



Lineamientos Generales

PARA LA INCORPORACIÓN DE ACCIONES
AFIRMATIVAS PARA ELIMINAR
LA DISCRIMINACIÓN

Del Organismo Promotor de Exportaciones e Inversiones de El Salvador
(PROESA)





Diseño: Adela Rivas

Encargada de la Unidad de Género

Redacción y Revisión: Georgina Vanegas

Jefa de prensa

Unidad de Comunicaciones

Diagramación: Héctor Cartagena

Aportes: Comisión Institucional de Género (PROESA)

Karlen Moreno: Oficina de Información y Respuesta (OIR)



Contenido

I.	Carta de Compromiso.....	3
II.	Las Políticas Públicas y los compromisos del Estado Salvadoreño.....	4
III.	Compromisos del Estado a favor de la igualdad de género.....	5
IV.	Acciones afirmativas a impulsar en PROESA	7
V.	Acciones que estimulan la igualdad.....	9
VI.	Bibliografía consultada	10
VII.	Glosario de siglas.....	11

I. Carta de Compromiso.

El Gobierno de El Salvador, consiente de la necesidad que implica adquirir compromisos establecidos en la legislación nacional e internacional, para responder a implementar las políticas públicas a favor de la igualdad, las cuales impulsan las necesidades de garantizar los derechos en las personas víctimas de la violencia laboral, para eliminar todas formas de la discriminación en cualquier ámbito.

Un aspecto importante es que la discriminación contra la mujer viola los principios de igualdad de derechos y el respeto de la dignidad humana, al que toda persona tiene acceso, sin embargo al no cumplirse dificulta la participación de la mujer en todos los ámbitos.

Por ello, es pertinente impulsar los siguientes lineamientos generales para la incorporación de acciones afirmativas para eliminar todas las formas de discriminación sin (distinción, exclusión, restricción); en el Organismo Promotor de Exportaciones e Inversiones de El Salvador- PROESA.

Establecer buenas prácticas en la gestión pública, implica establecer acciones afirmativas que fomenten una cultura organizacional, de respeto a la integridad física, emocional, psicológica, retomando lo establecido en la LIE y LEIV.

Además, PROESA pretende que con estos lineamientos, sean herramientas útiles aplicables a todo el personal, sin distinción de sexo y género, independientemente de su condición y posición existente.

Por tanto, esperamos avanzar en la cultura del respeto, la igualdad, la equidad y la no discriminación, para hacer de El Salvador un país productivo, seguro y educado.



Sigfrido Reyes
Presidente de PROESA

II. Las Políticas Públicas y los compromisos del Estado Salvadoreño.

En el marco de las políticas públicas. El Estado Salvadoreño las define como: “el conjunto de reglas y acciones que tienen como objetivo resolver y dar respuesta a la multiplicidad de necesidad, interés y preferencias de grupo y personas que integran una sociedad”.⁽¹⁾

En relación a los derechos humanos de las mujeres. El Salvador ha firmado diversos acuerdos y convenciones internacionales que afirma la buena voluntad por avanzar en estos temas entre ellas: La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará) y compromisos asumidos desde los estados partes a partir del seguimiento a las conferencias mundiales sobre la mujer, correspondiente a Beijing realizada en 1995, quien dio paso a la creación del Instituto Salvadoreños de la Mujer (ISDEMU 1996) y la Política Nacional de la Mujer (1997).

Desde los años setenta a la fecha, son diversas las políticas públicas a favor de la igualdad, que se han impulsado para contribuir a la eliminación de la discriminación contra la discriminación en contra las mujeres como producto de las desigualdades e exclusión social en ambos sexos. Entre ellas están:⁽²⁾

- Emancipación, promueve el acceso equitativo a bienes y servicios vinculados a necesidades básicas del bienestar material y social, en su esencia promueve ventajosas sociales y económicas desde las políticas públicas de estado y las focalizadas.
- Empoderamiento, fortalece la autonomía y desarrollo personal, busca desarrollar capacidades personales e influir en la vida de la comunidad.
- Género en Desarrollo, promueve la igualdad y equidad de género, centra en el interés en las necesidades de hombres y mujeres respecto a la desigualdad, buscando superar la subordinación de las mujeres y montar las acciones afirmativas para su avance.

⁽¹⁾Aguilar Luis, “La implementación de políticas públicas”, grupo editorial Miguel Ángel Porrúa, México 1993.

⁽²⁾García Evangelina Price, Políticas de Igualdad, equidad y Gender Mainstreaming, Marco Conceptual, PNUD, El Salvador 2008.

Dichas políticas, han sido retomadas por el Salvador, inicialmente por el Movimiento de Mujeres desde mediados de los ochenta, hasta la fecha se lograron aprobar diversas leyes tales como LEIV-LIE, y desde la asamblea legislativa se motivó a la reforma de la ley de violencia intrafamiliar, estos procesos dan pie al avance para generar diversos mecanismos por institucionalizar el maintreaming, así como la creación de más de 40 unidades de género, quienes dinamizan y promueven la transversalidad de la perspectiva de género en todas las esferas así como la prevención de la violencia basada en género para las mujeres.

III. Compromisos del Estado a favor de la igualdad de género.

En el marco de políticas públicas a favor de la igualdad. El Salvador ha retomado lo establecido por la CEDAW y lo establecido en la plataforma de Beijing, en las esferas de los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer.

La Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra las mujeres (CEDAW) en su Art.1 describe la discriminación como “la expresión contra la mujer, denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independiente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer de los derechos humanos y libertades fundamentales en cualquier esfera”

Así como el Art 11 “establece, que los Estados partes deben de adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en esferas de empleo en los siguientes aspectos: El derecho al trabajo, derecho a las mismas oportunidades que los hombres para acceder a un empleo digno y decente, a elegir libremente la profesión y empleo, a la estabilidad laboral, a la prestaciones, a formación profesional, a la igualdad en la remuneración, derecho a la seguridad social, a la protección de la salud”.

Por tanto esta convención mandata a impedir la discriminación por razones de matrimonio y maternidad entre ellos están: Prohibir el despido por embarazo o licencia de maternidad o por el estado civil, implementar la licencia por maternidad con goce de sueldo, alentar servicios sociales para que los padres combinen el trabajo laboral con las obligaciones familiares, a prestar protección espacial a la mujer durante el embarazo.

Además se retoma la Convención de Belem Do Pará en su artículo cinco establece que:” Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos económicos y culturales

y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos internacionales sobre los derechos humanos”.

Conjuntamente los Estados partes deben de reconocer que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

De igual manera, en el Art 5, establece que “Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales o internacionales sobre derechos humanos”.

En el Art 7, literal a), “establece que es un deber del Estado. Abstenerse de cualquier acción o practica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación”.

Sin embargo, La organización Internacional del Trabajo OIT), como mecanismos de las Naciones Unidas, también promueve la igualdad entre las mujeres y hombres en el mundo laboral, el cual está consagrado en las normas internacionales del trabajo.

Los cuatro convenios claves de la OIT establecen lo siguiente: C-100. Habla sobre “Sobre la igualdad de remuneración” (1951); el convenio 111, “sobre la discriminación en el empleo y la ocupación” (1958); el convenio 156, “sobre los trabajos con responsabilidad familiar” (1981) y el convenio 183 “sobre la protección de la maternidad” (2000”.

Los convenios 100 y 111 también se cuentan entre los ocho convenios fundamentales de la declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos humanos en el trabajo.

IV. Acciones afirmativas a impulsar en PROESA

Retomando la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres (LIE) en el Art 2, establece que “es fundamento de la Política de Estado en materia; y como tal, está obligado a su cumplimiento”. Su objeto es crear bases jurídicas explícitas que orienten el diseño y ejecución de las políticas públicas internas que garantizan la igualdad real y sustantiva para promover la eliminación de la discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados en el ámbito laboral. Según lo contemplado en el Art 24, en relación a la participación Igualitaria en el empleo, que esta ley manda menciona que “El Estado deberá aplicar los siguientes lineamientos en sus políticas de empleo y acciones de inserción laboral, tomando en consideración las condiciones de trabajo para superar las desventajas para las mujeres”.

Por lo que esta unidad de género propone las siguientes acciones afirmativas que instruya la aplicación de los principios rectores establecidos en la LIE-LEIV entre los géneros:

- a. Evitar impulsar cualquier tipo de discriminación que afecta la vida laboral y psicosocial al interior de PROESA en los géneros.
- b. Armonizar las normas internas tales como: (reglamento interno, política de recursos Humanos, Manual de Procedimiento de Reclutamiento, Selección Contratación e Inducción del personal contratado, con las disposiciones contenidas en la LIE-LEIV a la brevedad posible.
- c. Incluir los usos de lenguaje inclusivo en todas las áreas y unidades así como actualizar los formatos existentes, así como promover que todo lo y el diseño de documentos institucionales para que se incorpore de manera gradual el uso de lenguaje inclusivo, en todos los procesos retomando el Art 15 de la LIE. evitando androcentrismo, reproducción de estereotipos y sexismo.
- d. Impulsar tablas salariales de manera equitativa que elimine las brechas de desigualdad salarial existente entre ambos géneros, retomando, el principio de igual salario por igual trabajo, según lo establecido por la OIT C-111.
- e. Promover la igualdad de oportunidades, priorizando aquellas mujeres que llenen el perfil de puestos y deseen concursar en alguna plaza, evitando sesgos, privilegios, esto contribuirá a fomentar la paridad.
- f. Promover y asegurar la paridad en las plazas.
- g. PROESA deberá de impulsar programas educativos sean estos especializados o superiores y básicos, para que ambos géneros, proponiendo becas o facilitando el acceso de oportunidades en formación, retomando el Art 16, 17,18 de la LIE.
- h. PROESA, debe de impulsar instrumentos jurídicos tales como el protocolo de actuación para erradicar el acoso sexual, acoso laboral y la discriminación fomentando la cultura de la denuncia y el acceso a la justicia de manera laboral fomentando el derecho a la reparación de daño.
- i. PROESA retomara los principios institucionales, en cualquier toma de decisión pre valeciendo la equidad, igualdad y no discriminación evitando vulnerar los derechos laborales existentes entre los géneros.
- j. PROESA, no fomentara cambios arbitrarios o traslados, sin justificación alguna que ponga en desventaja al sexo femenino en relación al sexo masculino, por lo deberá de retomar lo establecido en el Art 20 del reglamento interno.
- k. Generar estadísticas desagregadas por sexo.
- l. Impulsar y promover programas que fortalezcan la economía autónoma en distintos sectores económicos para visibilizar la labor de aquellas mujeres exportadoras a través del impulso del programa “Mujer Exporta”.

Además es necesario retomar lo establecido en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LIEV), Art 10 la Violencia laboral “Acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantienen en el tiempo en los centros de trabajo público o privado, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad, personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo. O que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo”.

Estos mandatos legislativos orientan al diseño, aplicación y ejecución de políticas públicas e internas en las instituciones, las cuales pueden contribuir con las acciones a generar condiciones dignas y empleo decente en igualdad de oportunidades y condiciones para eliminar las discriminaciones por distinción, exclusión y

Además se impulsaran las acciones afirmativas que contribuyan a fortalecer el desarrollo institución en la cultura organizacional. Tales como:

- Dar valor y reconocimiento al trabajo realizado en cada unidad integrada o dirigida por ambos sexo.
- Para las áreas masculinizadas, se deberá de contar con el 50 % de mujeres como buenas prácticas.
- Eliminar las prácticas y los comportamientos de abuso de poder evitando no dañar la integridad y dignidad de ambos sexo.
- Erradicar las relaciones de poder y de confianza que ponga en desventaja al resto de pares.
- Promover la participación y representación equitativa de mujeres y hombres en todos los espacios y eventos desarrollados por distintas áreas.
- Promover el derecho a un empleo decente en las mujeres a una vida libre de violencia.
- Promover comunicaciones inclusivas que fomenten las libertades de expresión e información, transmisión con lenguaje inclusivo e incorporar imágenes no estereotipadas en todos los documentos institucionalizados por PROESA.
- Mejora continua en las comunicaciones formales.
- Estimular acciones sociales que no excluyan a ningún género por condición o posición, por ejemplos cumpleaños celebrarlos en igual condición condición.

V. Acciones que estimulan la igualdad.

1. Impulsar el diseño de la política institucional de género.
2. Gestionar oportunidades de trabajo incluyente y sin discriminación de ningún (sexo, discapacidad, población LGBTI).
3. Contribuir al fomento de la cultura de la igualdad, sin restricción alguna.
4. Promover el acceso y uso de recursos necesario para el clima organización y la salud ocupacional.
5. Para quienes realizan trabajo temporal en el exterior, se deberá de garantizar a través de una política de protección y seguridad el destino y retorno a nuestro país.
6. Identificar y denunciar cualquier práctica, que lleve a una trabajadora o trabajador al deterioro de la dignidad humana y la vulneración de los derechos laborales existentes.

VI. Bibliografía consultada

- Aguilar Luis, “La implementación de políticas públicas”, grupo editorial Miguel Ángel Porrúa, México 1993.
- Convención Interamericana para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (BELEM Do PARÄ).
- Convención Interamericana para Erradicar todas las formas de Discriminación contra las mujeres. CEDAW.
- Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia hacia las mujeres. (LIEV)
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres.
- García Evangelina Price, Políticas de Igualdad, equidad y Gender Mainstreaming, Marco Conceptual, PNUD, El Salvador 2008
- Lineamientos Generales para incorporación de acciones afirmativas en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

PROESA
caminando hacia la Cultura
de la Igualdad, Equidad y
NO discriminación





ELSALVADOR

Grande como su gente

