su empoderamiento y los derechos que tienen. Además, en el contexto de fechas conmemorativas como el 8 de marzo o el 25 de noviembre, ISDEMU lanza campañas sobre los derechos de las mujeres.

Medida 6.1.3.:

Promover la revisión de la normativa nacional relacionada con la participación política, a fin de fomentar su armonización con los instrumentos y compromisos internacionales relacionados con la autonomía política de las mujeres.

- La Asamblea Legislativa reformó su Reglamento Interno, creándose el Grupo Parlamentario de Mujeres (GPM), conformado por diputadas propietarias y suplentes, que tiene como fin la promoción de iniciativas legislativas a favor de las mujeres, a través de una agenda de consenso, así como velar por el cumplimiento de la Política de Igualdad de Género en la función legislativa y su plan de acción, con el soporte técnico de la Unidad de Género. La Reforma también crea la Unidad de Género con el objeto de implementar la Política Institucional de Género, en la función legislativa, la Unidad se coordinará con las diferentes gerencias y unidades institucionales. Y finalmente, el decreto establece la Comisión de Mujer e Igualdad de Género ¹⁴².
- El GPM e ISDEMU definen en el 2011 una agenda mínima en la que incluye discusiones sobre la reforma electoral, procurando que exista alternancia en las candidaturas entre mujeres y hombres. Por ejemplo, si un candidato a alcalde es hombre, la sindicatura debería ser ocupada por una mujer y viceversa. Lo mismo aplicaría en las listas de candidaturas a diputaciones, con un enfoque de paridad en la participación política. Este fue el punto en el que más se avanzó en la agenda, llegándose a tener una propuesta de reforma consensuada dentro del GPM. En la formulación de la propuesta también participaron el Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal (ISDEM) y el Tribunal Supremo Electoral (TSE). Otro punto en la agenda fue la armonización de la legislación de acuerdo al nuevo marco normativo de la LIE y la LEIV ¹⁴³.
- En el 2013, el ISDEMU y la Asamblea Legislativa firmaron un convenio marco de colaboración con el fin de “desarrollar iniciativas orientadas al desarrollo normativo de estándares sobre igualdad, equidad y no discriminación contra las mujeres y sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia a la luz de los avances del derecho internacional, para asegurar la implementación de la normativa jurídica nacional e internacional sobre las mismas materias” ¹⁴⁴.

¹⁴² Asamblea Legislativa. Decreto No. 852 de 29 de septiembre de 2011 de reformas al Reglamento Interino de la Asamblea Legislativa. Diario Oficial de 11 de Octubre de 2011 No. 189 tomo 393. Disponible en: http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/reformase-el-reglamento-interior-de-la-asamblea-legislativa/archivo_documento_legislativo [Consulta 13 de mayo de 2015].

¹⁴³ ISDEMU/GPM (2011). Agenda Política entre el Grupo de Mujeres Parlamentarias y el Instituto de Desarrollo de la Mujer. San Salvador. Disponible en: http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=200%3Ainforme-cedaw&Itemid=0&lang=es [Consulta 13 de mayo de 2015]

¹⁴⁴ ISDEMU/Asamblea Legislativa (2013). Convenio Marco de Colaboración celebrado entre la Asamblea Legislativa de la República de El Salvador y el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. Disponible en: http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=200%3Ainforme-cedaw&Itemid=0&lang=es [Consulta 13 de mayo de 2015]

- La Ley de Partidos Políticos¹⁴⁵ fue aprobada en febrero de 2013 por la Asamblea Legislativa. El artículo 37 establece que los partidos políticos deben integrar en las planillas para elección de diputados a la Asamblea Legislativa, Parlamento Centroamericano y miembros de los Concejos Municipales, al menos un 30% de participación de la mujer. Por su parte, el artículo 22, literal h, mandata a los partidos políticos a establecer en sus estatutos los procedimientos para promover la participación de mujeres y jóvenes en sus órganos de dirección y en las candidaturas a cargo de elección popular.
- El Tribunal Supremo Electoral ha emitido el Reglamento de la Ley de Partidos Políticos, que en consonancia con el artículo 22 de la Ley, establece en su artículo 85, que el TSE verificará que los partidos políticos faciliten recursos para la educación e inclusión de la mujer, afiliada o no en actividades de formación y gestión política. El artículo 90 mandata a los partidos a la adecuación estatutaria la revisión y actualización de los organismos de dirección y autoridades partidarias y los procesos internos para elegir a sus integrantes bajo reglas de igualdad e inclusión de la mujer y los jóvenes, y también a la revisión y actualización de procesos de selección para postular candidatos en las elecciones convocadas por el TSE, respetado las previsiones legales de participación de la mujer¹⁴⁶.
- La Guía para la Igualdad y no Discriminación en las Campañas Electorales fue formulada por el TSE y el ISDEMU y divulgada en el 2014 a través de talleres de sensibilización a las y los enlaces oficiales de los partidos políticos. La guía aborda: (i) el marco jurídico internacional y nacional que protege los derechos políticos de las mujeres; (ii) proporciona instrucciones para la igualdad y no discriminación en la participación de las mujeres en los partidos políticos y campañas electorales, entre las recomendaciones se encuentran la actualización de los estatutos de los partidos de acuerdo a las nuevas disposiciones de la Ley de Partidos Políticos; (iii) desarrollar un Programa de Formación Permanente sobre la Participación Política desde los derechos humanos con enfoque de género, para la formación de liderazgos políticos de las mujeres; (iv) incorporar en las campañas electorales lenguaje inclusivo; (v) evitar la violencia simbólica contra las mujeres; (vi) destacar la relevancia de la participación de las mujeres; y (vii) promover en igualdad espacios de participación de candidatas mujeres en medios de comunicación¹⁴⁷.

¹⁴⁵ Asamblea Legislativa. Decreto Legislativo No. 307 de 14 de febrero de 2013 de Ley de Partidos Políticos. Diario Oficial de 27 de febrero de 2013 No. 40 Tomo 398. Con últimas modificaciones de 21 de febrero de 2015. Disponible en: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-de-partidos-politicos> [Consulta 13 de mayo de 2015].

¹⁴⁶ TSE. Acuerdo No. 3 de 10 de abril de 2014 de Reglamento de Ley de Partidos Políticos. Diario Oficial de 5 de junio de 2014 No. 103 Tomo 403. Disponible en: http://www.tse.gob.sv/laip_tse/index.php/marconormativo/reglamento-ley-de-partidos-politicos [Consulta 13 de mayo de 2015]

¹⁴⁷ ISDEMU/TSE. (2013). Guía para la igualdad y no discriminación en las campañas electorales. San Salvador. Disponible en: <http://www.tse.gob.sv/documentos/genero/guiagenero.pdf> [Consulta 13 de mayo de 2015]

- El TSE revisó con apoyo de ISDEMU los instructivos para la instalación de Juntas Electorales Municipales, Juntas Electorales Departamentales y Juntas Receptoras de Votos; con el fin de utilizar un lenguaje inclusivo y de evitar los estereotipos de género, así como de facilitar y garantizar el ejercicio del voto de las mujeres, de las personas con discapacidad y de la comunidad LGBTI, de forma ágil. Además, el TSE emitió en cada una de las rondas electorales una declaración pública para efecto de que hubiera inclusión de la población LGBTI en el proceso electoral.
- La PDDH revisó con apoyo de ISDEMU su herramienta de observación electoral, incorporando la garantía de los derechos políticos de mujeres, personas con discapacidad y de la comunidad LGBTI.
- La PDDH en coordinación con ISDEMU, capacitó al personal de sus distintas oficinas departamentales sobre la Guía para la Igualdad y no Discriminación en las Campañas Electorales, con el objetivo de contar con mayores herramientas para la defensa de sus derechos civiles y políticos.

Medida 6.1.4.:

Promover el derecho de asociación y la asociatividad entre grupos de mujeres con actividades específicas (sindicatos, asociaciones, redes productivas, etc.)

- El ISDEMU ha contribuido a la organización de las mujeres en el ámbito de ciudadanía, mientras el MAG, la CONAMYPE y el INSAFOCOOP han contribuido a la organización de las mujeres en el ámbito económico (producción, ahorro y crédito y consumo). (Ver 1.2.2)
- El ISDEMU ha impulsado la conformación de los Consejos Consultivos y de Contraloría Ciudadana, como una importante herramienta para la participación ciudadana y política de las mujeres. (Ver 2.1.4)

Medida 6.1.5.:

Promover la participación de mujeres en espacios de toma de decisión (partidos políticos, asociaciones comunales, mesas de mujeres, comités directivos de cooperativas, gremios empresariales, etc.) y en los mecanismos electorales.

El principal avance ha sido la aprobación de la Ley de Partidos Políticos y su Reglamento, así como la creación de la Guía para la Igualdad y no Discriminación en las Campañas Electorales, que fue formulada por el TSE y el ISDEMU y divulgada en el 2014 a través de talleres de sensibilización a las y los enlaces oficiales de los partidos políticos. Desarrollado en detalle en la medida 6.1.3.

Medida 6.1.6.:**Promover la adopción de estrategias y buenas prácticas para la igualdad de género en los partidos políticos.**

No hay datos.

Indicadores

Metas	Avance
Indicador 6.1.1. Al 2014, legislación actualizada en armonía con la LIE, sobre la participación política con criterios de inclusión para que las mujeres sean tomadas en cuenta para ocupar cargos de elección popular.	Aprobación de la Ley de Partidos Políticos y su Reglamento.
Indicador 6.1.2. Al 2014, 25% las mujeres participan en puestos de decisión en las Asociaciones Comunitarias de carácter mixto.	No hay datos.

Fuente: Asamblea Legislativa.

OE 6.2 Fortalecimiento de los procesos de territorialización de la igualdad con la participación de las organizaciones de mujeres en los ámbitos locales.**Medida 6.2.1.:****Vincular la PNM con los planes departamentales y con las políticas de desarrollo municipal.**

El ISDEMU presta servicios de Asesoría a los gobiernos locales para la creación de Unidades de la Mujer y para la elaboración de planes de Prevención de Violencia y Planes de Igualdad, tomando en cuenta a la PNM para la elaboración de los mismos.

Medida 6.2.2.:**Inducir a una mayor articulación y coordinación interinstitucional para la aplicación de la PNM y la normativa nacional para la igualdad y no discriminación de las mujeres a nivel departamental.**

El ISDEMU realizó en el período 2011-2014 coordinaciones a través de los Gabinetes Departamentales, que fueron creados por el Decreto Ejecutivo No. 54¹⁴⁸, con el objetivo de (1) institucionalizar la coordinación de las acciones de las dependencias gubernamentales en cada departamento para lograr una atención integral a la población y (2) evaluar la ejecución de los programas, proyectos y obras gubernamentales en el departamento así como las dificultades o demandas de la población en la ejecución de las políticas y programas de gobierno.

Hay también relaciones bilaterales con instituciones desconcentradas del gobierno central (como departamentales de educación o salud, centros escolares, unidades de salud) y del Ministerio Público (como la PGR o la PNC). En estos espacios se coordina la realización de acciones como: instalación de las ventanillas de ISDEMU en centros escolares o en unidades de salud, talleres, foros, conferencias y campamentos escolares; en los que se abordan temáticas como: trata de personas, acoso sexual, derechos de infancia.

En las reuniones de los Gabinetes Departamentales, ISDEMU retroalimenta a las instituciones del sector público para que incorporen en su accionar el punto de vista y las necesidades de las mujeres. Por ejemplo, si el MINED destina recursos para implementar campañas de alfabetización, ISDEMU visibiliza que las mujeres tienen menores niveles de alfabetización e indica los lugares en los que estos niveles de analfabetismo son mayores o aquellos en los que la brecha de género es más grande.

¹⁴⁸ Presidencia de la República. Decreto Ejecutivo No. 54 de Creación de Gabinetes de Gestión Departamental. Diario Oficial de 14 de mayo de 2010- No.88 Tomo 387. Disponible en <http://www.diariooficial.gob.sv/diarios/do-2010/05-mayo/14-05-2010.pdf> [Consulta 13 de mayo de 2015].

Medida 6.2.3.:

Promover el acercamiento de los servicios de las instituciones ejecutoras de la PNM a los niveles departamental, municipal y comunitario.

El ISDEMU y los Concejos Consultivos y de Contraloría Social dan seguimiento a la cobertura y la calidad de servicios públicos (especialmente de salud, educación y seguridad) en los niveles departamental, municipal y comunitario.

A través de las Agendas Políticas de las Mujeres en los niveles departamental y municipal, las mujeres pueden transmitir cuáles son sus demandas.

Medida 6.2.4.:

Verificar la formulación y ejecución de las políticas para la igualdad de género a nivel municipal, con la participación activa de las organizaciones de mujeres.

- El ISDEMU brinda acompañamiento técnico a los gobiernos locales para el desarrollo (elaboración e implementación) de diferentes herramientas estratégicas orientadas a la igualdad de género. Por ejemplo: Planes de Prevención de Violencia, Planes de Igualdad, Presupuesto Etiquetado y Políticas Municipales de Género. También asesora la creación de las Unidades Municipales de la Mujer y de sus respectivos planes de trabajo. Dentro de su asesoría ISDEMU proporciona metodologías para asegurar la participación activa de mujeres y de organizaciones de mujeres.

Medida 6.2.5.:

Fortalecer a las organizaciones locales de mujeres para la realización de tareas de contraloría ciudadana de la PNM, las leyes y las otras políticas públicas nacionales, departamentales, y municipales.

- El ISDEMU y los Concejos Consultivos y de Contraloría Social verifican y retroalimentan el funcionamiento de los servicios públicos departamentales y municipales, incluyendo aspectos como cobertura y niveles de calidad y calidez. Por ejemplo, comprueban horarios de atención a mujeres en los servicios públicos de salud o cumplimiento del derecho a la educación en casos de adolescentes embarazadas. También vigilan el cumplimiento de marcos legales, como el funcionamiento de las Unidades Institucionales de Atención Especializadas a Mujeres Víctimas de Violencia, establecido en la LEIV.

Indicadores

Meta	Avance
<p>Indicador 6.2.1.</p> <p>Al 2014, funcionan en los 14 departamentos los consejos consultivos y de contraloría social, con la participación de organizaciones locales de mujeres y lideresas.</p>	<p>Existen Consejos Consultivos en los 14 departamentos.</p>
<p>Indicador 6.2.2.</p> <p>Al 2014, las 262 municipalidades cuentan con Unidades Municipales para la Igualdad de Género, planes de igualdad y presupuesto.</p>	<p>217 municipalidades cuentan con Unidad de Género o de la Mujer de un total de 233 que se obtuvo información.</p>
<p>Al 2014, (14) gabinetes de gestión departamental han vinculado los planes departamentales con la PNM y la normativa nacional para la igualdad y no discriminación de las mujeres.</p>	<p>No hay datos.</p>

Fuente Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.

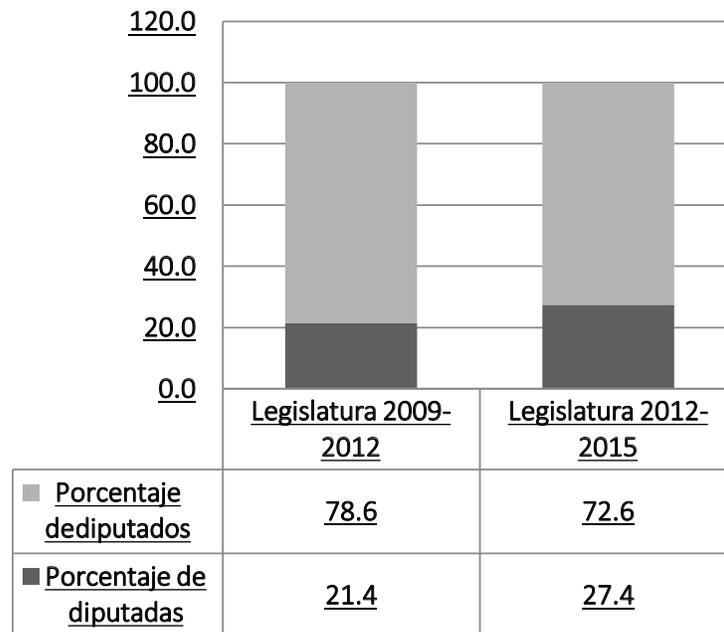
Otra información sobre la participación política de las mujeres.

En la legislación, en el período 2009-2012 hubo 18 mujeres diputadas¹⁴⁹, que representaban el 21.4% del total; en el período 2012-2015, las mujeres diputadas fueron 25, representando el 27.4% del total, como se muestra en el gráfico PCP. 01. Los resultados del 2014 son similares al promedio latinoamericano de 27.5%¹⁵⁰.

¹⁴⁹ Se eligieron 16 diputadas, pero luego dos mujeres suplentes asumieron como propietarias, debido a que dos diputados electos fueron nombrados como Ministros de Justicia y Seguridad Pública y Ministro de Gobernación y Desarrollo Territorial.

¹⁵⁰ CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (2015). América Latina y el Caribe y la Península Ibérica: mujeres electas en los parlamentos, último dato disponible (en porcentaje). Disponible en: <http://www.cepal.org/oig/ws/getRegionIndicator.asp?page=06&language=spanish> [Consulta 13 de mayo de 2015]. Según el observatorio los países con mayor porcentaje de mujeres parlamentarias en el 2014 son: Cuba (48.9%), Nicaragua (42.4%) y Ecuador (41.6%).

Gráfico. PCP 01.
Porcentaje de mujeres diputadas en las legislaciones.
Período 2009-2012 y 2012-2015.



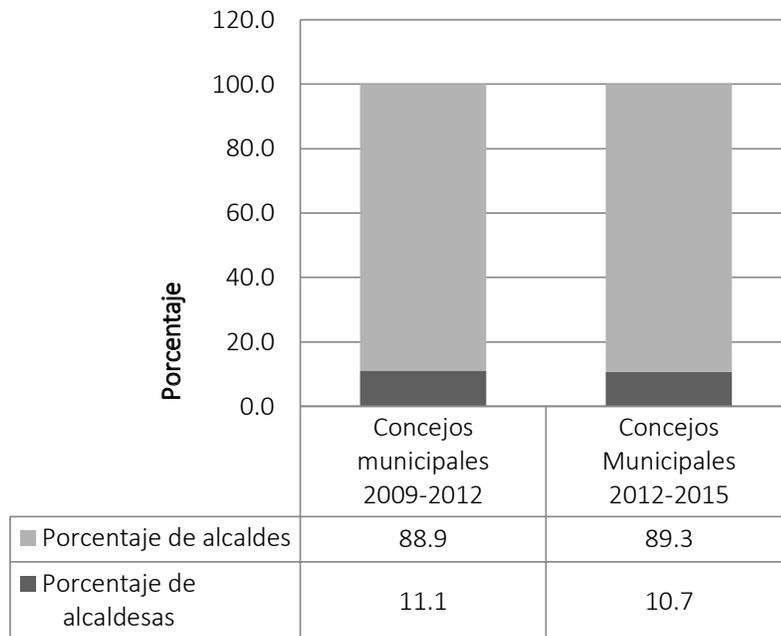
Fuente: Elaboración propia con información de la Asamblea Legislativa ¹⁵¹.

En los Concejos Municipales del período 2009-2012, hubo 29 mujeres electas como alcaldesas, lo que representaba el 11.1% del total. En el período 2012-2015, hubo 28 alcaldesas lo que representó el 10.7% del total. En el 2014, el promedio en América Latina era 12% ¹⁵², por lo que El Salvador se encuentra por debajo de la media. (PCP. 02).

¹⁵¹ Asamblea Legislativa. Diputadas y Diputados. Disponible en: <http://www.asamblea.gob.sv/pleno/legislaturas-antiores/2012-2015> [Consulta 13 de mayo de 2015].

¹⁵² CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (2015). América Latina y el Caribe y la Península Ibérica: mujeres alcaldesas, último dato disponible (en porcentaje). Disponible en: <http://www.cepal.org/oig/ws/getRegionalIndicator.asp?page=08&language=spanish> [Consulta 13 de mayo de 2015]. Según el observatorio los países con mayor porcentaje de mujeres alcaldesas en el 2014 son: Nicaragua (40.1%), Jamaica (28.6%) y Cuba (28.6%).

Gráfico PCP.02.
Porcentaje de mujeres alcaldesas.
Período 2009-2012 y 2012-2015.

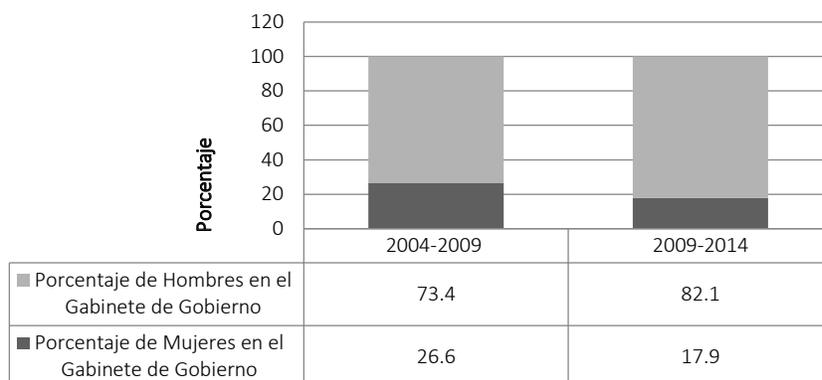


Fuente: Elaboración propia con información del Tribunal Supremo Electoral ¹⁵³.

En el Gabinete del Órgano Ejecutivo en el período 2004-2009, las mujeres representaban el 26.6% del total del funcionariado; este porcentaje se redujo en el período 2009-2014 pasando a ser el 17.9%. (Ver gráfico PCP. 03).

¹⁵³ TSE. Memoria Especial de Labores 2009 y Reporte de Concejos Municipales 2012. Tomado de Informe de Situación y Condición de las Mujeres Salvadoreñas 2011-2012. Disponible en: http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=137%3Ainformes-nacionales-de-violencia-contra-las-mujeres&Itemid=0&lang=es [Consulta 13 de mayo de 2015].

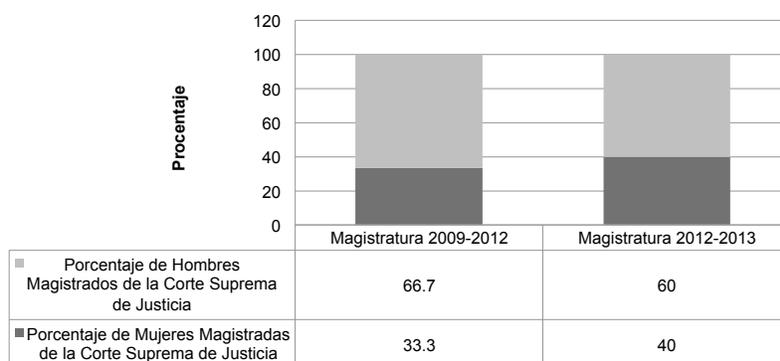
Gráfico PCP.03.
Porcentaje de mujeres en el Gabinete Presidencial.
Período 2004-2009 y 2009-2014.



Fuente: Elaboración propia con información de la Secretaría de Comunicaciones de la Presidencia ¹⁵⁴.

La Corte Suprema de Justicia, está compuesta por 15 magistraturas. En el período 2009-2012, hubo 5 mujeres magistradas, lo que representó el 33.3%; en el período 2012-2013 el número de mujeres magistradas fue de 6, lo que representó el 40%. (PCP. 04).

Gráfico PCP.04.
Porcentaje de mujeres magistradas de la Corte Suprema de Justicia.
Período 2009-2012 y 2012-2013.



Fuente: Elaboración propia con información de la Corte Suprema de Justicia ¹⁵⁵.

¹⁵⁴ Secretaría de Comunicaciones de la Presidencia. Documento Gabinete de Gobierno Administración Funes- Sánchez Cerén 2009-2014 y actualizaciones de págs. web de Ministerios. Tomado de Informe de Situación y Condición de las Mujeres Salvadoreñas 2011-2012. Disponible en: http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=137%3Ainformes-nacionales-de-violencia-contra-las-mujeres&Itemid=0&lang=es [Consulta 13 de mayo de 2015].

¹⁵⁵ CSJ. En http://csj.gob.sv/historia/historia_05.html Tomado de Informe de Situación y Condición de las Mujeres Salvadoreñas 2011-2012. Disponible en http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=137%3Ainformes-nacionales-de-violencia-contra-las-mujeres&Itemid=0&lang=es [Consulta 13 de mayo de 2015].

Conclusiones del eje 6 de Participación Ciudadana y Política

La participación ciudadana y política de las mujeres en todas las esferas de toma de decisiones, es una medida importante de la eficacia de los mecanismos de adelanto de la mujer, como la PNM. Los logros más relevantes del período 2011-2014 son los siguientes:

- En el 2011, la Asamblea Legislativa aprueba la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), la cual en sus artículos del 20 al 23 se refiere a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de los derechos políticos; la igualdad en los partidos políticos y en los procesos políticos y la participación de las mujeres en órganos de dirección de instituciones y organizaciones.
- En el 2013 la Asamblea Legislativa aprueba la Ley de Partidos Políticos, que establece una cuota de 30% para las mujeres en las planillas que los partidos políticos inscriben en las elecciones de Asamblea Legislativa y de Concejos Municipales. La Ley también mandata a los partidos, que modifiquen sus estatutos en consonancia con la LIE para garantizar el acceso de las mujeres en puestos de decisión. La Ley está en consonancia con la tendencia de América Latina ¹⁵⁶.
- En la Asamblea Legislativa se ha reformado el Reglamento Interno para crear el Grupo Parlamentario de Mujeres, la Unidad de Género y la Comisión de la Mujer e Igualdad de Género.
- El ISDEMU ha difundido y capacitado a las mujeres y a la población en general sobre los derechos de las mujeres, y particularmente sobre los derechos políticos y ciudadanos. Para ello realizó cursos en la EFIS orientados a funcionarias y funcionarios públicos y a lideresas e integrantes de organizaciones feministas y de mujeres. También ha realizado talleres de formación en liderazgo político y foros. Además, ha implementado ventanillas móviles en comunidades, centros escolares y unidades de salud.

¹⁵⁶ CEPAL (2015). Informe Regional sobre el examen y la evaluación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y el documento final del Vigesimotercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000) en los países de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37718/S1421043_es.pdf?sequence=4 [Consulta 13 de mayo de 2015]. El documento señala que 14 países de América Latina cuentan con legislación que determina cuotas para la inscripción de candidatas a los parlamentos nacionales. Además, 6 países establecen mandato de posición en las listas y 10 países tienen sanción explícita.

- El ISDEMU ha promovido la organización de las mujeres a través de los Consejos Consultivos y de Contraloría Ciudadana, que realizan monitoreos sobre el desempeño de los servicios públicos y el cumplimiento de los marcos normativos. Asimismo, transmiten a los gobiernos locales y gabinetes departamentales las agendas políticas de las mujeres, en las cuales se plasman sus necesidades prioritarias.
- El derecho de organización de las mujeres también ha sido promovido en el ámbito productivo por el MAG, la CONAMYPE y el INSAFOCOOP; a través de la asistencia técnica para la conformación y desarrollo de grupos asociativos (exclusivos de mujeres y mixtos).
- El ISDEMU ha asesorado a los gobiernos locales para la creación de Unidades Municipales de la Mujer, presupuestos etiquetados, Planes de Prevención, Políticas de la Mujer y Políticas Municipales de Género.

Se observan menores avances, en los siguientes aspectos:

- La participación de mujeres en puestos de designación presidencial y en elecciones de segundo grado (por ejemplo en el Gabinete Gubernamental, donde se observa un retroceso en el período 2009-2014).
- Transversalización (y sobre todo ejecución) del principio de igualdad y no discriminación en los planes de los gabinetes de Gestión Departamental.
- Asesoría a los gobiernos locales en la elaboración de Planes de Igualdad y en la transversalización del principio de igualdad y no discriminación en planes de desarrollo.

Informe de Resultados y Medios de Verificación

Este apartado resume los resultados del proceso de recolección de la información primaria para la evaluación:

- Resultados sistematizados de las entrevistas con personal interno de ISDEMU.
- Resultados de los talleres/entrevistas con las comisiones del SNIS y de la CTE. En los talleres participó tanto personal de ISDEMU como personal de otras instituciones de Gobierno.
- Resultados del taller con organizaciones de mujeres y organizaciones feministas.
- Resultados sistematizados de entrevistas con monitoras y con actores territoriales de los departamentos de Sonsonate y Usulután.

Entrevistas a personal de ISDEMU

Se entrevistó a personal de ISDEMU de las siguientes áreas: (1) Gerencia Técnica y de Planificación, (2) Rectoría de Igualdad Sustantiva y (3) Rectoría Vida Libre de Violencia.

El objetivo de las entrevistas era entender los procesos de operación de los ejes de la PNM, identificando logros, impactos, lecciones aprendidas y factores de éxito. Las entrevistas se realizaron entre el 20 de marzo y el 20 de abril de 2015 en las instalaciones de ISDEMU. En el anexo 1 puede verse el listado de personas entrevistadas.

Las entrevistadas coinciden en que los principales logros en la implementación de la PNM están relacionados con la identificación de las discriminaciones existentes para las mujeres en el funcionamiento de la institucionalidad pública y la creación de herramientas para superarlas. Es decir, se ha trabajado en la remoción de los obstáculos en el funcionamiento del aparato Estatal que impiden el ejercicio de derechos, el acceso a la justicia y el aprovechamiento de oportunidades y que perpetúan las brechas de género e impiden el progreso basado en el ejercicio de derechos y las transformaciones sociales que benefician a mujeres y hombres. Entre los cambios institucionales destacan:

- La creación y funcionamiento de Unidades de Género en las instituciones del Estado para el cumplimiento de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.
- La creación y funcionamiento de Unidades Institucionales de Atención Especializada a las Mujeres.
- Instalación y funcionamiento de la Comisión Técnica Especializada (CTE) y del Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva (SNIS).

- La incorporación del enfoque de género en instrumentos de planificación y gestión pública, tanto en ámbitos estratégicos como operativos; así como en los servicios que se brindan desde instituciones del Estado. Entre ellos se encuentran:
 - Elaboración a nivel institucional de Políticas Institucionales de Igualdad Equidad de Género o la inclusión de cláusulas para la prevención y sanción del acoso sexual y laboral y sobre la protección de los derechos laborales de las mujeres.
 - Incorporación del enfoque de género en instrumentos de inspección laboral utilizadas por el MTPS.
 - El MINED ha: (a) elaborado el Protocolo de actuación para el abordaje de la violencia sexual en las Comunidades Educativas; (b) formulado la Guía técnica de orientación educativa para la prevención del acoso y abuso sexual en Centros Escolares; (c) fortalecido la unidad jurídica del MINED, la cual percibe y procesa todos los casos de abusos y violaciones de derechos de las niñas y los niños en las escuelas.
 - Incorporación en la currícula educativa del enfoque de género en todos los niveles educativos.
 - Creación de servicios de desarrollo empresarial para apoyar las iniciativas económicas de mujeres (modelo de Sistema de Apoyo a la Empresarialidad Femenina en el Territorio – SEDEM y las Ventanillas de Empresarialidad femenina).
 - Creación de servicios financieros para apoyar iniciativas económicas de mujeres- BANDESAL ha creado el Programa Banca Mujer.
 - Convenio entre BCR, MINEC y CEPAL para brindar asistencia técnica en la formulación, implementación y monitoreo de políticas públicas y la generación de condiciones para la construcción de la Cuenta Satélite de Hogares.
 - En el MINSAL se han elaborado y aprobado (a) Guías educativas para la prevención y atención de la violencia en el Ciclo de Vida, con apartado específico en prevención de la violencia contra las mujeres; (b) la “Estrategia de Detección, Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres en los Establecimientos de Salud”; y (c) Lineamientos técnicos de atención integral a todas las formas de violencia.
 - Aprobación del Decreto Ejecutivo No. 74 que se refiere al Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos.

- Se inició el montaje del Sistema Nacional de Indicadores de Género, lo que ha contribuido a la producción de información estadística desagregada por sexo en varias instituciones como el Fondo Social para la Vivienda o la Superintendencia del Sistema Financiero.

Si bien las Unidades de Género, las Unidades Especializadas, la CTE y el SNIS han sido creadas en el marco de las nuevas leyes, tienen congruencia con la Ley de ISDEMU que establece que para realizar plenamente su objetivo de diseñar y ejecutar la PNM el Instituto “promoverá la participación de Instituciones No Gubernamentales, Empresa Privada, otras entidades y personas naturales” (art. 3). Y de hecho previamente a la aprobación de las leyes, ISDEMU contaba con referentes en diferentes instituciones y había trabajado en comisiones en las que se integraban diferentes instancias del Estado de acuerdo a sus competencias para la ejecución de las medidas planteadas en cada uno de los Ejes de la PNM. Por lo que puede decirse que las leyes vienen a concretar y a dar solidez jurídica a mecanismos de trabajo ya previstos por ISDEMU en el marco de implementación de la PNM.

En la práctica los avances que se dieron en la implementación de la PNM fueron a través del funcionamiento del SNIS y de la CTE. El SNIS está conformado por 13 instituciones del Órgano Ejecutivo¹⁵⁷; también participan el Órgano Legislativo, el Órgano Judicial, el Ministerio Público y otras instancias Estatales como: BCR, CONAMYPE, TSE y MITUR.

Además, hay 3 representantes de las Organizaciones No Gubernamentales nacionales, debidamente inscritas en los registros correspondientes, dedicadas a la promoción de la mujer. El SNIS se organiza de la siguiente manera¹⁵⁸:

- Asamblea General, coordinada por una persona representante de ISDEMU en su calidad de Rectora de la LIE, que tiene como responsabilidad convocar y dirigir las sesiones de la misma. La Asamblea sesiona una vez al año y puede haber sesiones extraordinarias.
- Comité Ejecutivo, conformado por una persona representante de ISDEMU, siete de las instituciones delegadas o delegadas por la Asamblea General y dos representantes de las organizaciones de mujeres, electas a través de convocatoria pública; la selección de integrantes del Comité Ejecutivo se dará a través de la Asamblea General mediante propuesta y auto-propuesta.

¹⁵⁷ Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer; Ministerio de Justicia y Seguridad Pública; Ministerio de Educación; Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Salud; Ministerio de Agricultura y Ganadería; Ministerio de Economía; Ministerio de Obras Públicas; Ministerio de Hacienda; Ministerio de Turismo; Ministerio de Medio Ambiente; Ministerio de Gobernación y Ministerio de Relaciones Exteriores.

¹⁵⁸ Se ha retomado para esta descripción las entrevistas y el documento “Informe de Avances y Desafíos en la Implementación de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres”, elaborado por ISDEMU.

- Secretaría Técnica del Plan Igualdad. Una persona de ISDEMU por cada una de las comisiones de trabajo. Las comisiones, que se focalizan en temáticas que permiten abordar áreas definidas y son el mecanismo de coordinación interinstitucional. Las comisiones son: Autonomía Económica; Educación Incluyente; Salud Integral; Cuidado y Protección Social; Medio Ambiente y Gestión de Riesgos; Cultura para la Igualdad; Vida Libre de Violencia; y Participación Política y Ciudadana. El SEMI dentro del SNIS es una herramienta que permite realizar el seguimiento y monitoreo sistemático de la implementación y avances del PNIEMS, así como integrar los indicadores de la PNM y del Sistema Nacional de Indicadores de Género y otros datos y estadísticas vinculantes y pueden crearse otras comisiones de trabajo de acuerdo a decisión de la Asamblea del SNIS.
- Secretaría Técnica de la PGR. conformada por dos representantes: una representante nombrada por la coordinadora del SNIS y Directora Ejecutiva de ISDEMU, quien acompañará la gestión como rectora de la ley, y una coordinadora nombrada por la Procuraduría General de la República, en su calidad de institución responsable de defender, garantizar y fomentar la igualdad y no discriminación de las mujeres, quién será la coordinadora de la Secretaría. La coordinadora de la Unidad de Género Institucional, será además quien funja como coordinador de la Secretaría.
- Secretaría Técnica de Formación para la Igualdad Sustantiva, se establece la Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva, conocida por sus siglas como: EFIS, como estrategia de formación en Igualdad Sustantiva, para fortalecer capacidades a servidoras y servidores públicos, a través de su modalidad Plataforma Profesional. Siendo la Jefatura de la EFIS, quien ejercerá la coordinación de la secretaría. La EFIS, tiene por objeto implementar la Estrategia de Formación en Igualdad Sustantiva, cuyo objeto es fortalecer la capacidad de respuesta de las instituciones del Estado Salvadoreño, relacionada con sus obligaciones de respeto, protección y garantía de los Derechos específicos de las Mujeres y en el avance de la Igualdad Sustantiva.

Y la CTE se estructura de la siguiente manera ¹⁵⁹:

- Asamblea General, en la que participan las personas delegadas por las instituciones que conforman la CTE, con responsabilidad de aprobación de planes y lineamientos estratégicos para la operativización de la LEIV y de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como de aprobación de aspectos propios del funcionamiento de la CTE.

¹⁵⁹ Se ha retomado para esta descripción las entrevistas y el documento "Informe de Avances y Desafíos en la Implementación de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de violencia para las Mujeres", elaborado por ISDEMU.

- Comité Ejecutivo, formado por la delegada de ISDEMU, que coordina el Comité y las personas coordinadoras de las subcomisiones.
- Tres subcomisiones: Prevención; Atención y Procuración; y Administración de Justicia (de acuerdo a los ámbitos definidos en la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

El ISDEMU ha brindado asistencia técnica a las instituciones del Estado para la creación de sus Unidades de Género, con sus respectivos planes de trabajo y presupuestos. También ha fortalecido al personal gubernamental a través de la EFIS y ha apoyado para: (1) la formulación e implementación de Políticas de Género al interior de las instituciones; (2) la creación de herramientas de atención a problemáticas que afectan a las mujeres; y (3) la transversalización del enfoque de género en herramientas estratégicas y operativas y en sus sistemas de monitoreo (construcción de indicadores), así como en la prestación de servicios.

Las entrevistadas coinciden que la PNM se ha desarrollado en un contexto que han facilitado la implementación de medidas. Entre estos elementos se encuentra la importancia del avance de las mujeres, plasmado en el Plan Quinquenal de Desarrollo 2010-2014. El en el PQD se definía que el objetivo de la PNM debía ser “potenciar el desarrollo integral de las mujeres salvadoreñas en todos los espacios de la sociedad en condiciones de equidad y de igualdad con los hombres” (GOES, 2007). El PQD también menciona dos objetivos: (1) La promoción de políticas públicas con enfoque de género y (2) La promoción del cumplimiento de los compromisos internacionales del Estado Salvadoreño en materia de derechos humanos de las mujeres, no discriminación de género y de prevención, atención, sanción y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres (GOES, 2007).

La aprobación de la Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), posicionan a ISDEMU como entidad rectora y da mayor soporte jurídico para la coordinación interinstitucional y la definición de planes de trabajo en conjunto (Ver anexo 2).

La implementación del Programa de Ciudad Mujer que si bien no es ejecutado por el ISDEMU, sino por la Secretaría de Inclusión Social, contribuyó a posicionar la idea que la igualdad entre mujeres y hombres era una prioridad para el Estado, que las mujeres son sujetas de derecho y que las instituciones deben darles respuestas y finalmente, que el tema de la igualdad requiere un abordaje integral, tocando aspectos como la salud, la atención integral a la violencia de género, el empoderamiento económico y la promoción de derechos.

Además, de estos elementos favorables en el contexto, el ISDEMU ha desarrollado estrategias orientadas al logro de los objetivos planteados, destacándose:

- La visión de proceso, reconociendo que para alcanzar los resultados previstos deben planificarse una serie de pasos, de acuerdo al contexto y a los marcos legales institucionales.
- Posicionamiento como ente rector, pasando de ser una entidad ejecutora de programas y proyectos a una instancia que define Políticas y Planes de acción y asesora a otras entidades gubernamentales en la transversalización del enfoque de género. Debe admitirse que este cambio no fue fácil ni para la propia institución, ni para las instituciones contrapartes.
- Transformación de dinámica interna de las instituciones. Se trata que a través del funcionamiento de las Comisiones (CTE y SNIS) se transforme el quehacer institucional, respondiendo a la pregunta ¿qué le corresponde hacer a mi institución para garantizar la igualdad de mujeres y de hombres? ¿para facilitar el ejercicio de derechos de las mujeres? ¿Para levantar obstáculos que enfrentan las mujeres?
- Establecimiento de vínculo con el movimiento de mujeres, que permite la retroalimentación al accionar institucional y también brinda mayores niveles de legitimidad a las decisiones que se toman.

Aun con estos elementos positivos, se reconocen también dificultades y el estancamiento de algunas temáticas:

- Probablemente la mayor dificultad se encuentre en la deconstrucción de patrones culturales patriarcales, androcéntricos y conservadores que existen en funcionarias y funcionarios públicos en todos los niveles.
- No todas las instituciones han creado sus unidades de género, en otras la unidad no tiene suficiente personal en relación a la tarea que debe realizar o bien el personal no está formado. También se encuentran casos en los que la Unidad de Género no se encuentra dentro del organigrama institucional en el nivel en el que debería estar. A esto debe sumarse que en ocasiones el único presupuesto existente para las unidades es el pago de personal.
- En general, el Estado tiene dificultades para la generación de Estadísticas a partir de registros administrativos que contiene importante información. Esto deriva en que hay indicadores de la PNM a los que no ha sido posible darles seguimiento.

- Falta de políticas macro en áreas como descentralización/desconcentración; participación ciudadana; planificación del Estado, con las que ISDEMU pueda articular sus acciones.
- Limitaciones presupuestarias.
- Explicar/concientizar en qué consiste la transversalización del enfoque de género, no se trata solo de capacitar al personal internamente o de conmemorar algunos días, sino de incidir en los servicios que se prestan identificando las necesidades de mujeres y hombres y la respuesta institucional.

Para la siguiente PNM se identifican como desafíos:

- Mejorar el sistema de monitoreo (incluyendo la elaboración y seguimiento de indicadores sobre calidad de servicios).
- Prestar mayor atención a poblaciones específicas: mujeres discapacitadas, mujeres de la diversidad sexual, mujeres de pueblos originarios.
- Fortalecer la coordinación interinstitucional.
- Avanzar en los presupuestos etiquetados.
- Integración de la LEIV y la LIE con el resto del marco jurídico.

Entrevistas y Talleres con representantes de instituciones que conforman el SNIS y la CTE

Se realizaron entrevistas y talleres en los que participaron representantes de instituciones que conforman el SNIS y la CTE. Durante los talleres se utilizó como herramienta de reflexión y análisis la línea de tiempo, que permite dividir un proceso en las diferentes fases en las que se realizó y en cada fase identificar logros, dificultades, impactos y factores de éxito. La visión global del proceso permite también establecer aprendizajes y perspectivas de continuidad. Los talleres y entrevistas se realizaron en ISDEMU de acuerdo a la información que a continuación se muestra:

Actividad y Fecha	Participantes
Taller con comisión de Participación Política y Ciudadana del SNIS 14-04-2015	- Alba Evelyn Cortez Alemán, Jefa de la Unidad de Género - Asamblea Legislativa. - Ana Mercedes Reyes Landaverde, Coordinadora de la Unidad de Género - CSJ - Mitzy Arias - ISDEMU.
Taller con Comisión de Educación Incluyente 15-04-2015	- Yenny Rivas - Ministerio de Educación - Lorena Rivas - INSAFORP - Ana María Minero - ISDEMU
Taller con Comisión de Cuidado y Protección Social 15-04-2015	- Vilma de Gamero - ISSS - Selina de Vásquez - SSF-SAP - Urania Morales - FISDL - Ivonne Argueta - FISDL - Ledy Moreno - ISDEMU - Fátima Ramírez - ISDEMU
Taller con Comisión de Autonomía Económica 16-04-2015	- Carmen Medina, Jefa de la Unidad de Género - ISTA - Juan Santos Fuentes, Jefe de Planificación y Proyectos - MAG - Sonia Acosta, Planificación y Proyectos - MAG - Guadalupe de Salazar, Gerente de Recursos Humanos - MINEC - Kelly Pineda, Jefa de la Unidad de Género - CONAMYPE - Marisol Gómez, Unidad de Género - MINEC - Karen Duke - BANDESAL
Taller con CTE 22-04-2015	- Silvia Ethel Matus, Técnica de la Unidad de Género - MINSAL - Otilia E. Palmo, Jefa de la Unidad de Género - Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial - Coralia de Gálvez - Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial - Blanca Lidia Figueroa - PNC - Marina Cubías Alemán - SIS - María Lilian López - SIS - Julio Quinteros, Subdirector de Planificación - UTE - María Elena Alvarado - ISDEMU - Maritza Edibel Guevara - ISDEMU - Ruth Polanco - ISDEMU - Ledy Moreno - ISDEMU - Fátima Ramírez - ISDEMU
Entrevista con 27-04-2015	- Brenny Herrera- Encargada de la Unidad de Género del MINSAL.

A continuación puede verse una línea de tiempo consolidada de los talleres y en el anexo 3 una transcripción de los talleres.

Línea de tiempo de formulación e implementación de la PNM 2011-2014.

Momentos del proceso por año.	2011 Actualización PNM y aprobación LIE Formulación del PNIEMS	2012 Entra en vigencia la LEIV Conformación de CTE	2013 Instalación del Sistema Nacional de Igualdad Sustantiva Formulación de Política para una vida libre de violencia para las mujeres y su plan de acción.	2014 Comienza el funcionamiento de Comisiones del SNIS y ejecución de planes de trabajo Operación de CTE y ejecución de planes de trabajo
Logros	<ul style="list-style-type: none"> - La PNM fue formulada participativamente, incluyendo consultas a organizaciones de mujeres y a instituciones del Estado. - Las mujeres son vistas como sujetas de derecho. - Legitimidad de la LIE que retoma propuesta de movimiento de mujeres y también de la PNM. - Paralelamente hubo participación de ISDEMU en la reformulación de la Ley General de Educación y de la Ley de la Carrera Docente. 	<ul style="list-style-type: none"> - El Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas (PNIEMS) fue elaborado con amplia participación de la ciudadanía. También se hicieron consultas a las instituciones de gobierno, lo que dio como resultado una articulación con agendas institucionales. - A nivel simbólico el PNIEMS fue entregado por ISDEMU al Presidente de la República en acto público. 	<ul style="list-style-type: none"> - Con la instalación del SNIS, por primera vez debe haber rendición de cuenta entre titulares sobre las acciones que se toman a favor de la igualdad. - Inicia la creación del Centro de Información en el ISDEMU. - La formulación de la Política para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres fue construida de forma participativa con consultas a instancias del Estado y de la Sociedad Civil incluyéndose consultas territoriales. - Se formularon los Lineamientos para la elaboración de Planes de Atención a Nivel Municipal. - Se inició la creación de Unidades de Género. - Fortalecimiento en género al personal de las instituciones. - El MINSAL elabora Lineamientos Técnicos de Atención Integral a todas las formas de Violencia, incluyendo de forma explícita la violencia contra las mujeres. - Algunas acciones afirmativas en: formación profesional en el INSAFORP, cuotas de mujeres en la ENA y formación en la industria del plástico. - Se continúan formulando Políticas Institucionales de Género. 	<ul style="list-style-type: none"> - Continúa con la creación de Unidades de Género. - Se crean Políticas Institucionales de Género. - Se crean nuevos lineamientos, políticas y servicios con enfoque de género: Banca Mujer y Banca Emprende (en lugar de Banca de emprendedores) en BANDESAL; Ventanilla de Empresariedad Femenina en CONAMYPE. - Rol de monitoreo de ISDEMU ha contribuido al cambio institucional. - Apertura de líneas presupuestarias para la igualdad de género. - Elaboración de Guías y Protocolos institucionales para la atención de casos de violencia contra las mujeres. - Elaboración de Lineamientos de Unidades de Atención Especializada y Casas De Acogida. - Instalación de las UAEM.
Impactos		<ul style="list-style-type: none"> - Se inicia transformación interna en las instituciones para la incorporación del enfoque de género en el funcionamiento interno y en la prestación de servicios. - Hay cambios de enfoque en atención a víctimas de violencia, con atención 	<ul style="list-style-type: none"> - Hay un estímulo a la creación de estadísticas desagregadas por sexo. - La instalación del SNIS ha posicionado la igualdad de género en la agenda política, con un abordaje más allá de lo tradicional. - Estímulo para incorporar el enfoque de cuentas en la rendición de cuentas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Con la implementación de la LEIV, en casos de violencia el MINSAL lo reporta a las autoridades y aplica los Lineamientos Técnicos de Atención Integral a todas las formas de Violencia. - El MINED ha realizado una actualización curricular y elaboración de guías con

		<p>especializada a mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cambios culturales en la población que percibe que ahora hay leyes que protegen a las mujeres. - Transformación interna en las instituciones. - Transversalización del enfoque de género en cartillas de alfabetización en el MINED. 	<p>contenido de DDHH y género en todos los niveles y asignaturas básicas.</p>	
Qué fue exitoso	<ul style="list-style-type: none"> - Articulación multisectorial. - El monitoreo que ISDEMU ha dado al SNIS. - Visión procesual de mediano y largo plazo. Definición de pasos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación de la ciudadanía y de las instituciones en elaboración del PNIEMS. - Unificación de criterios para la identificación de la violencia contra las mujeres. - Mejoras en la ruta de atención a víctimas. - Contexto legal favorable porque hay mandato para realizar acciones a favor de la igualdad de género y para el abordaje de la violencia contra las mujeres de forma especializada. 	<ul style="list-style-type: none"> - La creación de comisiones, aunque con diferentes niveles de participación. En algunas es posible el abordaje de aspectos estratégicos. - El énfasis en el trabajo territorial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Asesoría de ISDEMU a los procesos institucionales. - Asesoría para la formación de unidad de género, plan de trabajo y presupuesto. - Coordinación interinstitucional.
Qué fue difícil	<ul style="list-style-type: none"> - Algunos objetivos de la PNM se quedaron cortos. - No hay plena articulación de PNM y nuevas leyes. - Falta alineación entre PNM y PDQ. - Faltó espacio de discusión exclusivo para instituciones de gobierno en la elaboración del PNIEMS. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hay instituciones que no tienen Unidad de Género, o el perfil del personal es insuficiente o no es el idóneo o no hay presupuesto. - Movilizar voluntad política de titulares a través de formación y sensibilización. - Leyes crean expectativa en población, pero la operación de las mismas toma tiempo. - Se requiere más apoyo al SNIS a cada referente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Inicialmente no hubo designación formal de referentes en el SNIS. - No se ha incorporado el 100% de instituciones al SNIS. - Ausencia de instancia en el Estado que se dedique a la divulgación de las Leyes. Antes era el MJSP. - Falta de políticas públicas nacionales en temáticas estratégicas como: descentralización y participación política y ciudadana. - Ampliar espacios de participación a mujeres que no pertenecen a organizaciones. - Incorporación de cuotas en elecciones que no son directas, por ejemplo de segundo grado. - Falta empoderamiento en las mujeres en diferentes niveles. - STP no estuvo en la instalación del SNIS. - Falta la aplicación de las nuevas Leyes, a veces se prefiere el Código de Familia. - Falta denunciar. - Hay dificultades para la generación de estadísticas y también para la articulación de referentes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Constancia en participación de instituciones en la CTE. - Mejorar convocatorias, en ocasiones debería ser doble a referente y a titular. - Funcionamiento del Fondo de Víctimas. - Difícil asignación de línea presupuestaria. - Dar el paso de instrumentación y de voluntad política a la realización de acciones que generen impacto. - No todas las referentes del SNIS son idóneas. - Falta de conocimientos entre diferentes niveles de funcionarios de las leyes y de cómo se aplican. - Resistencias culturales. - Articulación de diferentes temas transversales: género, medio ambiente, gestión de riesgo. - Alineación de Leyes con PNM. - Dificultades para lograr la penalización jurídica. - Comunicación con titulares: devolución de resultados. Se sugiere comunicación directa entre titulares. - Más metodologías y lineamientos.

Aprendizajes

- Hay necesidad de realizar análisis profundos de los obstáculos que enfrentan las mujeres, por ejemplo para la elegibilidad.
- Que las instituciones deben cumplir el rol que les corresponde para la igualdad, ISDEMU es una institución rectora.
- En la planificación se requiere pensar en resultados de gobierno y propiciar la articulación entre instrumentos que se crean y lo que ya existe en las instituciones.
- Los instrumentos deben estar armonizados: PNM con Plan de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas; y con Política para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y su Plan de Acción.
- El monitoreo debe ser más que un listado de acciones institucionales, debe ser más global, pensando en un sistema.
- Aprovechar el SNIS como un espacio de gestión de conocimiento entre referentes.
- El SNIS debe funcionar como una plataforma de apoyo a las referentes.
- Cuando hay vocería pública sobre los derechos de las mujeres, se observan también cambios conductuales.
- El fortalecimiento de capacidades técnicas es esencial para generar cambios.
- Se trata de un proceso “algunas batallas se ganan y otras se pierden”.
- Se requiere de presupuesto para avanzar en la igualdad de género y en la prestación de servicios especializados en los casos de violencia contra las mujeres.

Taller con organizaciones de mujeres y organizaciones feministas

El 16 de abril se realizó un taller en el que participaron organizaciones de mujeres y organizaciones feministas. Las personas y organizaciones participantes fueron:

- Regina Martínez - Católicas por el Derecho a Decidir.
- Irene González.
- Nelly Vindel - ANDRYSAS.
- Marleny de Rodríguez - ANDRYSAS.
- Carolina García - ANDRYSAS.
- Rubidia Cornejo - AMUCES.
- Rosa Elena de López - AMUCES.
- Norma Pereira - Asociación El Bálsamo.
- Mercedes Villalta - FEASIES.
- Vilma Vaquerano - ORMUSA.
- América Romualdo - Concertación Prudencia Ayala.

A continuación puede verse el resultado del taller, en el cual se analizaron los 6 ejes de la PNM.

Eje 1. Autonomía Económica

Dificultades/ limitaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Anteriormente el ISDEMU hacía inspecciones y daba capacitaciones a áreas de recursos humanos y en clínicas de maquila. Ahora ya no, debería hacerse. Se explicó que ahora el ISDEMU como ente rector procura que las instancias correspondientes, en este caso el MTPS cumpla con sus funciones. - Hay invisibilización de las dificultades que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo. Hay sub-estimación de las tasa de subempleo. De hecho en estos dos últimos años ha aumentado el desempleo femenino. Se quitó empleo de mujeres para dárselo a los hombres. Ha habido creación de empleo en zapatería, energía eléctrica. - Se requiere modificar pre requisitos del crédito para las mujeres para lograr los fines de la PNM. - En las proyecciones del actual gobierno se plantea generar empleos, pero en áreas tradicionalmente masculinas. La generación de empleo para las mujeres es fundamental. - Hay resistencia a la regularización en trabajos como: Trabajo doméstico, trabajadoras sexuales, etc. Hay que revisar en esta temática el PNIEMS. - Las crisis económicas han sumado a que no se hayan tenido grandes avances. - No se han asumido compromisos a nivel institucional y municipal. No se puede negar que el MTPS e ISDEMU han logrado avances, pero el funcionariado masculino no asume el tema de la igualdad laboral como propio. Las instituciones no han implementado el marco legal en sus acciones. ¿Qué mecanismos garantizan avances y seguimiento en las instituciones gubernamentales y municipales en materia de igualdad? y de igual manera en el sector privado. - Incluso en el Estado no se asume la igualdad en el ámbito laboral. - ¿Cómo se regulan las jornadas laborales de las mujeres en las empresas? - Las mujeres no han avanzado, sino retrocedido en materia laboral. El Programa Ciudad Mujer es solamente un agrupamiento de entidades gubernamentales. - Sensibilizar a las instituciones. No se puede acotar la política solamente a las mujeres que trabajan. Se tiene que tener en cuenta una visión más amplia del trabajo e incorporar el tema de cuidado. - Es importante que el ISDEMU genere más información al respecto, por ejemplo: caracterizaciones y manejo de la estadística. - No se superaran las prácticas de atención y abordaje. - Hay avances, pero falta mucho por hacer. La mayoría de iniciativas de generación de empleo son de carácter informal. Hay retrocesos. - Discriminación por maternidad. - El énfasis no debería estar en la generación de empleo, porque ahí no están las mujeres, sino en el autoempleo. - Cuando se analiza la temática del empleo debe incluirse las condiciones materiales del cuidado y las situaciones de violencia. Es el mismo cuerpo el que sufre desempleo, violencia, etc. - La pobreza debe verse de forma multidimensional. En los análisis no están las mujeres. Hay déficit de comprensión de la pobreza de las mujeres y de las dificultades que tienen para emplearse.
¿Qué sigue? Desafíos	<ul style="list-style-type: none"> - Hay mayor posicionamiento en el tema de violencia de las mujeres, pero no así en el tema laboral. Públicamente no se percibe del tema del empleo. ¿Cómo realmente se hacen cambios con acciones concretas? ¿Cómo se mejoran las coordinaciones? - El tema de cuidado no puede verse de manera aislada del tema de autonomía económica. Visión integral de la vida de las mujeres.

Eje 2. Vida Libre de Violencia

Logros/ Impactos	<ul style="list-style-type: none"> - La violencia de género es parte de las políticas públicas. - Mayor capacitación de mujeres en el cuerpo policial. - Hay avances a nivel instrumental.
Dificultades/ limitaciones	<ul style="list-style-type: none"> - La ANSP es un espacio muy masculino. La inversión en políticas de seguridad y convivencia debería ser idealmente con perspectiva de género. - La situación de violencia en el caso de las mujeres, dada la coyuntura actual, es minimizada por la violencia social, las mujeres minimizan la violencia que sufren frente a un esposo o hijo extorsionado o amenazado. Además, hay otros tipos de violencia que no están siendo visibilizadas. - Hay violencia incluso en los órganos del Estado, en funcionarios de alto nivel. - La medición de la violencia. La violencia contra las mujeres no solamente es contabilizar los feminicidios. Hay subestimación de la violencia en las estadísticas. Por ejemplo, las pandillas ejercen violencia sexual, hay rehenes en comunidades, pero que no están registradas ni en la PNC ni en la ANSP. - Faltan registros de violaciones de menores de edad, que en ocasiones las encuentran drogadas en moteles. - Los problemas de violencia intrafamiliar parecen haberse reducido, pero en realidad la PNC no puede llegar a la comunidad y las mujeres no pueden acercarse a la policía porque hay peligro de muerte. - En el Sistema Judicial, prevalece una concepción de que los delitos sexuales son un delito de alcoba. No se comprende que la violencia contra las mujeres compete a los tres órganos del Estado. - ¿Cómo se asume dentro de las políticas de Estado que la violencia es un tema de los tres poderes del Estado? - Falta de cumplimiento de la ley a nivel municipal. - Falta la operativización de los planes a nivel municipal. - Medios de comunicación como entes socializadores de la violencia contra la mujer. Estereotipos de género en los medios de comunicación. No hay divulgación del marco legal en los medios de comunicación. - No existe un registro estadístico de la violencia contra las niñas por parte de las pandillas. - La violencia contra las mujeres migrantes. ¿Quién garantiza la protección de las niñas migrantes? - La denuncia de violencia contra las mujeres es poca, por ello no hay datos de incidencia real de esta violencia. - Hay resistencia en comprensión de violencia contra mujeres. Incluso en la ANSP. - Falta conocimiento y divulgación de la Ley. Debe entenderse ¿quién está matando a las mujeres?

Eje 3. Educación Incluyente

Logros/ Impactos	<ul style="list-style-type: none"> - Se ha avanzado porque se tiene la Política de Educación Inclusiva. Se tiene el programa de alfabetización de adultos, pero esto no es de manera continua.
Dificultades/ limitaciones	<ul style="list-style-type: none"> - No existen becas o programas para que las mujeres terminen sus estudios. - Faltan programas inclusivos para mujeres con discapacidad y niñas en la educación formal y universitaria. Que se incluyan a estas mujeres al sistema de educación. - Faltan docentes capacitados para la inclusión de mujeres con discapacidad, que deben ser incluidas en el sistema. - Se requieren becas y créditos para que las mujeres terminen sus estudios. No hay mucho. - Existe dificultad en el análisis del analfabetismo para la formulación de las políticas públicas. No hay programas de alfabetización para mujeres mayores de 34 años. - Se requiere focalización para atender problemáticas. - Hay en el sector educativo prejuicios en relación a la educación sexual integral. Esto podría contribuir a reducir el embarazo en adolescentes. - También hay dificultades en el seguimiento y en el registro de estadísticas de niñas y adolescentes con embarazo. ¿podría tenerse un número de carnet de estudiante? ¿cuántas abandonan los estudios? ¿cuántas se reintegran? ¿cómo se relaciona con la carencia de centros de cuidado? - La Ley de Igualdad exige un programa nacional para mujeres que por embarazo abandonaron sus estudios. - Existe discriminación de las mujeres por embarazo para acceder a educación. Deserción escolar. - En el sistema de educación no se está hablando de cumplir la LEIV. - No existen universidades públicas en todos los departamentos. - Monitoreo de las cuotas de las universidades privadas.
¿Qué sigue? desafíos	<ul style="list-style-type: none"> - El MINED tiene que tener mayor protagonismo en el cumplimiento de las leyes. Debe haber cambios curriculares y reformas de ley necesarias para incorporar el enfoque de género. - Tener políticas de tolerancia cero contra el acoso y violencia sexual en el sistema de educación.

Eje 4. Salud Integral.

Logros/ Impactos	<ul style="list-style-type: none"> - Bajaron niveles de mortalidad materna en general, aunque no en mujeres adolescentes embarazadas. - Aprobación de la Política de Salud Sexual y Reproductiva.
Dificultades/ limitaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene que detectarse la violencia en las niñas si se quiere disminuir los embarazos en niñas y adolescentes. - Asumir la salud mental de la población y la atención de este aspecto. - Debe haber igualdad, hay doble moral, por ejemplo se insiste en la vacunación de las mujeres contra el virus del papiloma, pero ¿entre los hombres? - Hay resistencias en el sistema de salud para detectar y dar seguimiento a la violencia contra las mujeres, de acuerdo a la Ley. - Detectar las enfermedades por violencia contra las mujeres. - Mejor manejo de la salud pública aislado de moralismos. Uso de métodos anticonceptivos. - Violencia ejercida por el mismo sistema de salud. Por ejemplo, trato en partos por parte del personal de salud. - Autonomía de su propio cuerpo para mujeres con discapacidad. Hay prácticas de esterilización forzada. - Lugares adecuados en los lugares de trabajo para cumplir los derechos sobre la lactancia materna. Cumplir la Ley de Lactancia Materna. - Trabajo doméstico. - Salud integral en las mujeres que dan a luz. Espacios, condiciones y trato adecuados. - Las políticas segregadas de atención son discriminatorias. No proveen de atención en salud integral. - Sistema de salud no se ha preocupado en incursionar en otros mecanismos de atención, ejemplo: parteras. - La Ley de Lactancia Materna tiene implicaciones en la autonomía de las mujeres. Política sexista y discriminatoria. - Atención deficiente en FOSALUD (falta de medicamentos) en todo el sistema de salud y la calidad de los medicamentos. - Deficiencia en la entrega de los medicamentos en el sistema de salud. - Trato a las personas privadas de libertad en los hospitales.
¿Qué sigue? / desafíos	<ul style="list-style-type: none"> - En este eje es donde se han reportado mayores avances. ¿Cómo se crea la obligatoriedad de que el personal de salud y en Ecos familiares conozcan los protocolos del sistema de salud? - Importante que los servicios se presten con calidad y calidez. - Que la atención a los partos sea lo más cálida posible. - Clínicas VISI han generado segregación y estigma. A las trabajadoras sexuales en esas clínicas se atiende solo los aspectos genitales. No hay atención integral. No se tocan aspectos emocionales. - Abordar la lactancia de forma más integral. La austeridad del Estado se basa sobre el trabajo gratuito de las mujeres. - Fomento de programas de planificación familiar, sin sesgo sexista y adultista. - Cumplimiento de la Política de Salud Sexual y Reproductiva. - Salud en los lugares de trabajo. Salud ocupacional. - Visita íntima en los centros penales, concientizar a la pareja en el uso de métodos de planificación familiar. - Romper tabú en temas como el aborto, anticoncepción de emergencia. - La salud de la mujeres no es visto como un valor - se asume el coste económico versus los efectos de los medicamentos.

Eje 5. Cuidado y Protección Social

Logros/ Impactos	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusión de las personas adultas mayores – Programa de nuestros mayores derechos del FISDL.
Dificultades/ limitaciones	<ul style="list-style-type: none"> - No se han tomado en cuenta las trabajadoras a domicilio. - Carencia de los servicios de cuidado en la primera infancia. - Vincularlo con otros aspectos de la economía. - La Ley de Desarrollo Social es asumida con una visión de beneficencia para las mujeres - como eternas desempleadas. - Educación inicial debería tener más empuje.
¿Qué sigue? Desafíos	<ul style="list-style-type: none"> - Promover la inversión para los servicios de cuidado. - Incluir la Encuesta de Uso de Tiempo en las encuestas rutinarias como la EHPM. - La ejecución de los programas se debe de hacer como un reconocimiento a su derecho. - Hacer un análisis desagregado por edad y sexo. - Se debe tener en cuenta la visión de desarrollo para las mujeres en las leyes, políticas. - PGR - cuota alimenticia vigilancia en el cumplimiento. - Determinar el dato nacional a nivel estadístico de la filiación paterna. - La pensión universal para las mujeres, debería considerar incorporar el trabajo doméstico y de cuidado. - Que se amplíe el SPSU para otros municipios que no sean de extrema pobreza. - Necesidad de campañas que abonen al discurso de la corresponsabilidad. - El PATI debe optimizar los recursos y que implique un cambio sustantivo.

Eje 6. Participación política y ciudadana

Logros/ Impactos	<ul style="list-style-type: none"> - La creación de los Consejos Consultivos. - La cuota de participación (30%) de las mujeres en la Ley de Partidos Políticos.
Dificultades/ limitaciones	<ul style="list-style-type: none"> - En la realidad la cuota de 30% no se está cumpliendo. No existen estas cuotas en otros espacios de elección política. - Visión “sectorializada” de las mujeres. - Prejuicio con las capacidades de las mujeres. - Los planes institucionales no se elaboran, se toman solamente los aportes en el Plan Nacional de Igualdad y no individualmente. - Poca comprensión de la transversalización del enfoque de género.
¿Qué sigue? desafíos	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar procesos en los que se tengan en cuenta a las mujeres en espacios de toma de decisión. Institucionalización de la participación de las mujeres. - Avanzar hacia la paridad en la participación política de las mujeres. - Fortalecimiento de los liderazgos de las mujeres. - Alcaldías no cuentan con unidad de género. - Diagnósticos sobre organizaciones de mujeres por municipio. - Política de participación ciudadana. - Que se potencie e institucionalice la participación inclusiva de las mujeres en los espacios de participación ciudadana. - Homologación de las leyes con respecto a la Ley de Igualdad. - Consulta ciudadana.

¿Qué representó la actualización de la PNM 2011-2014 en términos de avance para las mujeres?

- Recursos para las mujeres rurales.
- Vida libre de violencia: Se han acercado los servicios a las mujeres que viven en el campo.
- Mujeres de muchos sectores siguen siendo violentadas, pero no hay denuncias.
- Se ha avanzado en el marco legal, éste se ha fortalecido con las dos leyes existentes (LIE y LEIV). Se han hecho esfuerzos con otras instituciones, como el PNUD, para visualizar otros ejes que no estaban antes reflejados, como la discapacidad. Pese a ello, hemos visto como personas, hasta diputados, han infringido la ley y no se ha hecho la incidencia necesaria al respecto.
- Se ha avanzado con la operativización de la LEIV.
- Un avance de país es el Programa Ciudad Mujer.
- Ya existen los marcos legales. Este es el único avance, ya que siguen violentándose los derechos de las mujeres.

¿Qué pudo haber sido mejor?

- La divulgación pudo haber sido mejor con las organizaciones de mujeres.
- Involucrar más organizaciones inmersas en el empoderamiento de las mujeres en la formulación de la PNM.
- Debe tener mayor hincapié en referencia a las niñas, y no quedarse con la LEPINA.
- Dar a conocer de mejor manera la ley.
- Se sigue discriminando a las niñas con discapacidad en las escuelas.

¿Qué hemos aprendido?

- No se conoce si el ISDEMU tiene programas para la inserción laboral.
- Falta de conocimiento de las mujeres en cuanto a sus derechos.
- Falta de formación, la que existe es de subsistencia, informal.
- Se ha aprendido, pero no a través de programas de formación del ISDEMU, sino por esfuerzos de nuestras propias organizaciones. Debemos demandar al ISDEMU para que forme, y ser más incisivas. No se conoce el presupuesto que tiene el ISDEMU.
- No se encuentran en este grupo a las mujeres cooperativistas.
- Las mujeres deben incorporarse en los espacios de toma de decisión.
- Algo bastante positivo es tomar en cuenta a las organizaciones, en talleres y recolección de información. Espacios de participación en la elaboración de la política pública. El ISDEMU tiene trabajo territorial con organizaciones de mujeres. Pero les ha faltado dar formación y fortalecimiento. La EFIS solamente está para funcionariado, no así para población civil. Que exista partida presupuestaria y fortalecimiento en el área de formación.

Entrevistas a monitoras y actores territoriales

A nivel departamental, el ISDEMU entabla relaciones bilaterales con instituciones desconcentradas del gobierno central (como departamentales de educación o salud, centros escolares, unidades de salud), del Ministerio Público (como la PGR o la PNC) y también con gobiernos locales. El ISDEMU también se integra en el Gabinete de gestión social, prevención y seguridad.

Dentro del Gabinete de Gestión Social, Prevención y Seguridad, se formulan planes de trabajo operativos en el que cada dependencia de gobierno define sus líneas de trabajo. Se da seguimiento al POA a través de reuniones mensuales y extraordinarias.

Entre las acciones a nivel interinstitucional (ISDEMU, MINED, ISNA, PNC, PGR y otras) que se realizan se encuentran talleres, foros, conferencias, campamentos escolares en los que se abordan temáticas como trata de personas, acoso sexual, derechos de infancia. Por ejemplo, en los talleres de acoso sexual se analizan 10 casos reales identificando el delito y quien vulnera los derechos.

Entre las acciones que realiza el ISDEMU con los centros educativos a nivel departamental se encuentran: acompañamiento en celebración del día de la mujer; instalación de ventanillas móviles en las que se socializa información sobre los derechos de las mujeres y sobre una vida de libre de violencia para las mujeres, en ocasiones a través de las ventanillas se detectan casos de violencia. También, el ISDEMU participa en la realización de campamentos escolares, mencionados anteriormente, en los que se abordan temáticas como el derecho a la educación; la trata de personas, el embarazo adolescente.

En los casos de embarazo adolescente, hay protocolos diseñados por el CONNA que las instituciones educativas conocen y aplican. Sin embargo, su implementación no necesariamente deriva en la retención de las jóvenes en la educación regular, algunas adolescentes ya no continúan estudiando y otras pasan a modalidades flexibles. Su permanencia en la educación regular y la finalización de la educación secundaria está muy relacionada con el clima existente en el centro educativo; frente a esta situación, al acceso a becas, a la disponibilidad de servicios de cuidado (se encontró un centro educativo en el que, el área de enfermería se cuidaba a una bebé) y a la flexibilidad del centro educativo respecto al uso de uniformes o para permitir la entrega de tareas cuando la adolescente no puede asistir o para permitir la presencia de bebés en el aula. El marco legal ha contribuido a un cambio en los comportamientos de exclusión a las jóvenes adolescentes en casos de embarazo que antes existían en los centros escolares.

Cuando se presenta un caso de acoso, este no se aborda desde el Tribunal de la Carrera Docente (esto a partir de la administración anterior); sino que hay una unidad jurídica y se lleva a Tribunales, de acuerdo a los resultados judiciales puede procederse a la destitución, suspensión temporal o reincorporación y pago de salarios caídos. Aquí también hay un protocolo de actuación.

Aunque ha habido desde 1990 una ampliación de los servicios educativos en parvularia, la ampliación de centros para niñas y niños de 0 a 3 años ha sido más limitada.

Respecto a la segregación entre jóvenes (mujeres y hombres) en especialidades acordes a los roles y estereotipos de género asignados socialmente, así las jóvenes se concentran en especialidades como salud o contabilidad y los jóvenes hombres en especialidades como agricultura o mecánica eléctrica. No hay un trabajo sistemático de reducción de la segregación; hay centros escolares que toman algunas medidas como el brindar orientación vocacional o hablar con la madre y padre de la adolescente cuando éstos no quieren dejarla estudiar una especialidad “masculina” o bien permitir los cambios de especialidad.

El ISDEMU también realiza coordinaciones con los gobiernos locales apoyándoles en acciones a favor de una vida libre de violencia para las mujeres y para la igualdad de género, entre las herramientas que tienen los gobiernos locales para ello, se encuentran: las unidades de género, los consejos de prevención contra la violencia (que incluye la violencia de género), las Políticas de Género, los Planes para una Vida Libre de Violencia, entre otros.

Entre las acciones que realizan los gobiernos locales para favorecer una vida libre de violencia para las mujeres se encuentran: jornadas de detección de cáncer; apoyo para asistir a tratamientos por enfermedades, por ejemplo de cáncer (transporte); atención a casos de violencia de género (atención psicológica e información sobre la ruta que debe seguirse); facilitación gratuita de documentación como actas de matrimonio o partidas de nacimiento para procesos de solicitud de cuota alimenticia; instalación de talleres de formación profesional; apoyo a iniciativas emprendedoras; cuotas en personal para la construcción de infraestructura; capacitaciones y difusión de derechos entre la población del municipio. Los gobiernos locales también se vinculan con otras instancias, por ejemplo para realizar talleres con Ciudad Mujer (hay gobiernos locales que aportan el transporte) o con CONAMYPE para proporcionar capital semilla.

Algunos gobiernos locales tienen ventanillas de atención, para lo cual aportan espacio físico y papelería e ISDEMU aporta el personal.

Los mecanismos y niveles de participación de las mujeres son heterogéneos algunos gobiernos locales aplican acciones afirmativas como el establecimiento de porcentajes de mujeres en Juntas Directivas de ADESCOS. También el nivel de acercamiento de los Concejos Consultivos es heterogéneo. Los niveles de organización de las mujeres parecen ser un factor muy importante para definir los enfoques con los que se aborda la igualdad y la vida libre de violencia; y la posición que esta temática tiene en la agenda municipal.

Respecto al posicionamiento del enfoque de género en los gobiernos plurales, hay quien considera que debe hacerse una reforma para que el orden sea alterno, por ejemplo si el alcalde es hombre, el puesto de síndico debe ser para una mujer y viceversa.

No cabe duda que la PNM ha dado un mayor énfasis a la territorialización del trabajo de ISDEMU, siendo un ejemplo claro el apoyo a la creación de Consejos Consultivos y de Contraloría Social. Esta cercanía con el territorio, permite una mejor planificación, porque es posible la inclusión más adecuada de las necesidades y demandas de las mujeres.

Además, a nivel territorial el trabajo es ahora más integral, ya que no se aborda exclusivamente la problemática de la violencia sino también otros aspectos como: la participación ciudadana y política, la educación, la autonomía económica, por mencionar algunos. A través de estos Consejos las mujeres plantean sus agendas abordando aspectos como el acoso por parte de la PNC o proyectos de agricultura familiar. De hecho algunas de las mujeres que integran Consejos Consultivos ahora son parte de los Concejos Municipales recién electos. Muchas de las mujeres que están en los Consejos Consultivos antes solo estaban en el mundo privado, pero ahora han dado el paso al mundo público. Han perdido el medio a hablar y a defender su opinión.

Los Consejos Consultivos también tienen incidencia a nivel departamental, ya que presentan sus agendas al Gabinete Departamental, actualmente los gabinetes departamentales realizan acciones de rendición de cuentas sobre lo hecho a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

El ISDEMU es parte gabinete social, prevaleciendo la mirada sectorial lo que dificulta la tarea de rectoría. Hay disposición de gobernadores y de instituciones. Bien o mal funcionarios del gabinete facilitan. La Ley indica que los gabinetes deben tener plan de trabajo, y en la práctica ninguno lo tiene, lo que complica la asesoría si no existe plan. En el gabinete las instituciones se comprometen, pero un POA (Plan Operativo Anual) integrado es difícil, porque “no se puede cambiar lo que viene de San Salvador”. Sin embargo, debe reconocerse que hay espacios de maniobra y que aun con mirada sectorial a veces logra ejercerse la rectoría. Ejemplo de ello es que en la Unión y San Miguel hubo articulación para elaborar planes de igualdad, se ha asesorado las instituciones de gobierno en lo que deben hacer, por ejemplo si el MINED dice tengo fondos para alfabetización, el ISDEMU asesora sobre los municipios. No se puede orientar más allá de acciones departamentales porque se depende del nivel nacional. El territorio es más operativo y si no hay lineamientos es difícil. Debe haber hilo conductor nacional- territorial.

El trabajo territorial también tiene dificultades particulares, tales como la persistencia de fundamentalismos religiosos que provocan resistencias, ya que hay puntos críticos del enfoque de género con los que se entra en conflicto. Otra dificultad es la persistencia de la cultura patriarcal entre diversos funcionarios del Estado, por ejemplo hay concejales con mucha resistencia para abordar los aspectos de género.

Además, las mujeres enfrentan dificultades para su participación, ya que a veces deben dejar de realizar actividades de generación de ingresos para integrarse a actividades de los Consejos Consultivos o no tienen recursos para el transporte o para su alimentación. Muchas veces la participación debe ser subsidiada por la coordinadora departamental. Además, en algunos contextos los Consejos Consultivos son vistos como organizaciones que actúan contra el gobierno local y no como un espacio de ejercicio de ciudadanía.

Inicialmente fue difícil el posicionamiento de ISDEMU como entidad de rectoría, ya que anteriormente su trabajo se reducía a la realización de charlas. Por ello hubo al inicio resistencia en los centros educativos para la instalación de las ventanillas fijas y móviles, aunque ahora esas resistencias se han movido, hay más coordinación y apertura en las unidades de salud y también para captar casos.

Algunas mujeres se han convertido en referentes en el tema de violencia, las buscan otras mujeres ante situaciones de violencia y las acompañan a la PNC o contactan al ISDEMU y le dan seguimiento. Pero, no tienen mecanismos de seguridad. Ahora se está creando un mecanismo de protección. Los agresores también están vinculados al narcotráfico. Por eso se está creando la Red de Defensoras de Derechos de las mujeres. A veces se les saca de la comunidad, pero no hay una respuesta institucional. Se da seguridad a la víctima, pero no la mujer que la acompaña. Se ha ido aprendiendo.

Queda pendiente como elemento de mejora una mejor articulación entre el nivel nacional y el nivel territorial. El SNIS actualmente no tiene comisión territorial y se pierde la visión territorial en relación a lo nacional. Por ejemplo, ¿Cómo podría la Corte de Cuentas auditar la existencia de políticas o la creación de la unidad de la mujer? ¿Podría condicionarse los fondos del FISDL al cumplimiento de requisitos que tengan que ver con la igualdad de género?

Con los Consejos Consultivos se dará salto a la construcción de redes. Los Consejos Consultivos ya no serán islas. Se apunta a intercambios regionales con la mirada de construcción de redes. Hay un área de ciudadanía para la igualdad que nace por prioridad de los Consejos Consultivos. Se vincularán con los Consejos Consultivos del Plan Quinquenal de desarrollo. Se está apostando al fortalecimiento del liderazgo político de estas mujeres; ahora de la mano con la Secretaría de Participación Ciudadana y la nueva Política de Participación Ciudadana.

Otra perspectiva es la consolidación de la estrategia de ventanillas y la modificación de la metodología o tener más recursos para el trabajo con los Consejos Consultivos.

Recomendaciones

1. El proceso de planificación de la PNM debe ser razonablemente participativo igual que el anterior, puesto que eso genera niveles de apropiación y empoderamiento.
2. Para la selección de medidas deben establecerse algunos criterios, considerando la tensión en la que se mueve ISDEMU, por un lado la nueva PNM debe visibilizar las necesidades, aspiraciones, deseos de las mujeres, que muchas veces no aparecen en las agendas oficiales, es decir debe ser pertinente. Por otro lado debe tener criterios de factibilidad para que efectivamente transforme la situación de las mujeres. Por eso podría establecerse una lista de criterios para cada actividad y para cada objetivo específico: ¿Qué tan importante es para las mujeres? ¿Está la medida alineada con las prioridades gubernamentales? ¿Cuánto costaría su implementación, etc.?
3. ISDEMU ha tenido un proceso de transformación muy importante, con la nueva legislación ahora se ubica como institución rectora de la LEIV y la LIE, lo que le implica el desarrollo de capacidades para el asesoramiento técnico de otras instituciones.
4. Las nuevas leyes dan a ISDEMU mandatos para crear diferentes herramientas estratégicas: La Política Nacional de las Mujeres; el PNIEMS y la Política para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Es importante la articulación de estos instrumentos y la complementariedad de los mismos. Por ejemplo, la Política para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, tiene un objetivo que se corresponde con uno de la PNM, pero en la práctica, los otros objetivos del eje 2 de la PNM se dejaron de lado, aunque respondían a necesidades de las mujeres.
5. Es importante el monitoreo de la PNM, que idealmente debe ser llevado a cabo por una persona diferente a la que ejecuta. Es relevante que ISDEMU se articule con la Planificación desde el Estado Central.
6. Durante este período ha habido poca gestión de conocimiento, en la práctica, elemento que debería reforzarse en la próxima PNM y que no necesariamente implica recursos onerosos.

Anexos

Anexo 1. Listado de municipalidades

Alcaldías Municipales que completaron cuestionario sobre avances en las competencias municipales relacionadas a la igualdad, no discriminación y vida libre de violencia.

Cr	Región	Departamento	No	Municipio
1	Occidente	Ahuachapán	1	Ahuachapán
2			2	Apaneca
3			3	Atiquizaya
4			4	El Refugio
5			5	Guaymango
6			6	Jujutla
7			7	San Francisco Menéndez
8			8	San Lorenzo
9			9	San Pedro Puxtla
10			10	Tacuba
11			11	Turín
12		Santa Ana	1	Candelaria de la Frontera
13			2	Chalchuapa
14			3	Coatepeque
15			4	El Porvenir
16			5	Masahuat
17			6	Metapán
18			7	San Antonio Pajonal
19			8	San Sebastián Salitrillo
20			9	Santa Ana
21			10	Santiago de la Frontera
22		Sonsonate	1	Acajutla
23			2	Armenia
24			3	Caluco
25			4	Cuisnahuat
26			5	Izalco
27			6	Juayúa
28			7	Nahulingo
29			8	Nahuizalco
30			9	Salcoatitán
31			10	San Antonio del Monte
32			11	San Julián
33			12	Santa Catarina Masahuat
34			13	Santa Isabel Ishuatán
35			14	Santo Domingo de Guzmán
36			15	Sonsonate
37			16	Sonzacate
38	Central	Chalatenango	1	Agua Caliente
39			2	Arcatao
40			3	Azacualpa
41			4	Chalatenango
42			5	Citalá
43			6	Comalapa

44			7	Dulce Nombre de María
45			8	El Carrizal
46			9	El Paraíso
47			10	La Laguna
48			11	La Palma
49			12	La Reina
50			13	Las Vueltas
51			14	Nombre de Jesús
52			15	Nueva Concepción
53			16	Nueva Trinidad
54			17	Ojos de Agua
55			18	Potonico
56			19	San Antonio Los Ranchos
57			20	San Fernando
58			21	San Francisco Lempa
59			22	San Francisco Morazán
60			23	San Ignacio
61			24	San Francisco Labrador
62			25	San Luis del Carmen
63			26	San Miguel de Mercedes
64			27	San Rafael
65			28	Santa Rita
66			29	Tejutla
67			1	Antiguo Cuscatlán
68			2	Chiulupán
69			3	Ciudad Arce
70			4	Colón
71			5	Comasagua
72			6	Huizúcar
73			7	Jayaque
74			8	Jicalapa
75			9	La Libertad
76			10	Santa Tecla
77		La Libertad	11	Nuevo Cuscatlán
78			12	San Juan Opico
79			13	Quezaltepeque
80			14	Sacacoyo
81			15	San José Villanueva
82	Central		16	San Matías
83			17	San Pablo Tacachico
84			18	Talnique
85			19	Tamanique
86			20	Teotepeque
87			21	Tepecoyo

88			22	Zaragoza
89		San Salvador	1	Cuscatancingo
90			2	Ciudad Delgado
91			3	El Paisnal
92			4	Guazapa
93			5	Mejicanos
94			6	Panchimalco
95			7	San Marcos
96			8	San Salvador
97			9	Santiago Texacuangos
98			10	Santo Tomás
99		Cuscatlán	1	Cojutepeque
100			2	Candelaria
101			3	El Carmen
102			4	El Rosario
103			5	Monte San Juan
104			6	Oratorio de Concepción
105			7	San Bartolomé Perulapía
106			8	San Cristobal
107			9	San José Guayabal
108			10	San Pedro Perulapán
109			11	San Rafael Cedros
110			12	San Ramón
111			13	Santa Cruz Analquito
112			14	Santa Cruz Michapa
113			15	Suchitoto
114			16	Tenancingo
115		La Paz	1	Zacatecoluca
116			2	Cuyultitán
117	Paracentral		3	El Rosario
118			4	Jerusalén
119			5	Mercedes La Ceiba
120			6	Olocuilta
121			7	Paraíso de Osorio
122			8	San Antonio Masahuat
123			9	San Emigdio
124			10	San Francisco Chinameca
125			11	San Pedro Masahuat
126			12	San Juan Nonualco
127			13	San Juan Talpa
128			14	San Juan Tepezontes
129			15	San Luis La Herradura
130			16	San Miguel Tepezontes
131			17	San Pedro Nonualco

132			18	San Rafael Obrajuelo
133			19	Santa María Ostuma
134			20	Santiago Nonualco
135			21	Tapalhuaca
136		Cabañas	1	Dolores
137			2	Guacotecti
138			3	Ilobasco
139			4	Jutiapa
140			5	San Isidro
141			6	Sensuntepeque
142			7	Victoria
143		San Vicente	1	Apastepeque
144			2	Guadalupe
145			3	San Cayetano Istepeque
146			4	San Esteban Catarina
147			5	San Ildefonso
148			6	San Lorenzo
149			7	San Sebastián
150			8	San Vicente
151			9	Santa Clara
152			10	Santo Domingo
153			11	Tecoluca
154			12	Tepetitán
155			13	Verapaz
156		Usulután	1	Alegría
157			2	Berlín
158			3	California
159			4	Concepción Batres
160			5	El Triunfo
161			6	Ereguayquín
162			7	Estanzuelas
163			8	Jiquilisco
164			9	Jucuapa
165			10	Jucuarán
166			11	Mercedes Umaña
167			12	Nueva Granada
168			13	Ozatlán
169			14	Puerto El Triunfo
170			15	San Agustín
171			16	San Buena Ventura
172			17	San Dionisio
173			18	San Francisco Javier
174			19	Santa Elena
175			20	Santa María

176			21	Santiago de María
177			22	Tecapán
178			23	Usulután
179	Oriente	San Miguel	1	Carolina
180			2	Chinameca
181			3	Comacarán
182			4	El Tránsito
183			5	Lolotique
184			6	Moncagua
185			7	Nuevo Edén de San Juan
186			8	San Antonio
187			9	San Gerardo
188			10	San Jorge
189			11	San Luis de la Reina
190			12	San Miguel
191			13	San Rafael Oriente
192			14	Uluazapa
193		Morazán	1	Arambala
194			2	Cacaopera
195			3	Chilanga
196			4	Delicias de Concepción
197			5	El Divisadero
198			6	El Rosario
199			7	Gualococti
200			8	Guatajiagua
201			9	Joateca
202			10	Jocoaitique
203			11	Jocoro
204			12	Lolotiquillo
205			13	Meanguera
206			14	Osicala
207			15	Perquín
208			16	San Carlos
209			17	San Fernando
210			18	San Francisco Gotera
211	19		San Isidro	
212	20		San Simón	
213	21		Sesembra	
214	22		Sociedad	
215	23		Torola	
216	24		Yamabal	
217	25		Yoloaiquín	
218	La Unión	1	La Unión	
219		2	San Alejo	

220			3	Yucuaiquín
221			4	Conchagua
222			5	Intipucá
223			6	San José
224			7	El Carmen
225			8	Yayantique
226			9	Bolívar
227			10	Santa Rosa de Lima
228			11	Anamorós
229			12	Nueva Esparta
230			13	El Sauce
231			14	Concepción de Oriente
232			15	Polorós
233			16	Lislique

Anexo 2. Listado de personal de ISDEMU entrevistadas.

Margarita Fernández
Gerente Técnica y de Planificación

Vilma Geraldina Cornejo
Técnica de la Gerencia Técnica y de Planificación

Emely Flores
Rectoría Igualdad Sustantiva

Ledy Moreno
Coordinadora del Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva. SNIS
Rectoría Igualdad Sustantiva

María de La Paz Benavides
Coordinadora de la Comisión de Salud Integral del SNIS

Ana María Minero
Coordinadora de la Comisión de Educación Incluyente del SNIS

Mitzy Arias
Coordinadora de la Comisión de Participación Ciudadana y Política del SNIS

Ana Cristina Castaneda
Coordinadora Comisión de Medio Ambiente y Gestión del Riesgo del SNIS

María Teresa Trejo
Coordinadora de la Comisión de Cultura para la Igualdad del SNIS

Fátima Ramírez
Coordinadora de Comisión de Autonomía Económica y Cuidado y Protección Social

Marisol Gómez
Johanna Bonilla
Comisión SEMI

Rosa Isabel Guzmán
Rectoría Ciudadanía para la Igualdad

Celina Rodríguez
Monitora Regional Occidente y la Libertad/Rectoría Igualdad Sustantiva

Anexo 3. ISDEMU como responsable de la PNM y como institución rectora de la Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

Mientras que la Ley del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer establece como objeto de la institución el diseño, la ejecución y el velar por el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer. (Art. 3) También define las atribuciones del Instituto:

- Formular, monitorear y dar seguimiento a programas y proyectos que promuevan los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de las mujeres. (Art.4)
- Elaborar planes, proyectos y programas para erradicar toda forma de violencia contra la mujer. (Art.4)
- Realizar estudios, diagnósticos y análisis que contribuyan a conocer la situación de la mujer. (Art.4)
- Proponer adecuaciones de la Legislación Nacional conforme a Convenciones internacionales ratificadas por El Salvador. Así como promover la difusión de los convenios. (Art.4)

La Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, establece como responsabilidades de ISDEMU:

- Ser la entidad la entidad rectora de la Ley y por tanto con responsabilidad para asegurar y monitorear la ejecución de la Ley. (Art. 12)
- La formulación de la Política Pública para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como coordinar con las instituciones de la administración pública el cumplimiento de dicha política. (Art. 12)
- Convocar en carácter consultivo o de coordinación a organizaciones de la sociedad civil, universidades, organismos internacionales y cooperación. (Art. 12)
- Rendir un informe anual al Órgano Legislativo sobre la situación de la violencia contra las mujeres de conformidad a la Ley y a los compromisos internacionales. (Art. 13)
- Coordinarse con otros Órganos del Estado, Alcaldías Municipales y otras Instituciones Autónomas. (Art. 13)
- Efectuar evaluaciones y recomendaciones sobre la aplicación de la presente Ley. (Art. 13)
- Creación de la Comisión Técnica Especializada (CTE), con el fin de garantizar la operación de la Ley y de las Políticas Públicas para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y se establece que la coordinación estará a cargo de ISDEMU. (Art. 14)
- Creación del Programa de Casas de Acogida, bajo la coordinación del Instituto, cuyos servicios podrán ser prestados por el Estado, las Municipalidades, las ONG's y la sociedad civil, con la acreditación del Instituto. (Art. 26)

Por su parte la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, indica que son responsabilidades de ISDEMU:

- Ser el organismo Rector para promover y apoyar la implementación de la Ley en todas las instancias el Estado. (Art. 7).
- Elaborar un Plan Nacional de Igualdad que contenga los lineamientos de la Política de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación. El instituto debe proponer, apoyar y evaluar iniciativas orientadas a la erradicación de la discriminación de género y a favor de la igualdad y equidad. (Art. 8).
- Proponer y coordinar la transversalidad de la igualdad y no discriminación en el diseño de políticas públicas en las instituciones del Estado. Así como fortalecer técnicamente a las instancias públicas obligadas a su protección y vigilancia. (Art. 8).
- Dar seguimiento y coordinarse con instancias responsables para dar seguimiento al cumplimiento de compromisos internacionales del Estado relacionados con la salvaguardia de la igualdad y de los derechos de las mujeres. (Art. 8).
- Contribuir a concientizar de forma amplia sobre la importancia que tiene el ejercicio de los derechos de las mujeres para el desarrollo social, el crecimiento económico, la gobernabilidad y la democracia. Así como promover y fomentar el conocimiento de la Ley. (Art. 8).
- Velar por el cumplimiento de la Ley, promoviendo la investigación correspondiente en casos de incumplimiento. (Art. 8).
- Se crea en el ISDEMU el Centro de Información, que en coordinación con DIGESTYC y otras instituciones del Estado deben diseñar un sistema de Indicadores y recopilar y publicar información que reciba, a fin de promover la formulación de estudios o investigaciones académicas y de Políticas Públicas. (Art. 14).

Anexo 4. Transcripción de resultados de talleres con representantes de instituciones que conforman el SNIS y la CTE Comisión de Autonomía Económica

	2011 Actualización PNM y aprobación LIE	2012 Entra la LEIV Formulación del PNIEMS	2013 Instalación del Sistema Nacional de Igualdad Sustantiva	2014 Política para una vida libre de violencia para las mujeres y su plan de acción. Inician funcionamiento de Comisiones
Logros	<ul style="list-style-type: none"> -Fue un documento consultado, con participación de técnicas referentes. -Documento consultado y validado por instituciones del Estado. -Articular la agenda institucional y el plan de igualdad. -Ahora a nivel nacional hay una agenda de trabajo, un instrumento operativo para darle cumplimiento a la LIE. 	<ul style="list-style-type: none"> -La conformación de comisiones de trabajo. -Por primera vez en el país existe un espacio con titulares de instituciones para rendir cuentas sobre cómo se avanza en la igualdad- aunque la presencia es delegada. -Compromiso de titulares con concientización- aunque algunos cambiaron con el nuevo gobierno. -Hay personas referentes designadas oficialmente por instituciones partes. -Se pone en marcha sistema de estadística y monitoreo de ISDEMU. -Primera Asamblea del SNIS, aunque no hubo asistencia completa. -Bases para POA de comisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> -Nuevos programas Banca Mujer, gestionado desde Comisión. -Instalar la Unidad de la Mujer. BANDESAL/ CONAMYPE/ ISTA/ MINEC. -Consolidación de Políticas Públicas dirigidas a mujeres: empresariedad femenina, banca mujer. -Rol de monitoreo de ISDEMU ha funcionado como una forma de impulsar el cambio institucional. -Más concientización en personas que trabajan en instituciones “de verdad el gobierno está trabajando en apoyo integral a mujeres en competencia de instituciones”. -Marco legal ha favorecido el cambio cultural, por ejemplo para evitar el uso de lenguaje sexista. En sector financiero, se dice sólo fiduciario, por ejemplo. Ahora hay Revisión de discursos: Programa de Emprendedores vs Banca Emprende. -Mayor inclusión por ejemplo comunidad LGBTI. -Creación de políticas institucionales de género. -Facilita el establecimiento de una ruta. Nos ha dado más orden y ha facilitado priorización. -Facilitan espacios para formular presupuestos con enfoque de género. -Formación online muy bueno para fortalecimiento de recurso humano. Comentario: nunca me llega convocatoria. -Se han abierto más espacios de participación. Por ejemplo en MAG mesa de Mujeres Rurales y también en espacios políticos. 	
Impactos		<ul style="list-style-type: none"> -Información más accesible. -El SNIS ha facilitado el posicionamiento en la agenda política. -El enfoque de género más allá de “lo tradicional”. - Hay más interés en formación de personal. -Incorporación de otra temática como GIR o medio ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> -Desde noviembre se acompaña CONAMYPE, MINSAL, ISTA en difusión de derechos y lo que hacen las instituciones. -Gracias al funcionamiento de comisiones, hemos podido ver y conocer a personas en instituciones y realizar articulaciones. -Ha facilitado la coordinación interinstitucional- “los encuentros”. -Mayor conocimiento de lo que las instituciones hacen. -Mayor auditoría -Incorporación de líneas presupuestarias 	
Qué fue exitoso	<ul style="list-style-type: none"> -Hubo participación de instituciones, pero sin designación formal. -Lanzamiento con un importante compromiso político, con participación del Presidente. -Con mucha participación de mujeres que fueron consultadas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Poner en evidencia que las instituciones tienen un compromiso legal con la igualdad de género. -Hay mayor énfasis en el trabajo territorial ligado también con compromiso legal de las UA's. 	<ul style="list-style-type: none"> -Acompañamiento de ISDEMU a los procesos institucionales. -Rol asesor de ISDEMU. -Asesoría en lo administrativo. 	
Qué fue difícil	<ul style="list-style-type: none"> -No designación formal de 	<ul style="list-style-type: none"> -Sensibilización y conocimiento de titulares. 	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de conocimiento de legisladores de la PNM y del enfoque de 	

referente. Pero asistían de forma constante las instituciones pero no la misma persona.

-Instituciones convocadas que no asistían.

-Instituciones que no tienen unidad de Género- como MAG.

-Que no hubiera una persona responsable específica en género y/o no con el perfil idóneo.

-Voluntad política y sensibilización/formación de titulares

-Aunque se ha puesto en marcha el SEMI, no había referentes estadísticos o no necesariamente con el perfil y el seguimiento sistemático no era de la misma persona.

-Participación no consistente ni con monitoreo de actividades más adecuado.

género y de normativa.

-También aplica a funcionarias y funcionarios. Incluyendo personas del área jurídica a nivel institucional. Falta mucho en lo legal.

-En algunos casos no hay "plaza oficial" de la responsable de la unidad.

-En algunas organizaciones no está institucionalizado- "frágil-".

-No hay una dedicación exclusiva a la transversalización del enfoque de género. En ocasiones puede ser beneficioso, por ejemplo en BANDESAL tengo el centro de formación y me favorece.

-ISDEMU podría facilitar (más asesoría o más atención especializada). Sector financiero o agrario.

-Más protagonismo de ISDEMU para acompañamiento político. De respaldo. Más contacto entre titulares.

-Fortalecer el seguimiento (que de por sí ya funciona).

-Más apoyo metodológico como lineamientos.

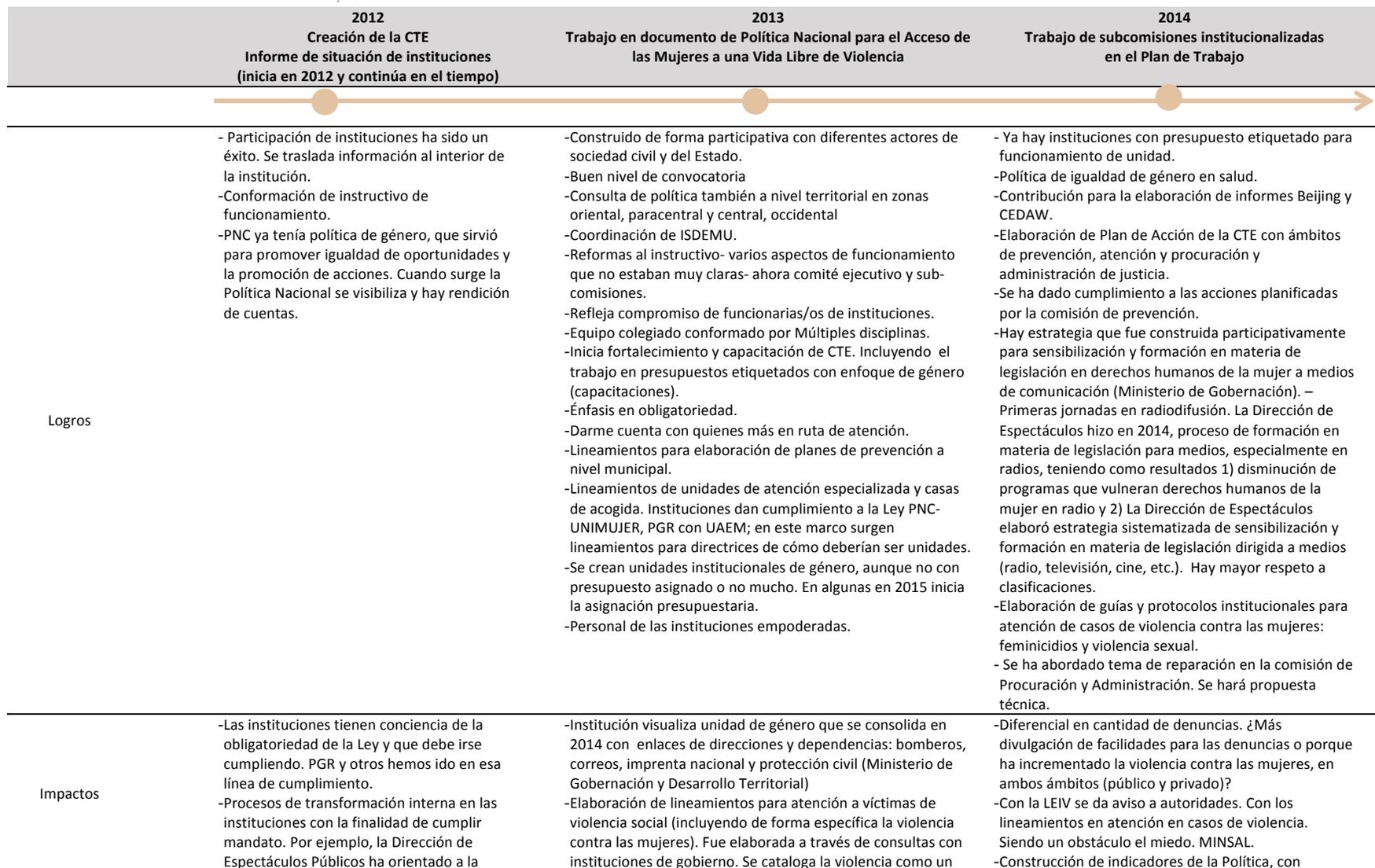
-Dificultades en convocatoria oficial y también con referentes.

-Hemos aprendido que es un proceso. Se ganan unas batallas se pierden otras.

Aprendizajes

-Surgió necesidad de tener referentes de género en las instituciones del Estado
-Se visibiliza la necesidad de tener presupuesto para abordar la transversalización del enfoque de género.

Comisión Técnica Especializada



	<p>sensibilización a diferentes sectores en materia de legislación de DDHH de niñez, adolescencia y la mujer y hay articulación de esfuerzos a través de la participación en diferentes mesas de trabajo en área de prevención. Esto se fortalecerá en este año. Se inició revisión de indicadores en 2012.</p> <p>-Cambio de enfoque de instituciones en atención. Antes era víctima común y corriente. Ahora hay una atención con diferente perspectiva, lo que lleva a capacitación, formas más humanas de atención.</p> <p>-Todas las instituciones han incorporado su rol en sistema de atención, creándose unidades de atención Fiscalía, PGR, PDDH, PNC. La CSJ ha expandido unidad de atención a víctimas 4 unidades de atención especializada Soyapango, Ciudad Delgado, Chalatenango, Isidro Menéndez. Igualmente se expande Ciudad Mujer (ahora 6).</p> <p>-En PNC inician espacios de construcción de las oficinas de atención especializadas.</p>	<p>problema de salud pública desde 2008. MINSAL</p> <p>-Mayor cobertura en la capacitación de funcionarias y funcionarios públicos ABC de igualdad sustantiva.</p>	<p>participación de la CTE- mecanismo de monitoreo.</p> <p>-Conformación de grupos de autoayuda entre la población en programas de salud mental. Manuales- atención individual y grupal. MINSAL.</p> <p>-A nivel interno comité de atención y prevención con ONG's. MINSAL.</p> <p>-Sistema Nacional de Datos y Estadística. Reuniones con DIGESTYC, Ministerio de Justicia para conocer que se recolectará como información. No todas las instancias tienen 7 tipos de violencia ni modalidades de LEIV.</p>
Qué fue exitoso	<p>-El proceso permitió unificar criterios.</p> <p>-Retroalimentación al interior de instituciones. Informes fueron claves.</p> <p>-Empoderamiento de titulares.</p> <p>-Nos ha ayudado a tener una mejor ruta de atención hacia mujeres víctimas. En Ciudad Mujer un modelo de atención que unifica instituciones públicas para atención especializada a las mujeres.</p> <p>-La aprobación de las dos leyes ha generado un contexto positivo.</p>		<p>-Equipo integrado.</p> <p>-Un equipo que asesora técnicamente.</p> <p>-Las comisiones aun con cambio de algunos integrantes, pero hay un equipo consolidado, con liderazgo y credibilidad.</p> <p>-Ambiente de trabajo armonioso.</p> <p>-Trabajo con seriedad y empoderado.</p>
Qué fue difícil	<p>- Se crea expectativa en sociedad y esto deriva en que personas esperen "frutos" del funcionamiento.</p>	<p>-Aplicación de delitos que establece la Ley por parte del sector justicia. El avance en atención – con enfoque de derechos humanos. tendría que ir de la mano con denuncia de delitos y que el juzgador pueda aplicar la Ley. Ejemplo: casos de violencia conciliados aunque la Ley claramente lo impide. Casos claros en hombres de poder: Capitán de la selección; pastor Carlos Rivas; diputado Samayoa.</p> <p>-Hay resistencia en aplicación de delitos contenidos en Ley. Ha habido intentos de recurrir a Sala de lo Constitucional para evitar disposiciones. Pero hay esfuerzo para llevar a la</p>	<p>-No ha habido participación constante de instituciones. Al final entonces plan operativo no se cumple plenamente.</p> <p>-Evaluar nivel de compromiso. Nivel de prioridad de CTE y esto es lo que garantizaría operatividad.</p> <p>-Año de cambio de gestión, positivo la ratificación de referentes, lo que da continuidad al trabajo de CTE.</p> <p>-A nivel institucional se trabaja el seguimiento a la CTE como algo adicional a otras temáticas. No sólo para transversalización del enfoque de género y vida libre</p>

judicatura este tipo de sensibilización. Es difícil porque en medio cada juez se considera un mundo aparte. Vs. Independencia judicial, aunque no es absoluta.

- Otro reto presentación de casos, por ejemplo desde la fiscalía. Hay casos ejemplares de debida diligencia y de no. Ha habido avances por ejemplo en escuela de fiscales, PNC igual para atención a víctimas y también al interior.
- Estadísticas unificadas, lo que ha dificultado informes: Violencia contra las mujeres o delito común. Homicidio vs. Femicidio. Reto no solo en instituciones públicas. Obligatoriedad para el registro estadística. Indicadores de MESCEVI. ¿Cómo dar información verídica?
- Ley no establece obligatoriedad de casas de acogida. Entonces cada institución ha avanzado como puede.
- PGR 14 unidades PNC 12 unidades.
- Órgano judicial ha dicho claramente que no tiene unidad especial. Medicina Legal no tiene.
- Aspectos de la Ley no se han aplicado como el Fondo. Fondo existe, pero no hay mecanismo de operación. Ahora se está creando cuenta específica. Vinculado a presupuesto. No hay línea clara para la aplicación de la Ley.
- Fiscalía no ha cumplido con política de protección para mujeres.
- Implementación de obligaciones de la Ley a nivel municipal en Interpretaciones de lo que es la Unidad de Género.
- Ley de violencia intrafamiliar admite conciliación, mientras la LEIV no. Prefieren aplicar la Ley de violencia intrafamiliar sobre LEIV.

de violencia.

- Como subcomisión de atención de junio a diciembre de 2014 fue difícil reunirse. Se retomó en enero, pero con problema de convocatoria. Esto dificulta ejecutar el plan de acción que ha sido pactado.
- Ha sido difícil debe haber mayor énfasis en el cumplimiento de planes, como impactar con rectoría dentro de las instituciones, tiene que ver con el liderazgo y posición de las personas. Ejemplo: Ministerio de Justicia cuánta incidencia en visibilizar la temática de la violencia contra las mujeres. Aunque hay algún impacto en todas las instituciones dentro de la CTE.
- Con incremento de violencia en general se invisibiliza la violencia contra las mujeres. Cuando a se habla de prevención de la violencia a nivel institucional, no hay visibilización de impactos diferenciados. O al haber menos feminicidios hay invisibilización y se reducen acciones en planes.
- Se utiliza más Ley de Violencia Intrafamiliar en lugar de LEIV.

Aprendizajes	Articular esfuerzos con instituciones encaminado al mismo fin. Fijar objetivos comunes.	<ul style="list-style-type: none"> -Fortalecido capacidades técnicas- -Cuando hay vocería pública sobre derechos de las mujeres hay cambios conductuales y reducción de quebrantamientos de derechos de las mujeres. Debe haber voz pública. En Nicaragua hay muchas casas de las mujeres que multiplican los mensajes, pero se necesita que violentadores sepan de derechos de las mujeres. 	-
--------------	---	--	---

Comisión de Educación Incluyente

	2011 Formulación de la PNM	2012 Se implementan LEI (desde 2011) y LEIV	2013 Instalación del Sistema Nacional de Igualdad Sustantiva/	2014 Operación del SNIS
Logros	<ul style="list-style-type: none"> - Formulada con participación de mujeres y de instituciones. - Visibiliza las áreas en las que las brechas son más grandes. - Los ejes dan mayor integralidad. - Cambio de visión, ahora las mujeres son vistas como sujetas de derecho. - Se retoman compromisos internacionales de CEDAW y Beijing. - Cada institución asumía una responsabilidad. - Fue un trabajo interinstitucional. 	<ul style="list-style-type: none"> -Hay un claro mandato para las instituciones para integrarse al SNIS. -Las instituciones inician a percibir el impacto de las Leyes LEI y LEIV sobre su accionar. -Las Leyes fueron formuladas participativamente con consulta y retoman avances de la PNM y de otras políticas y planes anteriores. 		<ul style="list-style-type: none"> -Trabajo interinstitucional -Hay un plan de trabajo conjunto, sistemático, consensuado. -Trabajo de largo plazo -Hay mayor visibilización de los mandatos directos que tiene las instituciones. -Hay seguimiento, monitoreo, rendición de cuentas que se realizan anualmente. -Establecimiento de unidades de género. -Establecimiento de línea presupuestaria para la igualdad de género.
Impactos	<ul style="list-style-type: none"> - Reforma en la Ley General de Educación y de la Carrera Docente. - Ahora no se acepta la discriminación por embarazo a las adolescentes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hay marco legal específico para la igualdad y para la violencia. -Hay una percepción entre la población de que ahora hay más leyes y más apoyo para las mujeres: “te van a meter preso”, “vas a perder a tus hijos”. -Servicios de alfabetización más orientados a las mujeres. Cartillas de alfabetización no sexistas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de igualdad de género a nivel interno y en cursos de formación (INSAFORP). -Mayor promoción de participación de mujeres en actividades no tradicionales como en la industria del plástico y en la Escuela Nacional de Agricultura- ENA. 	<ul style="list-style-type: none"> -Actualización curricular y elaboración de guías con contenidos de Derechos Humanos y Género en todos los niveles y asignaturas básicas. -En 2014 INSAFORP realizó un estudio de brechas de género -En 2015 INSAFORP está realizando una investigación para conocer las dificultades para las mujeres para ingresar a opciones de formación profesional no tradicionales (electricidad, carpintería, etc.).
Qué fue exitoso	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporación del enfoque de género en la agenda gubernamental. -Articulación multisectorial -El ente rector dinamiza y da seguimiento al SNIS. -Visión de mediano y largo plazo. -Pasos bien estructurados. -El contexto legal ayuda a la reducción de resistencias. 			
Qué fue difícil	<ul style="list-style-type: none"> - Los objetivos en educación se quedaron cortos. - Cobertura de sistema 			<ul style="list-style-type: none"> -Dificultades para la asignación de la línea presupuestaria -El paso de la voluntad política a la

educativo formal.
 - No hay plena articulación entre la PNM y los mandatos de las nuevas leyes.

ejecución de acciones.
 -La idoneidad de las personas integrantes del SNIS.
 -Falta de divulgación y de conocimiento de las leyes y también sobre cómo se aplican. Por ejemplo: existe un mandato claro al MINED.
 -Resistencias.
 -El "estereotipo" de mujer feminista.
 -La articulación de agendas: género, inclusión, etc.
 -La alineación de las leyes con la PNM.
 -Dificultades para lograr la penalización jurídica.
 -El funcionamiento del fondo de víctimas.

Aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> - Obligatoriedad institucional. -Trabajar articuladamente para alcanzar objetivos comunes. -Sí se puede hacer algo para eliminar las desigualdades. -Los derechos humanos de las mujeres son responsabilidad del Estado y de todas las instancias. -La incorporación del enfoque de género es un tema de constancia, de la academia, de derechos, de justicia.
¿Qué sigue?	<ul style="list-style-type: none"> -Revisar/actualizar la PNM en el nuevo contexto legal. Conocer ¿Qué se superó? ¿qué no se superó? -Revisión de actores en el SNIS.
¿Qué cambiaría en la PNM?	<ul style="list-style-type: none"> -La poca articulación con las Leyes. -Darle más relevancia a la PNM.

Comisión de Participación Política y Ciudadana

	2011	2013	2014
Logros	<ul style="list-style-type: none"> -Reforma de Ley Orgánica Reglamento Interno de la Asamblea. -Se crea un grupo parlamentario de mujeres diferente a los grupos de partidos políticos con su propia agenda. Siendo un eje estratégico similar al 6 de la PNM. 	<ul style="list-style-type: none"> -SNIS -Plan interno en Asamblea Legislativa, inspirado en PNM- hay protocolo. 	<ul style="list-style-type: none"> -Propuesta de reforma a la Ley -Reuniones de planificación seguimiento.
Impactos		<ul style="list-style-type: none"> - La cuota mínima de treinta por ciento hizo una transformación en candidatura de mujeres. ¿se cumplió treinta por ciento en todos los partidos? Pedir interpretación auténtica ya era resistencia ¿sexismo? Y la interpretación podía revocar, pero afortunadamente había habido sensibilidad de parte de ASPARLEXAL, ISDEMU, GPM, para ayudarles a hacer campaña política en mujeres. Habría que ver datos pero hay impacto. 	-
Qué fue exitoso		<ul style="list-style-type: none"> -Creación de la comisión. Estamos instancias indicadas para ver aspectos estratégicos. Se puede hacer análisis de avance, pero también donde están obstáculos. Buen análisis ejemplo de juezas, participación política de juezas es imperativa en su carrera. -Fortalecimiento para unidad nueva contratación, para presupuesto. -Ha habido productos específicos de la comisión, por ejemplo propuesta de reforma para garantizar cuota mínima de mujeres y el sistema de trenza (alternativo). Es tangible, las discusiones se pusieron en papel. Fue muy rápido. Sirvió para dejar abierto. Coyuntura afectó. Iluminó inspiró reforma a artículo 37. Hay un primer paso. -La incorporación del TSE 	-
Qué fue difícil		<ul style="list-style-type: none"> -Identificar en ejecutivo responsable de divulgación de leyes. Antes era el Ministerio de Justicia. Ahora que es Justicia y Seguridad Pública. ¿quién las divulga?. ISDEMU lo hace con Consejos Consultivos y Escuela. -¿Quién promueve la participación política de la población? Una opción TSE. ¿Cómo involucrar a quienes no están organizadas? Más allá de lo tradicional. Contraloría, como tener mecanismos de control formal. -Lograr “la gran convocatoria”. Ampliar base de ciudadanía. Mujeres organizadas ya se restringe. -Igualmente en órgano judicial. Elecciones últimas un ejemplo. ¿se mantendrán tres mujeres? -No ha habido revisión de otras instancias que no sean elecciones de primer grado. ¿segundo grado? CNJ y FEDAES con listado de hombres y mujeres. En caso de juezas opción de evolución en carrera judicial, siendo el “tope” ser magistradas, pero eso se da en una “carrera política formal”. Asamblea CSJ, Fiscalía, Procuraduría DDHH y PGR, CNJ, poner cuotas trenza. Por ejemplo con defensa verbal, competitiva. 	.

	<p>- En la CSJ hay Mesa de género a nivel institucional, incluyendo a asociaciones, unión sindical. Ha habido acercamiento con sindicatos y se ha abierto para atender casos. Se busca empoderar a mujeres en dónde estén: en asociaciones, mesa judicial, juezas, etc. Hay solicitud de más formación en género. Incluso en espacios importantes falta empoderamiento en mujeres, sensibilización, empoderamiento. UTE está trabajando con resoluciones de sentencia de Corte Interamericana de DH más que en compilación de leyes. Se está trabajando para acoso sexual y laboral interno a través de la unidad y con RRHH. En esto se trabajará también temas políticos. Igualmente en designaciones presidenciales, por ejemplo Ministerios.</p> <p>-Revisión de 100 reglas de Brasilia, con sensibilización a grupos vulnerables: espacios y protocolo personas con discapacidad o embarazada. Se ha pensado en observatorio con buenas prácticas por ejemplo de sentencias.</p> <p>-¿Debería incorporarse a COMURES?</p> <p>-Tramitología para legalización de organizaciones debería ser más expedita. Medidas especiales por ejemplo de carácter temporal, bajo CEDAW.</p> <p>-Inicialmente CSJ no veía rol, pero ahora si, por ejemplo elecciones de magistratura nos abre, por ejemplo con 28 de marzo con elecciones de magistraturas, por ejemplo revisión documentación de FEDAES para elecciones y hacer propuesta de reforma. Por eso importante incorporación de grupos, evitar rifas.</p>
Aprendizajes	<p>-</p> <p>-Analizar a más profundidad. Por ejemplo la elegibilidad ¿qué obstáculos hay? La progresividad, trabajo hacia participación política de mujeres en elecciones directas, segundo grado y las designaciones.</p> <p>-También el abordaje de ciudadanía misma de las mujeres.</p> <p>-Buscar a instituciones de actividades macro. ¿cómo no suplir funciones que nadie hace? Más bien exigir que instituciones cumplan rol que les corresponde y que por el momento lo haga ISDEMU, por ejemplo divulgación de leyes y capacitación en general.</p> <p>-Capacitaciones de Escuela, no toman género. Lo hace la unidad, con gran demanda.</p>
Qué mejorarían	<p>-</p> <p>-Aspecto procesal. ¿Casos emblemáticos? Casos para exigir el derecho, cómo lo exige. Hay funcionariado que no cumple ¿qué hacer frente a ello? Estudios de casos de enmendar, fiscalización y judicialización de personas que no cumplen la ley.</p> <p>-Trabajar en Comités de Seguridad ocupacional, de ética, portales de transparencia.</p> <p>-Estrategias dirigidas al incumplimiento, por ejemplo de la creación de las Unidades. ¿2.1.1. sanción de violencia- discriminación – representante del Estado?</p>

Anexo 5. Monitoras y Actores Locales Entrevistadas.

Isabel Guzmán
Rectoría Ciudadanía para la Igualdad
ISDEMU

Celina Rodríguez
Monitora Regional Occidente y la Libertad/
Rectoría Igualdad Sustantiva
ISDEMU

Carlos Armando Castillo
Departamental de Sonsonate – MINED

Wilber Patriz
Alcalde de Nahuizalco

Adán Ascencio
Jorge Alberto Pérez
Edwin Escobar
Agentes Departamento de Prevención
PNC/Sonsonate

José Edgardo Martínez
Director- COED Dolores de Brito

Ing. Larín
Alejandrina Monroy – Director
Ronald Salazar – Sub director
Instituto Diversificado Tomás Jefferson

Ing. Alfonso Guevara
Alcalde de Izalco

Agente Portillo
Sargento Alex Chávez
Agentes de la PNC

Miriam Betty Chávez
PREPAZ

Ana Leonila Munguía
Directora del Centro Escolar Reyes Zeyala

Dr. Romagoza
Director SIBASI

Rosita Coreas
Integrante de Consejo Consultivo y
Contraloría Ciudadana

Dinora Perdomo
2ª Regidora Propietaria de Jiquilisco

Laura Vigil
Ventanilla de ISDEMU en Jiquilisco

Herminia Chavarría
Sandra Henríquez
Sujey Cruz
Equipo ISDEMU Usulután



Instituto Salvadoreño para
el Desarrollo de la Mujer

ISDEMU