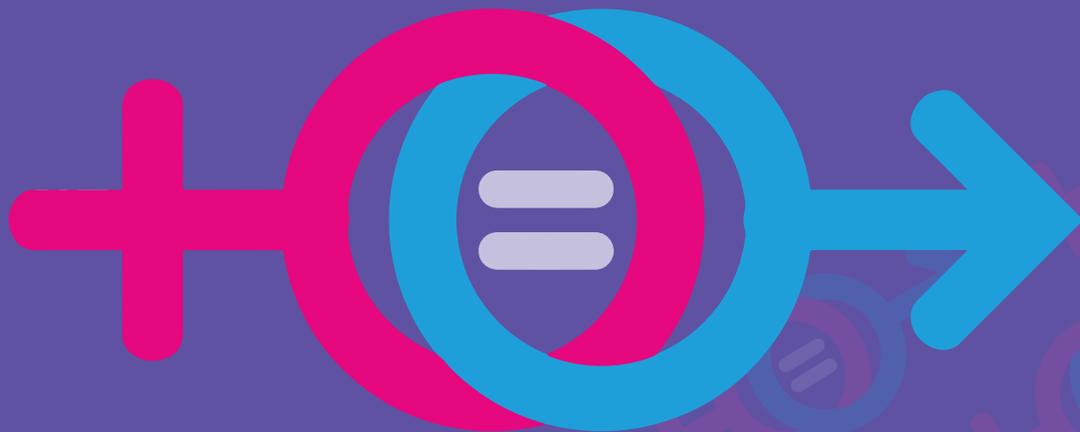




Política Institucional de Igualdad entre los Géneros





POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS

“Ser libre no es solamente desamarrarse las propias cadenas, sino vivir en una forma que respete y mejore la libertad de los demás” – Nelson Mandela -

CONTENIDO

CREDITOS.....	1
MENSAJE DEL DIRECTOR PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO DE AVIACIÓN CIVIL.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1 ANTECEDENTES.....	4
1.1 CREACIÓN DEL COMITÉ DE GÉNERO INSTITUCIONAL.....	4
1.2 ACCIONES DE INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO.....	5
1.3 NOMBRAMIENTO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD ENTRE LOS GENEROS.....	5
1.3.1 Atención en la Unidad de Igualdad entre los Géneros	5
1.4 DIAGNOSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	6
1.5 MARCO NORMATIVO	8
1.5.1 Convenios Internacionales.....	8
1.5.2 Normativa Nacional	10
1.5.3 Normativa Institucional.....	11
2 DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	11
3 PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS.....	15
4 PROCESO PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD ENTRE LOS GENEROS.....	17
4.1 Diagnóstico de la Autoridad de Aviación de Civil.....	17
5 POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS	21
5.1 Declaración	21
5.2 Ámbito de Aplicación	21
5.3 Objetivos de la Política.....	21
5.3.1 Objetivo General	21
5.4 Ejes Estratégicos de la Política por Ámbito Prioritario de Acción.....	21
5.4.1 Cultura Organizacional.....	21
5.4.2 Ejecución de Presupuestos con Enfoque de Género	23
5.4.3 Gestión de Recursos Humanos	23
5.5 Ejecución, Seguimiento, Monitoreo Y Evaluación	24
6 ANEXOS.....	26
7 ¡¡UNIDOS POR LA AVIACIÓN!!	28
7.1 Consejo Directivo de Aviación Civil.....	28
7.2 Director Presidente del CDAC	28

7.3	Grupo Asesor	29
7.4	Asistentes Administrativos.....	29
7.5	Unidad de Igualdad entre los Géneros	30
7.6	Auditoría Interna.....	30
7.7	Oficina de Información y Respuesta	31
7.8	Unidad Ambiental	31
7.9	Dirección Ejecutiva.....	32
7.10	Departamento de Organización, Métodos y Regulaciones	32
7.11	Gerencia Legal.....	33
7.12	Registro Aeronáutico Salvadoreño	33
7.13	Unidad Financiera Institucional	34
7.14	Subdirección de Seguridad de Vuelo	34
7.15	Departamento de Estandares de Vuelo de Transporte Publico- Aeronavegabilidad, Departamento de Estandares de Vuelo de Operaciones de Transporte Publico, Departamento de Aviación General y Trabajos Aéreos, Departamento de Certificaciones	35
7.16	Departamento de Medicina de Aviación	35
7.17	Departamento de Publicaciones Técnicas	36
7.18	Subdirección Administrativa	36
7.19	Departamento de Servicios Generales	37
7.20	Departamento de Propiedad, Planta y Equipo	37
7.21	Departamento de Almacén.....	38
7.22	Departamento de Informática	38
7.23	Departamento de Recursos Humanos	39
7.24	Departamento de Archivo Central.....	40
7.25	Unidad de Adquisiciones y Contrataciones Institucional.....	40
7.26	Subdirección de Navegación Aérea, Departamento de Estadísticas de Aviación	41
7.27	Departamento de Licencias	41
7.28	Departamento de Aeródromos, Departamento de Seguridad Aeroportuaria	42
7.29	Departamento de Vigilancia de la Seguridad Operacional de los Servicios de Navegación Aérea..	43

CREDITOS

Director Presidente del Consejo Directivo de Aviación Civil

 *Cnel. René Roberto López Morales*

Director Ejecutivo

 *Ing. Jorge Alberto Puquirre Torres*

Edición:

 *Licda. Yanira Lizeth Cruz de Sánchez*

 *Licda. Keyla Yasmín De La Cruz de Ibáñez*

 *Lic. Homero Francisco Morales Herrera*

Encarga de la Unidad de Igualdad entre los Géneros de la Autoridad de Aviación Civil

 *Licda. Keyla Yasmín De La Cruz de Ibáñez*

Comité de Género

 *Licda. Yesenia Yaneth López de Marroquín*

 *Sr. Norman Roberto Palomo Recinos*

 *Licda. Andrea Ivette López Moreira*

 *Sr. Juan Enrique Martínez*

Equipo Técnico del Proceso de Elaboración de la Política Institucional de Igualdad entre los Géneros de la Autoridad de Aviación Civil

 *Unidad de Igualdad entre los Géneros de la Autoridad de Aviación Civil*

 *Con la colaboración del Departamento de Organización, Métodos y Regulaciones de la Autoridad de Aviación Civil.*

 *Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)*

Fotografías

 *Sr. Héctor Antonio García Pocasangre*

MENSAJE DEL DIRECTOR PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO DE AVIACIÓN CIVIL

La Igualdad de Género, hoy por hoy, no es solo palabras o una filosofía en nuestro El Salvador. Gracias a los esfuerzos impulsados por el Sr. Presidente de la Republica, Profesor Salvador Sánchez Cerén, a través del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer y al compromiso de las y los funcionarios públicos a cargo de la Instituciones del Estado, que creemos firmemente en la Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres, podemos decir: Estamos dando pasos en firme, con acciones en concreto por un El Salvador más igualitario.

La Autoridad de Aviación Civil, pionera en la región Centroamericana en impulsar la igualdad, equidad y no discriminación entre los géneros en la aviación, conformó en el año 2015 el Comité de Igualdad entre los Géneros, y creó la Unidad responsable de velar por promover medidas en la institución que garanticen el cumplimiento de los principios de la presente política, la cual ha sido elaborada siguiendo los Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva 2014, del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.

La planificación estratégica de nuestra institución está orientada a velar por el desarrollo de la Aviación Civil en El Salvador con principios de equidad e igualdad, dándole cumplimiento a nuestra visión, así mismo, este tema tan relevante está planteado en nuestros valores institucionales que son una orientación a la forma en que se debe actuar ante las distintas situaciones en que se debe adoptar o proporcionar una decisión de consecuencias importantes sobre los usuarios y las usuarias y personas en general. La igualdad y equidad y no discriminación entre géneros, es un tema de hoy y del mañana en la Autoridad de Aviación Civil.

Acá está reflejado nuestro compromiso por una aviación más igualitaria y un El Salvador más unido, porque ¡¡JUNTOS SOMOS MAS FUERTES!!



INTRODUCCIÓN

Con la firme convicción y compromiso en contribuir en el avance y fomento del respeto de los derechos de la mujer y goce de igualdad, equidad y no discriminación, la Autoridad de Aviación Civil de El Salvador con la presente política tiene como finalidad institucionalizar el enfoque de género en el quehacer de la institución, con el propósito de garantizar que el comportamiento de las autoridades, jefaturas, personal administrativo, y operativo fomenten relaciones de igualdad y no discriminación, generando cambios sustanciales en la Normativa Institucional, en procesos, procedimientos y decisiones institucionales, al igual que en clima laboral, cultura organizacional y reducción de brechas existentes de desigualdad entre hombres y mujeres.

El proceso de la formulación de la Política Institucional de Igualdad entre los Géneros se ha elaborado con base a los lineamientos institucionales para la igualdad sustantiva, estableciendo un proceso con una metodología participativa y utilizando técnicas y herramientas de investigación documental, entrevista formal y no formal, encuestas, observación a participantes, fuentes de información interna.

Estructuralmente la Política de Igualdad entre los Géneros, consta de siete secciones, así:

- ❖ **Sección 1:** Presenta un marco de referencia, en relación a los antecedentes, marco normativo internacional e institucional como referentes para la elaboración de la Política Institucional de Igualdad entre los Géneros.
- ❖ **Sección 2:** El marco conceptual de la Política Institucional de Igualdad entre los Géneros. Define conceptos que son utilizados para referirse a las temáticas de género.
- ❖ **Sección 3:** Proceso de formulación de la Política Institucional de Igualdad y entre los Géneros.
- ❖ **Sección 4:** Despliega la Política Institucional de Igualdad entre los Géneros estableciendo el ambito de aplicación, objetivos estratégicos, a partir de la identificación de tres ejes transversales de intervención.
- ❖ **Sección 5:** Aborda el sistema de coordinación, monitoreo, seguimiento y evaluación de la Política Institucional de Igualdad entre los Géneros;
- ❖ **Sección 6:** Anexos.
- ❖ **Sección 7:** ¡¡Unidos por la Aviación!!

1 ANTECEDENTES

Durante los últimos años El Salvador ha ratificado convenios internacionales en materia de derechos humanos, así como de igualdad y equidad de género. El país ha avanzado en este tema ya que ha aprobado normativas en el marco de garantizar los derechos de la mujer, así, por ejemplo, en el 2010 se aprobó la Ley Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, en el año 2011 la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres; entre otras normativas en pro de los derechos humanos y derechos de la mujer. De igual forma, el Gobierno Central, mandata a sus instituciones la incorporación del enfoque de género.

Aunado a lo anterior la actual administración de la Autoridad de Aviación Civil está comprometida con Plan de País 2014 -2019, en materia de desarrollo para ser un El Salvador equitativo e incluyente, y que la población goce plenamente de sus derechos. En consistencia con lo anterior el Director Presidente del Consejo Directivo de Aviación Civil, Coronel Rene Roberto López y con el apoyo del Consejo Directivo de Aviación Civil, creó la Unidad de Igualdad entre los Géneros realizando un proceso de reforma a la estructura orgánica de la AAC ubicándola como la Autoridad pionera a nivel regional en impulsar acciones de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres.

1.1 CREACIÓN DEL COMITÉ DE GÉNERO INSTITUCIONAL

El comité de Género Institucional fue juramentado el 06 de febrero de 2015 por el Director Presidente del Consejo Directivo de Aviación Civil, Coronel Rene López, el cual está integrado por dos mujeres y dos hombres que forman parte del personal de la institución. Dentro de las funciones asignadas al comité está la ejecución de acciones afirmativas, dando inicio a la incorporación de la estrategia de transversalización del enfoque de género, el diseño del perfil de la encargada de la Unidad de Igualdad entre los Géneros y además fueron parte del proceso de la Formulación de la Política Institucional de Igualdad entre los Géneros.

1.2 ACCIONES DE INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

La Administración de la Autoridad de Aviación Civil, comprometida por que la institución integró los principios de igualdad, equidad y erradicación de la no discriminación y violencia entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, impulsó y realizó acciones encaminadas a tal fin, así por ejemplo las mejoras a las condiciones laborales del personal, reformas al Reglamento Interno de Trabajo, con lo cual se dieron los primeros pasos para abordar el tema de género.

Entre estas acciones se encuentran:

- ✚ Mejoras en el horario de trabajo del personal de la Autoridad de Aviación Civil
- ✚ Bono anual igualitario para todo el personal.
- ✚ Seguro médico y de vida igualitario para todo el personal.
- ✚ Bono por maternidad y paternidad.
- ✚ Permiso de estudio para el personal.
- ✚ Inclusión de la Ley Especial integral para una vida Libre de Violencia en el Título Séptimo en las disposiciones disciplinarias y modo de aplicarlas en el artículo 52 literal “r”, con respecto a las conductas que se tipifiquen en esta ley como violencia contra las mujeres.

1.3 NOMBRAMIENTO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD ENTRE LOS GENEROS

Con el nombramiento de la encargada de la Unidad el 04 de mayo de 2015, se inicia el recorrido hacia la transversalización del enfoque de género e incorporación de principios de igualdad, equidad y no discriminación, garantizando el cumplimiento de los compromisos institucionales en materia de integración y aplicación de leyes y políticas en pro de los derechos de las mujeres.



1.3.1 Atención en la Unidad de Igualdad entre los Géneros

Funcionalmente la Unidad es instalada en un espacio que reúne las condiciones para la atención personalizada y la recepción de quejas, denuncias o avisos de hechos de violencia, consultas, consejería en relación al ámbito laboral y personal. Para realizar un proceso de denuncia se diseñó un protocolo que explica en detalle cómo se atenderán los casos de violencia u otros hechos que ameriten seguir un debido

proceso. Las disposiciones sancionatorias están establecidas en el reglamento interno de trabajo, en el cual se incluyó la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. El ámbito de aplicación abarca a todo el personal de la AAC. Este protocolo sienta un precedente para la aplicación de la Normativa Nacional para la Igualdad de Género.



Dibujo 1: Proceso, Denuncias ante la Unidad de Igualdad entre los Géneros.

1.4 DIAGNOSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Culturalmente la Autoridad de Aviación Civil denota que, por la naturaleza de la industria, ha adoptado estereotipos en el quehacer institucional, por lo que la mayor parte del personal técnico son hombres

relegando la figura de la mujer a tareas administrativas. La apertura de espacios para mujeres ha sido limitada prevaleciendo relaciones de poder y discriminatorias por razones de género.

La actual administración de la AAC ha realizado esfuerzos en materia de equidad e igualdad de género, sin embargo, aún hay mucho trabajo que realizar ya que aún existe falta de enfoque de género en la mayoría de reglamentos, manuales y mecanismos de organización y funcionamiento a excepción del Reglamento Interno de Trabajo el cual cuenta con reformas e inclusión de artículos en pro de la igualdad, equidad, no discriminación y la no violencia de género. Este Reglamento fue aprobado en el año 2015.

En relación a las Administraciones anteriores, en cuanto la incorporación de mujeres en cargos de dirección, esta no se preveía, siendo la Administración presidida por el Cnel. Rene Roberto López en la que se nombra por primera vez a dos mujeres como miembros del Consejo Directivo de Aviación Civil (CDAC) y una mujer como Asesora Legal de la Presidencia. Aún se visualizan brechas de desigualdad que se deben superar en cuanto a formación y promoción de la mujer a cargos de confianza y en niveles jerárquico estratégicos y la apertura de espacios para mujeres que pasen a formar parte del personal de la AAC.

Para el cierre del año 2014 y hasta mayo de 2015 se cuenta con un registro de 100 personas que laboran en la AAC de las cuales la mayor parte la integran hombres, acorde a la siguiente distribución:

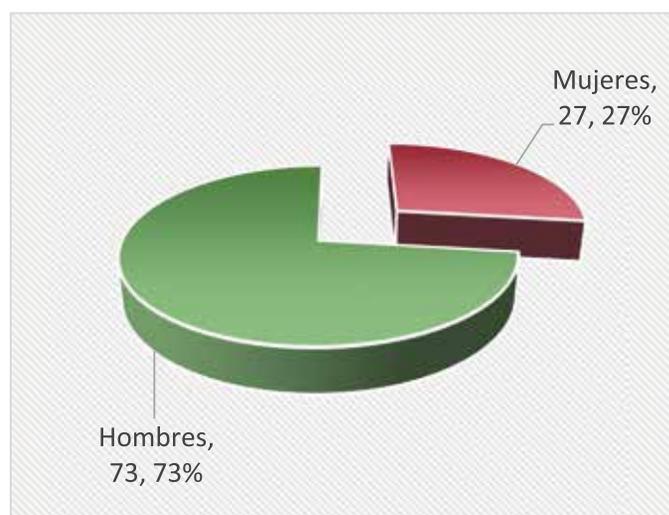
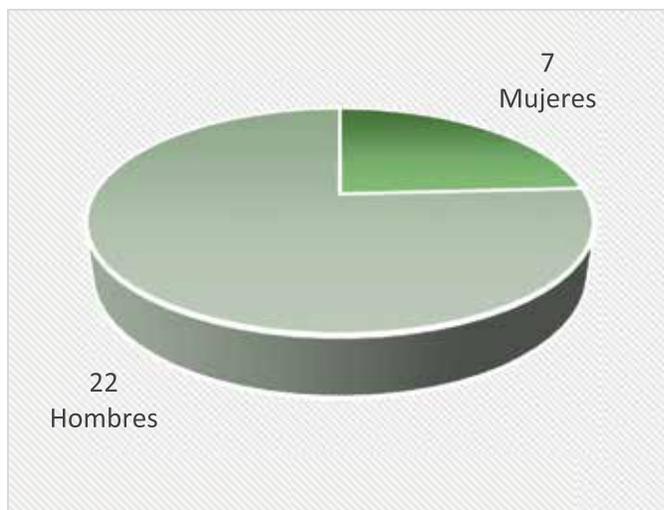


Grafico 1: Distribución, por género, del personal de la AAC. Periodo: Mayo/2015.



Disminuir esta brecha de desigualdad en la composición por género en el personal y jefaturas es un eje principal para ser abordado en la política. Esto es resultado de la cultura organizacional debido al mal enfoque a la Aviación como una especialización ejercida por hombres.

Grafico 2: Distribución, por género, de las jefaturas de la AAC. Periodo: Mayo/2015

1.5 MARCO NORMATIVO

1.5.1 Convenios Internacionales

El Salvador como Estado miembro de las Naciones Unidas ha adquirido compromisos internacionales vinculados a la igualdad y equidad de género y derechos humanos los cuales se han ratificado e implementan por medio de leyes y políticas. Entre estos compromisos se listan los siguientes:

- ✦ **Carta de las Naciones Unidas:** Establece que se deben fomentar entre las naciones relaciones de amistad, basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, y tomar otras medidas adecuadas para fortalecer la paz universal.

- ✦ **Declaración Universal de los Derechos Humanos:** En 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual representa “un estándar común a ser alcanzado por todos los pueblos y naciones, reconoce que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos sin distinción alguna.

- ✦ **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. (CEDAW- 1979).** Reconoce explícitamente que "las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones" y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana". Según el artículo 1, por discriminación se entiende "toda

distinción, exclusión o restricción basada en el sexo en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera". La Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Partes que tomen "todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre" (artículo 3).

- ✚ **Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1993):** Reconociendo que toda persona tiene derecho a participar en el Gobierno de su país directamente libremente escogido en igualdad de oportunidades de ingreso al servicio político de su país y deseando igualar la condición del hombre y mujer en el disfrute y ejercicio de los derechos políticos. Los artículos 1 a 3 señalan "Las mujeres tendrán derecho a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones con los hombres. Serán elegibles para todos los organismos públicos electivos establecidos por la legislación nacional, en condiciones de igualdad con los hombres. Tendrán derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional en igualdad de condiciones con los hombres sin distinción alguna.
- ✚ **Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales:** Dentro de su preámbulo se desprenden la dignidad inherente a la persona humana, y que, de acuerdo a la Declaración de los Derechos Humanos, no se puede realizar el ideal del ser humano libre, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como sus derechos civiles y política.
- ✚ **Convenio 111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación:** Considerando que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se establece en este convenio en su artículo 1 que el término "discriminación" comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión, política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anual o lateral la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación
- ✚ **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer:** Reconociendo la urgente necesidad de una aplicación universal a la mujer de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos y con el objetivo de dar

respuesta a la preocupación a la violencia contra la mujer, dado que constituye un obstáculo no solo para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz, sino también a la plena aplicación de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, y otros instrumentos internacionales de Derechos Humanos.

- ✚ **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, “Convención de Belem do Pará”**, con la adopción de dicho documento se reconoce que la violencia es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Cada una de sus manifestaciones constituye una violación a los derechos humanos de las mujeres, y convencidos que la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual, social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida y que la prevención, sanción y erradicación de toda forma de violencia contra la mujer, constituye una positiva contribución para proteger los derechos de las mujeres y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas.

1.5.2 Normativa Nacional

El Gobierno de El Salvador, fiel a los compromisos adquiridos en la legislación nacional e internacional, y consciente de responder a las necesidades más sentidas por las mujeres, hace un esfuerzo por definir un instrumento de política pública que genere un trabajo más acertado para garantizar los derechos de las mujeres salvadoreñas.

- ✚ **Constitución de la Republica:** El artículo 3 establece que todas las personas son iguales ante la ley, por ello no pueden establecerse restricciones basadas en las diferencias de nacionalidad, raza, sexo, religión.
- ✚ **Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres:** La cual tiene por objeto crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente.
- ✚ **Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres:** Cuyo objeto es 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.

✚ **Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo:** La cual tiene por objeto establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garanticen un adecuado nivel de protección de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo.

✚ **Política Nacional para las Mujeres.**

Código de Trabajo

1.5.3 Normativa Institucional

- ✚ Ley Orgánica de Aviación Civil.
- ✚ Reglamento de la Ley Orgánica de Aviación Civil.
- ✚ Reglamento Interno de Trabajo.
- ✚ Reglamento de viáticos.
- ✚ Regulaciones de Aviación Civil
- ✚ Normas Técnicas Complementarias.
- ✚ Directivas Operacionales.
- ✚ Plan Estratégico Institucional.
- ✚ Planes Operativos Anuales.
- ✚ Manual de Organización y Funciones.
- ✚ Manual de Procedimientos.
- ✚ Manual de Entrenamiento.
- ✚ Manuales Técnicos.

2 DEFINICIONES CONCEPTUALES

Para la elaboración de la Política Institucional de Género, se entenderá por definiciones conceptuales las siguientes:

ACOSO LABORAL: Es la acción de hostilidad física o psicológica que, de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar

o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.

ANDROCENTRISMO: Visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y la medida de todos los elementos, ocultando y haciendo invisible todo lo demás, incluyendo las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad. Una visión androcéntrica presupone que la experiencia masculina sería "la universal", la principal, la referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina.

DESAPRENDIZAJE: Es el proceso mediante el cual una persona o grupo de personas, desestructura o invalida lo aprendido por considerarlo susceptible de cuestionamiento o inapropiado para su propio desarrollo y el de la comunidad a la que pertenece.

DESIGUALDAD EN GÉNERO: Situación en la cual no se presentan u otorgan iguales oportunidades, recursos, beneficios, derechos o satisfacción de necesidades a hombres y mujeres, quedando en situación de desventaja unos de otros.

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO: Se refiere a toda distinción, exclusión o restricción basada en la construcción social y cultural que se hace de cada sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer o del hombre, de los derechos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquiera otra esfera.

DISCRIMINACIÓN LABORAL: Discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas.

DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultura y civil o en cualquier otra esfera.

EQUIDAD: Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes, aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES: Consiste en dotar a las mujeres de mayor poder y control sobre las propias vidas. Implica aspectos como la concientización, el desarrollo de confianza en sí mismas, ampliación de oportunidades y un mayor acceso a los recursos y control de los mismos.

GÉNERO: Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo al sexo.

MACHISMO: Actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres. Es la expresión del hombre muy "macho", valiente, agresivo, mujeriego, dominante, con un sentimiento de superioridad sobre la mujer, a la cual sitúa en condición de inferioridad

MAINSTREAMING: Proceso de transversalización/ integración de la perspectiva de género se refiere al diagnóstico del impacto diferenciado que cualquier iniciativa, incluyendo leyes, programas y políticas, en cualquier área o nivel, tendrá sobre las vidas de los hombres y las mujeres. Se trata de una estrategia para hacer que los intereses, preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres constituyan una dimensión integral en el proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que la desigualdad entre hombres y mujeres no se vea reproducida ni perpetuada.

MICROMACHISMO: son actitudes de dominación e imposición a través de comportamientos sutiles y casi invisibles que los hombres ejecutan permanentemente contra las mujeres, atentando contra su autonomía personal sin que ellas lo perciban.

MISOGINIA: Son las conductas de odio, implícitas o explícitas, contra todo lo relacionado con lo femenino tales como rechazo, aversión y desprecio contra las mujeres.

LENGUAJE SEXISTA: Consiste en el trato desigual y en la separación de las personas por su sexo, por considerarlas inferiores a las del otro y reflejado en la forma en que se escribe, habla o se comunica de manera general.

PARIDAD: Estrategia política que tiene por objetivo garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. En la práctica, la paridad se traduce como la apertura de mayores espacios de participación política de las mujeres. Se relaciona con la necesidad de incrementar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones a través del sistema de cuotas de participación política.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Es una categoría analítica que acoge a todas aquellas metodologías y mecanismos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales propias para los hombres y las mujeres lo que identifica lo masculino y lo femenino.

REAPRENDIZAJE: Es el proceso a través del cual las personas, asimilan un conocimiento o conducta luego de su deconstrucción androcéntrica, a partir de una visión crítica y no tradicional como producto de las nuevas relaciones establecidas con su entorno social natural.

RELACIONES DE PODER: Son las caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una persona sobre otra u otras.

SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO: Implica un proceso que facilita generar un cambio de actitud en hombres y mujeres, respecto al reconocimiento y aceptación de que los roles son determinados por la historia, la sociedad y la cultura, y que pueden ser modificables.

SEXISMO: Es toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones.

SEXO: Son las características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como macho y hembra. Se reconoce a partir de datos corporales genitales; el sexo es una construcción natural, con la que se nace.

SORORIDAD: Hermandad entre mujeres. Solidaridad entre ellas bajo la lógica de que han sufrido la misma clase de discriminaciones y maltrato, por lo que supone aliarse para combatir esa situación, partiendo de lo que tienen en común.

TRANSVERSALIDAD: Se entenderá como el enfoque estratégico que tienen como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas de las instituciones del Estado.

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER: Es cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento, físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado.

VIOLENCIA INSTITUCIONAL: Es toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres; así como, la que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de las políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia.

VIOLENCIA LABORAL: Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos y privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo.

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS

Igualdad

- Entendida como la plena realización de la igualdad real a través de la protección, aplicación y cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, así como en las normas, decisiones, procedimientos, prácticas y acciones administrativas de las instituciones públicas del Estado.

Igualdad de Oportunidades

- Se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder por sí misma a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos

Equidad

- Entendido como las acciones que conducen a la igualdad, por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como instrumento de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres.

Igualdad de Trato

- Se refiere al establecimiento de beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.

No Discriminación

- Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socioeconómicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.

3 PROCESO PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD ENTRE LOS GENEROS

El proceso seguido para la elaboración de la Política de Género Institucional de la Autoridad de Aviación Civil es consistente con los **Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva 2014, del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.**

3.1 DIAGNÓSTICO DE LA AUTORIDAD DE AVIACIÓN DE CIVIL

En esta fase se realizaron diferentes acciones en las que se definió y diseñó la metodología a seguir y planificación de la investigación documental, talleres y jornadas de trabajo, validando estrategias de análisis y de ejecución. En coordinación con el Comité de Género Institucional se definió la estructura del sistema de apoyo para el diagnóstico institucional. Esta fase también comprende el proceso de ejecución y realización de los talleres y jornadas de trabajo, con el personal de la institución, comité de género y ente rector, aplicación de encuestas y la sistematización y análisis de la información obtenida.

Una vez trazada la ruta a seguir en el proceso se orientó la investigación de forma bibliográfica, la cual tuvo como objetivo analizar la realidad institucional para identificar elementos técnicos que sirvieran de base para la elaboración de la Política de Género Institucional.

El proceso de elaboración de la Política de Género Institucional se sustenta en los lineamientos institucionales para la igualdad sustantiva edición 2014, establecidos por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer ISDEMU.

Las primeras acciones ejecutadas se enfocaron en el acercamiento con las empleadas y empleados por medio de jornadas informativas recalando la importancia de la participación del personal en dicho proceso. Los talleres y jornadas permitieron conocer el grado de conocimiento del tema de género. La información recolectada sería muy enriquecedora ya que la población que integra la AAC cuenta con rangos de edad y trayectoria laboral asimétrica entre mujeres y hombres lo que permite conocer diferentes puntos de vistas que se consideran en el diagnostico institucional.

Una vez identificada la situación actual de la Autoridad de Aviación Civil, se realizó una jornada de trabajo con los subdirectores, jefaturas, encargadas y encargados de departamentos y unidades que integran la estructura organizacional de la AAC, como una muestra representativa del personal. El porcentaje de



participación fue del 34%, del cual el 26% fueron hombres y un 8% fueron mujeres. La metodología empleada permitió realizar el planteamiento de la problemática en cuanto a la desigualdad, discriminación y violencia laboral que se percibe en la institución por lo que la participación de los convocados permitiría trasladar acciones de cambio al personal a su cargo.

Posteriormente se realizaron talleres que contaron con la participación del 94% del personal de la Autoridad de Aviación Civil, con la finalidad de recopilar información que se utilizó como insumo para la elaboración de la Política Institucional de Igualdad entre los Géneros

Se realizaron grupos de participación asistiendo un total de 94 participantes, cada taller los grupos se integraron con personal de las diferentes áreas, cargos y niveles jerárquicos que integran la estructura organizativa de la institución, en el que se compartieron experiencias y conocimientos por medio de la temáticas en discusión y dinámicas desarrolladas consolidando ideas que servirán como referencia para identificar el grado de inclusión del enfoque de género en el quehacer de la institución.

Como producto de las jornadas y talleres se obtuvo información que permitió corroborar áreas del diagnóstico institucional que mediante la observación y análisis previos se habían identificado; en cuanto a la situación actual del clima laboral, cultura organizacional, identificación de brecha de desigualdad discriminación, brechas salariales, uso de lenguaje sexista, entre otras.

Los resultados permitieron conocer necesidades de gran importancia que se convierten en bases para la construcción de la Política y en lineamientos a seguir para la transversalización del enfoque de género en la institución.



Algunas valoraciones, que representan una oportunidad de mejora, se detallan a continuación:

- ✚ Resistencia al cambio
- ✚ Falta de comunicación
- ✚ Poco conocimiento de la Normativa vigente en materia de derechos de las mujeres y la perspectiva de género.

- ✚ Limitaciones para el desarrollo
- ✚ Conflictos interpersonales entre compañeros
- ✚ Asignación presupuestaria sin equidad y enfoque de género
- ✚ Discriminación Salarial
- ✚ No hay mecanismos de integración del personal
- ✚ Uso sexista del lenguaje
- ✚ Falta de mecanismos para el abordaje de casos de violencia en la institución, acoso laboral y sexual.
- ✚ Un Departamento de Recursos Humanos con deficiencias en cuanto a la gestión del talento humano.

Valoraciones positivas encontradas:

- ✚ Retomar el diagnóstico institucional en cuanto a clima laboral para profundizar en las causas.
- ✚ Realizar una revisión a los mecanismos de comunicación institucional.
- ✚ Trabajar en conjunto la Unidad de Igualdad entre los Géneros y el Departamento de Recursos Humanos para abordar las problemáticas de Clima Laboral en la institución.
- ✚ Desarrollar talleres de capacitación interactivos.
- ✚ Realizar pautas de convivencia.
- ✚ Elaborar propuesta de un plan formativo en temas especializados de género.

En el desarrollo de las jornadas y talleres también se obtuvieron productos como:

- ✚ Formulación de Objetivos, Misión, Visión y Valores de la Unidad Institucional de Igualdad entre los Géneros.
- ✚ Diseño y aprobación del proceso de atención de quejas, denuncia o avisos de casos de cualquier modalidad o expresión de violencia.

- ✚ Planteamiento del problema general.
- ✚ Matriz FODA.
- ✚ Análisis de las brechas de género.
- ✚ Evaluación y análisis de la cultura organizacional.
- ✚ Evaluación y análisis del clima organizacional.



En el contexto de participación del personal se han impulsado acciones afirmativas para generar pautas de socialización y sensibilización. Entre estas acciones se han retomado fechas como la conmemoración del 8 de marzo: día internacional de la mujer, 25 de noviembre: día internacional de la NO violencia de género, en la cual se realizó un foro con el tema una relación laboral sin violencia y

jornadas de capacitación en relación a la Ley Especial Integral una vida Libre de Violencia para las Mujeres. Finalmente se identificaron áreas que en su contexto institucional tienen un efecto cascada en la institución por lo que son de gran importancia abordarlas definiéndolas como ejes estratégicos de intervención prioritarias, siendo estas las siguientes:

1. Cultura organizacional
2. Ejecución de presupuestos con enfoque de género.
3. Gestión del talento humano.

4 POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS

4.1 DECLARACIÓN

“La política institucional de igualdad entre los géneros es el compromiso de la Autoridad de Aviación Civil a materializar líneas de acción enfocadas al cumplimiento de los mandatos internacionales, nacionales, en el reconocimiento del papel fundamental de la mujer en la vida nacional y laboral, favoreciendo el desempeño profesional, con puesto de trabajo en igualdad de oportunidades, promoción y asignación de recursos que permita su desarrollo humano, erradicando todo tipo de discriminación laboral por motivos de género.”

4.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política se aplicará en todos los ámbitos que involucre el quehacer institucional, las disposiciones contempladas son de aplicación de todo el personal que forma parte de la AAC, sin importar funciones asignadas o nivel jerárquico que ocupe, ya que serán ejes transversales en todas las proyecciones, políticas institucionales y regulaciones, que garanticen la efectiva aplicación y estricto cumplimiento en el personal interno y personal externo.

La aplicación efectiva y real de los ejes trasversales de la Política se extiende a través de a convenios interinstitucionales celebrados entre la Autoridad de Aviación Civil con entes, organizaciones e instituciones nacionales y regionales.

4.3 OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

4.3.1 Objetivo General

Transversalizar los principios de igualdad, equidad y no discriminación, fortaleciendo el funcionamiento del quehacer institucional de la Autoridad de Aviación Civil, con el propósito de propiciar una relación laboral entre mujeres y hombres, desde un enfoque de derechos sin brechas de desigualdad y sin ningún tipo de discriminación por razones de género.

4.4 EJES ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA POR ÁMBITO PRIORITARIO DE ACCIÓN.

4.4.1 Cultura Organizacional

La implementación del enfoque de género en el quehacer institucional en todos los niveles que conforman la estructura organizativa, busca generar cambios en la perspectiva de la cultura organizacional; lo que

permitirá el abordaje de aspectos que inciden en las conductas y relaciones laborales entre mujeres y hombres.

Objetivo Estratégico:

Promover la creación de mecanismos de coordinación institucional para garantizar la aplicación de la transversalidad del enfoque de género mediante un proceso de desaprender y reaprendizaje que fomenten relaciones más igualitarias y equitativas entre mujeres y hombres eliminando todo tipo de violencia y discriminación.

LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR DE RESULTADO
<p>LA.1 Impulsar estrategias que permitan la eliminación de estereotipos establecidos en la institución en función del sexo.</p>	<p>Disminución de brechas de desigualdad en función del sexo, apertura de espacios de promoción y contratación de mujeres.</p>
<p>LA.2 Promover la armonización de políticas, reglamentos, normas, manuales e instructivos institucionales que tengan relación con el personal con enfoque de género.</p>	<p>Armonización de reglamentos, manuales regulaciones.</p>
<p>LA.3 Promoción de Políticas institucionales que incorporen la perspectiva de género.</p>	<p>Manuales y regulaciones con enfoque de género.</p>
<p>LA.4 Desarrollo de la perspectiva en el género en el Plan Maestro institucional.</p>	<p>Acciones ejecutadas alineadas con el Plan Estratégico institucional.</p>
<p>LA.5 Erradicar la violencia y discriminación laboral</p>	<p>Número de acciones implementadas en pro de la erradicación de la violencia y discriminación.</p>
<p>LA.6 Promover los mecanismos de prevención y protección de la violencia hacia las mujeres y hombres.</p>	<p>Diseño de protocolos de prevención, atención y registro de casos de denuncias interpuestas por mujeres y hombres.</p>
<p>LA.7 Identificar necesidades de formación de jefaturas y personal en temas sensibles a género.</p>	<p>Programación y presupuesto para la ejecución de capacitaciones.</p>
<p>LA.8 Promover y adoptar una comunicación institucional basada en el uso del lenguaje inclusivo y no sexista.</p>	<p>Campañas de promoción del lenguaje inclusivo.</p>
<p>LA.9 Implementar los mecanismos indicados por el MTPS, a fin de obtener los Sellos de Igualdad.</p>	<p>Cumplimiento de los indicadores y certificación institucional con los sellos de igualdad.</p>
<p>LA.10 Implementar la conmemoración de fechas efemérides entre otras relevantes sensibles al tema de género, como elementos culturales.</p>	<p>Conmemoración del 8 de marzo, 1 de mayo, 25 de noviembre entre otros.</p>



4.4.2 Ejecución de Presupuestos con Enfoque de Género

La elaboración de los presupuestos con enfoque de género, deberán tener en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres, para potenciar la igualdad y acciones equitativas y erradicación de la discriminación y violencia de género.

Objetivo Estratégico:

Formular y ejecutar presupuestos institucionales con enfoque de género como una herramienta institucional orientada al cumplimiento los compromisos instituciones con base a lo estipulado en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR DE RESULTADO
LA.11 Promover procesos de sensibilización con el personal de la comisión de presupuesto en el tema se asignación presupuestaria en el tema de enfoque de género.	Porcentaje presupuestario aprobado a los departamentos y unidades para la ejecución de acciones con enfoque de género.
LA.12 Capacitar a los responsables de elaborar y ejecutar los presupuestos de cada departamento y unidades de la institución para la incorporación del enfoque de género.	Elaboración de partidas etiquetadas.
LA.13 Incluir en la Política salarial institucional la garantía de igual cargo, igual remuneración para las mujeres.	Actualización de manuales e inclusión de este término en la política salarial y disminución de brecha salarial.
LA.14 Promover revisión y reformas a la normativa interna que realice acciones de retribución económica al personal.	Actualización de regulaciones internas.

4.4.3 Gestión de Recursos Humanos

Realizar procesos de selección, contratación, inducción, capacitación y evaluación de funciones que por naturaleza desempeña el Departamento de Recursos Humanos, por lo que su incidencia en ejecutar la estrategia de transversalización es directa, en ese sentido debe de integrar el enfoque de género en todos los procesos en relación al personal.

Objetivo Estratégico:

Implementar lineamientos que garanticen igualdad de condiciones, oportunidades y derechos laborales entre hombres y mujeres al interior de la institución

LINEAS DE ACCIÓN	INDICADOR DE RESULTADO
LA.15 Capacitar al Departamento de Recursos Humanos para la efectiva transversalización de los principios de igualdad, equidad y no discriminación sobre la base de sus competencias y responsabilidades.	Capacitaciones, resultados sensibles en sus funciones.
LA.16 Impulsar modificaciones a manuales reglamentos, Instructivos y procedimiento que reflejen una desventaja para las mujeres en procesos de contratación, formación y promoción.	Observaciones y propuestas de modificaciones e implementación.
LA.17 Reducir los desequilibrios en la composición por género del personal en la institución.	Porcentaje de mujeres que trabajan y se incorporen en la institución.
LA.18 Impulsar una política de capacitación que permita la formación a mujeres en espacios de toma decisión.	Plan de promoción y formación con inclusión de mujeres.
LA.19 Impulsar arreglos prácticos, espacio y tiempo que contemplen las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.	Propuestas y ejecución de mejoras físicas (infraestructura, adecuación de espacios) y programas.
LA.20 Identificar necesidades de capacitación en temas de coadyuven a mejorar el clima laboral.	Programación, presupuesto y temáticas abordadas para capacitaciones.
LA.21 Impulsar la atención Psicológica en la estructura funcional institucional.	Brindar los servicios de atención psicológica al personal, que lo requiera, de la AAC.
LA.22 Desarrollar pautas de socialización ente mujeres y hombres basadas en el mutuo respeto.	Número de pautas de socialización ejecutadas anualmente.

4.5 EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

Para garantizar la efectiva ejecución, aplicación y cumplimiento de la Política Institucional de Igualdad entre los Géneros, es necesario contar con recursos financieros, por lo que será el Consejo Directivo de Aviación Civil (CDAC), quien asignará el presupuesto a la Unidad de Igualdad entre los Géneros con base al Plan de Acción que esta Unidad presente.



En cuanto al sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de la Política, este permitirá medir de forma puntual el nivel de alcance y obstáculos en relación a los objetivos establecidos en los ámbitos de intervención.

La metodología a implementar está basada en la definición de los indicadores de resultados que reflejarán el nivel de cumplimiento de las líneas de acción. Para la presentación y consolidación del análisis de la información de los indicadores se sintetizará por medio de la esquematización en tres perspectivas:

1. Perspectiva de financiera,
2. Perspectiva de procesos internos y
3. Perspectiva de formación y crecimiento.

La responsabilidad del monitoreo, seguimiento y evaluación de la Política de Igualdad entre los Géneros internamente recae sobre la Unidad de Igualdad entre los Géneros y el Departamentos de Organización, Métodos y Regulaciones, puesto que dentro de las estrategias del Plan Estratégico Institucional se ha incluido acciones de transversalización del enfoque de género.

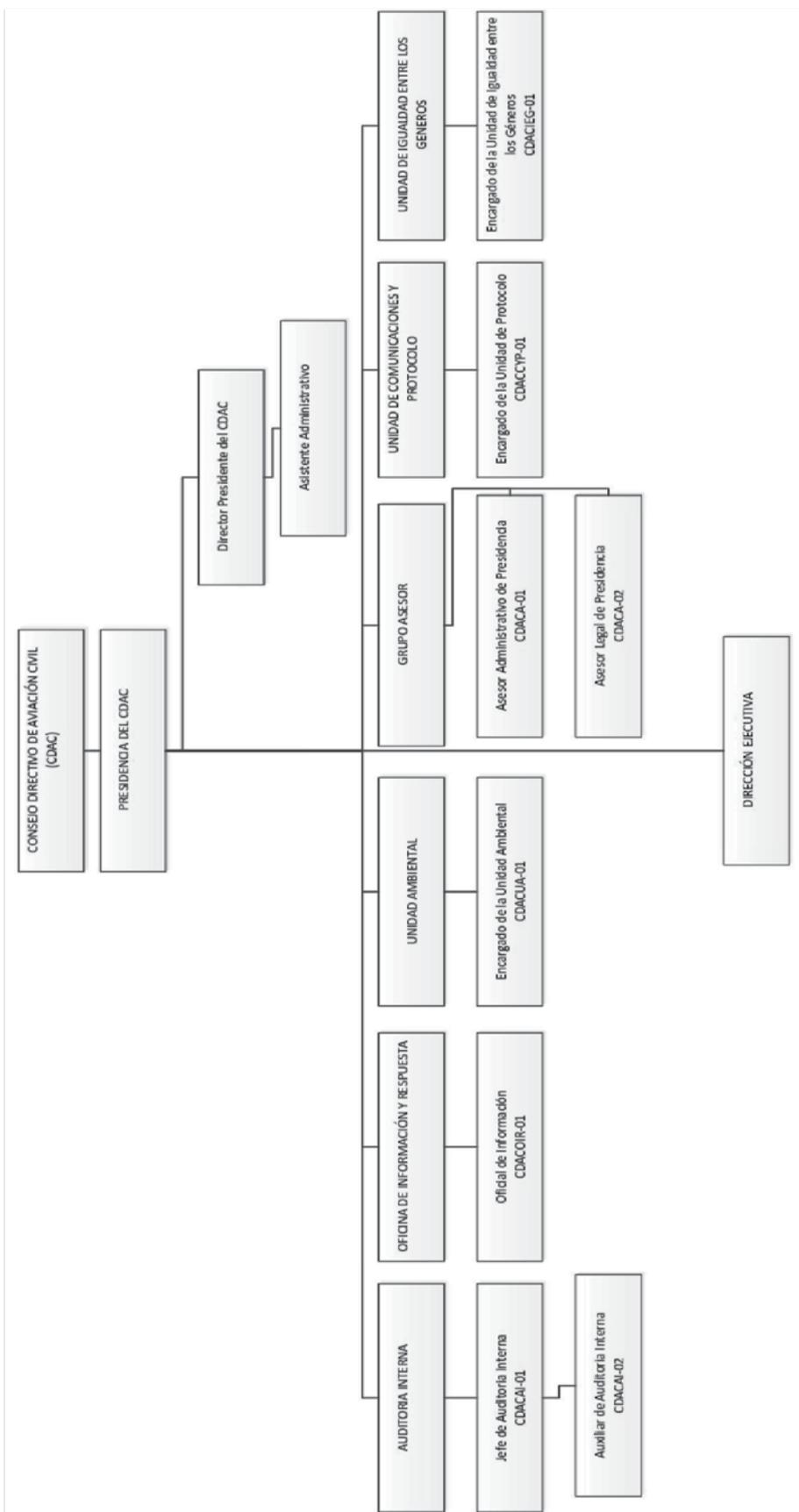
Como medida de evaluación se presentará un informe anual al CDAC y se realizará una revisión de la Política de Igualada entre los Géneros cada tres años.

Externamente será el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer ISDEMU, como ente rector, quien velará por la aplicación de la estrategia de transversalidad.

Mediante el convenio marco de cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Autoridad de Aviación Civil, firmado el 26 de noviembre del año 2015, se faculta al Ministerio a tener incidencia en el proceso de monitoreo, seguimiento y evaluación. Con base a la cláusula segunda, compromisos de las partes, la AAC se compromete a implementar mecanismos que le permitirán obtener los Sellos de Igualdad.

5 ANEXOS

Tropicalización de los Ámbitos del Plan Nacional de Igualdad y Equidad, según competencias y atribuciones institucionales.	
Ámbito	Objetivo
<p>Autonomía Económica Dará prioridad a las políticas públicas que promuevan la contratación de mujeres y promoción interna en los espacios laborales en la AAC.</p>	Eliminar las desigualdades y discriminación de las mujeres en la esfera económica y laboral.
<p>Educación Incluyente. Dará prioridad a las políticas públicas que promuevan y faciliten procesos de superación profesional y capacitación en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.</p>	Garantizar que el personal realice procesos de superación profesional en igualdad de condiciones y sin discriminación entre mujeres y hombres.
<p>Salud Integral. Dará prioridad a las políticas públicas que promuevan la autonomía física de las mujeres, que garanticen el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con salud integral y la salud sexual y reproductiva con un abordaje de igualdad y no discriminación.</p>	Garantizar la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres en el acceso a los servicios de salud integral sin restricciones.
<p>Cuidado y Protección Social. Desarrollará políticas dirigidas a facilitar la corresponsabilidad de mujeres y hombres, en el ámbito de trabajo reproductivo y del cuidado familiar.</p>	Garantizar que las políticas públicas de cuidado y protección social, las instituciones incorporen de forma estratégica y operativa el enfoque de igualdad sustantiva y promueva activamente la corresponsabilidad de hombres y mujeres.
<p>Medio Ambiente y Gestión de Riesgo Dara prioridad a las políticas públicas que velen por la igualdad de oportunidades y condiciones para hombre y mujeres en el manejo, uso y control de los recursos medio ambientales.</p>	Promover la transversalidad del principio de igualdad y no discriminación en la gestión ambiental y la gestión de riesgo ambiental.
<p>Cultura para la igualdad Dara prioridad a políticas públicas que velen por la eliminación de los comportamientos y funciones sociales e institucionales discriminatorias, que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente y promoverá el desarrollo de pautas de socialización de mujeres y hombres, basadas en el reconociendo de la plena equivalencia humana, política, social, económica y cultural en el mutuo respeto a sus diferencias.</p>	Avanzar hacia la eliminación de los patrones culturales que fomentan la desigualdad y perpetúan la discriminación entre mujeres y hombres en todos ámbitos de la sociedad.
<p>Vida Libre de Violencia Dará prioridad al cumplimiento a las políticas públicas establecidas por el Estado para la eliminación de todo tipo de violencia en los espacios públicos y privados.</p>	Garantizar el cumplimiento del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en la institución.



Organigrama: Autoridad de Aviación Civil, Director Presidente del CDAC



6 ¡¡UNIDOS POR LA AVIACIÓN!!

6.1 CONSEJO DIRECTIVO DE AVIACIÓN CIVIL



6.2 DIRECTOR PRESIDENTE DEL CDAC



6.3 GRUPO ASESOR



6.4 ASISTENTES ADMINISTRATIVOS



6.5 UNIDAD DE IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS



6.6 AUDITORÍA INTERNA



6.7 OFICINA DE INFORMACIÓN Y RESPUESTA



6.8 UNIDAD AMBIENTAL



6.9 DIRECCIÓN EJECUTIVA



6.10 DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIÓN, MÉTODOS Y REGULACIONES



6.11 GERENCIA LEGAL



6.12 REGISTRO AERONÁUTICO SALVADOREÑO



6.13 UNIDAD FINANCIERA INSTITUCIONAL



6.14 SUBDIRECCIÓN DE SEGURIDAD DE VUELO



6.15 DEPARTAMENTO DE ESTANDARES DE VUELO DE TRANSPORTE PUBLICO- AERONAVEGABILIDAD, DEPARTAMENTO DE ESTANDARES DE VUELO DE OPERACIONES DE TRANSPORTE PUBLICO, DEPARTAMENTO DE AVIACIÓN GENERAL Y TRABAJOS AÉREOS, DEPARTAMENTO DE CERTIFICACIONES



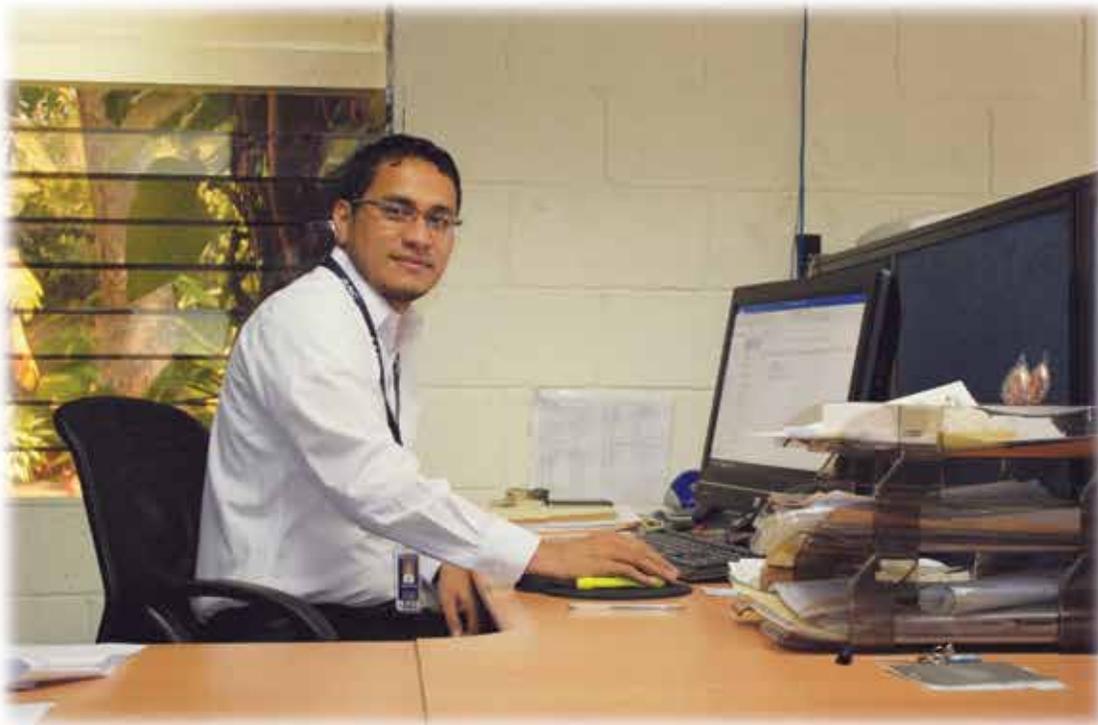
6.16 DEPARTAMENTO DE MEDICINA DE AVIACIÓN



6.17 DEPARTAMENTO DE PUBLICACIONES TÉCNICAS



6.18 SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA



6.19 DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES



6.20 DEPARTAMENTO DE PROPIEDAD, PLANTA Y EQUIPO



6.21 DEPARTAMENTO DE ALMACÉN



6.22 DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA



6.23 DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



6.24 RECEPCIÓN



6.25 DEPARTAMENTO DE ARCHIVO CENTRAL



6.26 UNIDAD DE ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES INSTITUCIONAL



6.27 SUBDIRECCIÓN DE NAVEGACIÓN AÉREA, DEPARTAMENTO DE ESTADÍSTICAS DE AVIACIÓN



6.28 DEPARTAMENTO DE LICENCIAS



6.29 DEPARTAMENTO DE AERÓDROMOS, DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA



6.30 DEPARTAMENTO DE VIGILANCIA DE LA SEGURIDAD OPERACIONAL DE LOS SERVICIOS DE NAVEGACIÓN AÉREA





Gobierno de
EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER



 @acelsalvador

 Autoridad de Aviación Civil de El Salvador



503-2565-4400