



Organización de las Naciones Unidas
para la Alimentación y la Agricultura

CENTA



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

Política para La Igualdad de Género y no Discriminación del Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal “Enrique Álvarez Córdova” 2021-2025



CONTENIDO

- I. Contexto institucional 9
- II. Antecedentes 10
- III. Marco normativo de igualdad de género 17
- IV. Marco metodológico 18
- V. Política institucional de igualdad y no discriminación 19
 - 1. Desafíos del contexto nacional 19
 - 2. Desafíos institucionales. 25
 - 1. Gestión de recursos para el fortalecimiento institucional 25
 - 2. Principio de Igualdad. 26
 - 3. Principio de No Discriminación 26
 - 4. Principio de Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres 27
- 9. Objetivos 27
 - i. Objetivo General: 27
- 10. Ejes y líneas de acción 28
 - Eje 1. Proceso de investigación, generación y transferencia de tecnología agropecuaria y forestal con enfoque de género. 28
 - Eje 2. Cultura organizacional y ambiente de trabajo libre de discriminación y de violencia de género. 33
- 11. Mecanismo para la implementación de la Política institucional de Igualdad y no discriminación de Género de CENTA 41
- 12. Monitoreo y evaluación 41

SIGLAS

AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
BM	Banco Mundial
CATIE	Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza
CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres
CENTA	Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIPD	Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo
CONAMYPE	Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa
DIGESTYC	Dirección General de Estadística y Censos
ECA	Escuela de Campo
ENUT	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FISDL	Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local
FORGAES	Proyecto de Fortalecimiento de la Gestión Ambiental
FUNDAPYME	Fundación Empresarial para el Desarrollo Sostenible de la Pequeña y Mediana Empresa
FUNDES	Fundación para el Desarrollo Económico y Social
GINO	Programa de Género e Innovación Institucional para América Latina
IMU	Instituto de Investigación, Capacitación y Desarrollo de la Mujer IMU
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
ISTA	Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria
LEIV	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
LEPINA	Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia
LIE	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
MAG	Ministerio de Agricultura y Ganadería
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OPS	Organización Panamericana de la Salud
OEA	Organización de los Estados Americanos

PESA	Programa Especial para la Seguridad Alimentaria
PIEMA	Programa de Empoderamiento de las Mujeres Adolescentes
PMA	Programa Mundial de Alimentos de las Naciones Unidas
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PREMODER	Programa de Reconstrucción y Modernización Rural
PRODEMORO	Programa de Desarrollo y Modernización Rural para la Zona Oriental
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UICN	Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza

PRESENTACIÓN

REPRESENTANTE DE FAO EL SALVADOR

Para la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer rural y la transformación rural inclusiva son elementos esenciales para cumplir con nuestro mandato y cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS). Solo así se podrán reducir las desigualdades, poner fin la pobreza, y alcanzar el hambre cero. La participación activa de las mujeres en los espacios de decisión es, además, necesaria para que las acciones de mitigación y adaptación al



cambio climático, de recuperación económica y de atención a emergencias puedan tener éxito e impactar de manera efectiva en la seguridad alimentaria y nutricional de las familias. En tal sentido, nos complace haber apoyado la construcción de la presente Política Institucional de Igualdad y no Discriminación de Género del Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal “Enrique Álvarez Córdova” (CENTA), la cual fortalecerá los marcos normativos para la transversalización del enfoque de género. Al respecto, estamos convencidos que esta política abonará a la sensibilización temática, para garantizar que los servicios de extensión se realicen con una perspectiva de igualdad de género.

La presente política llega además en una nueva realidad planteada por la COVID-19, situación que ha evidenciado la desventaja de las mujeres, para acceder a recursos productivos, servicios, mercados y financiamiento, lo que las vuelve más vulnerables a los efectos socioeconómicos de la pandemia.

El nuevo marco estratégico de la FAO para el período 2022-2031 incluye cuatro grandes aspiraciones: una mejor producción; una mejor nutrición; un mejor medio ambiente; y una vida mejor, para que nadie se queda atrás. Alcanzar estos grandes objetivos implica redoblar nuestros esfuerzos y reafirmar el compromiso para la garantía de la igualdad de derechos de las mujeres y de su acceso y control equitativos de los recursos, servicios y tecnologías. CENTA, como nuestro importante aliado en El Salvador, ocupa un rol esencial para cumplir nuestros objetivos.

Esta política institucional de Igualdad de Género y no Discriminación, nos empuja a concentrar e invertir nuestros esfuerzos en el liderazgo de las mujeres y promover su participación en el diseño y la ejecución de estrategias para garantizar que sus perspectivas, necesidades, aportes y liderazgos se consideren, y que así mejoren sus oportunidades y su seguridad alimentaria y nutricional.

Diego Recalde
Representante de FAO El Salvador

PRESENTACIÓN

DIRECTOR EJECUTIVO

El Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal “Enrique Álvarez Córdova” (CENTA) presenta su Política Institucional de Igualdad de Género y no Discriminación, para el período 2021-2025, que tiene como objetivo “Consolidar el enfoque de género en el CENTA de manera armonizada con la planificación estratégica institucional y otras herramientas de política para erradicar la discriminación y la violencia de género, tanto en los servicios de investigación, generación y transferencia tecnológica que se brinda a la población productora agropecuaria y forestal como en sus procesos internos, su cultura y clima organizacional, con el fin de contribuir a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres”.



La Política se ha construido en coherencia con el marco nacional para la igualdad de género y una vida libre de violencia para las mujeres: Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Asimismo, es congruente con el “Plan Cuscatlán” que, en el ámbito de la Agricultura apuesta por la seguridad alimentaria y la generación de riqueza en la población dedicada a la producción agropecuaria, sin importar el tamaño de la explotación; y con el “Plan Cuscatlán Mujer” que señala que las instituciones del sector público deben realizar una revisión exhaustiva de sus prácticas que tengan o puedan tener un impacto discriminatorio contra las mujeres y otros grupos en condiciones de vulnerabilidad y tomar medidas para su implementación.

Las medidas aquí definidas para que los servicios y la gestión interna respondan a eliminar las desigualdades que enfrentan las mujeres, son resultado de un amplio proceso de revisión de bibliografía, consulta con personas usuarias de los servicios, personal técnico y administrativo y jefaturas de la institución, para identificar los desafíos existentes y las medidas necesarias para la superación de ellos.

Este documento de Política, responde al compromiso del CENTA de mejorar el bienestar de mujeres y hombres del área rural que se dedican a actividades agropecuarias, a través de la prestación de servicios de investigación, generación y transferencia de tecnología que incorporen el enfoque de género y conduzcan al aumento de la productividad de sus explotaciones comerciales y de patio. Se alinea con la planificación estratégica que de manera específica plantea la mejora de las condiciones de vida de mujeres y jóvenes, fomentando su empoderamiento y autonomía económica en las actividades agropecuarias.

Dr. Edgardo Reyes Calderón
Director del Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal (CENTA)

I. CONTEXTO INSTITUCIONAL

El Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal (CENTA) fue creado por Decreto Legislativo No 462 de fecha 11 de marzo de 1993, con carácter autónomo y descentralizado, para responder a las demandas de tecnología del sector agropecuario. El CENTA es una institución de científica y técnica con personalidad jurídica y patrimonio propio, con autonomía en lo administrativo, en lo económico y en lo técnico; adscrita al Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)¹.

De acuerdo a la Ley, el objetivo general del CENTA es contribuir al incremento de la producción y la productividad del Sector Agropecuario y Forestal, mediante la generación y transferencia de tecnología apropiada para cultivos, especies animales y recursos naturales renovables, que posibiliten la satisfacción de las necesidades alimentarias de la población, de las exportaciones y de la agroindustria local, propiciando incrementos de los ingresos netos de los productores, el manejo racional y sostenido de los recursos naturales y la conservación del medio ambiente (art. 3)².

Las acciones de investigación y desarrollo tecnológico se ejecutan por equipos especializados para mejorar los sistemas de producción acordes a la demanda del mercado, contribuyendo a la reconversión agro empresarial que conduzca a un sector más rentable, competitivo y sostenible, los programas que se ejecutan son 3: Hortalizas, Frutales, Granos Básicos, Agroindustria, Producción Animal y Recursos Forestales.

Se desarrolla por equipos especializados con apoyo de los laboratorios de Microbiología, Química Agrícola, Parasitología Vegetal, Suelos, Tecnología de Alimentos, Biotecnología, con la finalidad de mejorar los sistemas de producción acorde con las demandas de mercados internos, de exportación y agroindustriales de manera amigable con el medio ambiente, contribuyendo a la mejora de la calidad de vida de la familia rural⁴.

La Unidad de Tecnología de Semillas proporciona semilla de calidad a personas usuarias de CENTA para abastecer la demanda nacional y garantiza la existencia de cruza simples específicas y de semilla registrada, manteniendo la pureza e identidad genética de las variedades y contribuyendo a la producción de granos básicos a nivel nacional. Además, tiene infraestructura para el almacenamiento de granos para su conservación en ambientes controlados⁵.

La transferencia tecnológica se define como la provisión de conocimientos a personas dedicadas a la agro producción sobre nuevas técnicas y métodos de producción agropecuaria y forestal, a través de los cuales pueden aumentar la producción, productividad, competitividad y rentabilidad. Las áreas de extensión son⁶:

1 CENTA (2020). Marco Institucional. Disponible en <https://www.centa.gob.sv/2015/marco-institucional/>

2 CENTA (2020). Investigación. Disponible en <http://www.centa.gob.sv/2015/investigacion/>

3 El Salvador Decreto Legislativo No. 462 de 8 de febrero de 1993 Ley de Creación del CENTA. Diario Oficial de 8 marzo de 1993 Tomo 318 Número 46.

4 CENTA (2020). Investigación. Disponible en <http://www.centa.gob.sv/2015/investigacion/>

5 Ibid.

6 CENTA (2020). Transferencia. Disponible en <http://www.centa.gob.sv/2015/transferencia/>

- **Extensión Agropecuaria y forestal**, mediante asesoría grupal y comunitaria por personal técnico que se encuentra en las agencias de extensión. Se brinda asistencia técnica a cultivos hortícolas, frutícolas, granos básicos, uso eficiente de agua para riego, manejo postcosecha y procesamiento, diversificación agropecuaria, restauración y conservación de los recursos de suelo, agua y bosque entre otros.
- **Asistencia Técnica Especializada**, para personas productoras organizadas, con quienes se desarrollan proyectos productivos específicos en rubros rentables y competitivos en áreas geográficas con potencial productivo.
- **Capacitación**. Capacitaciones teóricas y prácticas sobre tecnología agropecuaria y forestal y sus métodos y técnicas de transferencia dirigidos a personas profesionales de las ciencias del agro del sector público y privado con interés en prestar servicios al sector agropecuario.

II. ANTECEDENTES

1. Recorrido histórico

1993- 2011

Después de haber iniciado en 1993 sus operaciones, bajo un nuevo modelo institucional basado en los principios y objetivos de la modernización del Estado, el CENTA publica un documento de política de género en el año 1994 y crea en 1995 la Unidad de Género, adscrita a la Dirección Ejecutiva, con personal de monitreadoras de género, en las regiones occidental, central, paracentral y oriental y se define que todos los proyectos de cooperación externa se ejecutarán con enfoque de género. Desde este momento, la transversalización del enfoque de género se establece como un componente institucional, a efecto de fortalecer la capacidad de CENTA en la oferta de servicios de investigación, generación y transferencia de tecnología agropecuaria y forestal, sensible a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

Para garantizar la institucionalización del enfoque de género, se estableció: a) partir de un diagnóstico institucional, b) promover cambios en la estructura organizativa, c) revisar las políticas y procesos de trabajo, d) capacitar al personal, e) divulgar la política de género en el marco de la política global de la institución, f) revisar los términos de referencia del personal contratado, g) promover sistemas de monitoreo y evaluación, h) apoyar los sistemas de información de la institución, i) revisar las metodologías de trabajo utilizadas, j) revisar los términos de la cooperación internacional y nacional.

Entre 1996 y 1998, la Coordinación Nacional de Género con el Programa GINO/BM y apoyo de la Fundación Arias de Costa Rica continuó realizando una intensa actividad técnica y de coordinación orientada al cambio de la cultura organizacional, se destaca la incorporación del enfoque de género en las acciones de investigación y transferencia, desarrollando así la capacidad institucional para la viabilidad, perdurabilidad de la Política de Género.

Del 1999 a 2001, con lineamientos específicos de la Unidad de Género, los equipos de técnicos de extensión y de investigación, aplicaron instrumentos para el análisis de género en protocolos, partiendo que la problemática, causas y efectos son diferentes para mujeres y hombres, así como la identificación de necesidades, soluciones y la disponibilidad inmediata de recursos que ellos y ellas y/o ambos consideraban tener a su alcance. Además, orientó la

identificación de las condiciones de participación de mujeres y hombres en los programas de investigación y transferencia y el diseño de procesos de monitoreo y evaluación.

En el año 2000 con el apoyo del Centro para el Progreso Humano de la Fundación Arias para la Paz, se elaboró el módulo didáctico con técnicas y herramientas para la incorporación del análisis de "Género y Tecnología Agropecuaria" con técnicas en las etapas principales del proceso de planificación de la investigación y transferencia de tecnología agropecuaria, compilando experiencias de la incorporación de la perspectiva de género del personal técnico del CENTA.

Por los distintos cambios que atravesaba la institución por el contexto político, económico y social, y el terremoto del 2001 que afectaron con mayor incidencia a los Departamentos de Usulután, San Vicente, San Salvador, Sonsonate, Ahuachapán, se dio énfasis a la atención de las mujeres jóvenes de estas zonas, con edades de 10 a 19 años, a través del Programa de Empoderamiento de las Mujeres Adolescentes (PIEMA 2002-2006), financiado por las oficinas de las Naciones Unidas de forma Inter agencial (FAO, OPS, UNICEF, PNUD, UNFPA). La Unidad de Género y los equipos de extensionistas de las agencias involucradas implementaron 24 proyectos productivos⁷ y con enfoque de integralidad, se capacitó a las jóvenes en habilidades para la vida⁸. Con FUNDAPYME/FUNDES y FAO se gestionó el asesoramiento para conformar tres redes de producción de productores y productoras jóvenes, participantes en el programa.

En el marco de este proyecto, se elaboró la primera Propuesta de atención a la juventud rural para presentarla a Desarrollo Rural y gestionar financiamiento para los emprendimientos identificados. Esta propuesta se fortaleció con el Proyecto FAO/TELEFOOD, que apoyó financieramente a 240 jóvenes con proyectos productivos, insertándolos en el mercado laboral manejando sus microempresas, capacitando en temas de habilidades para la vida (comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, asertividad, salud sexual reproductiva, erradicación de la violencia. En este periodo, se incorporó la variable de análisis de género en los Protocolos de Investigación. En el Proyecto "Apoyo a la rehabilitación productiva y el manejo sostenible de microcuencas en municipios de Ahuachapán, a consecuencia de la tormenta Stan y la erupción del volcán Ilamatepec", 2007-2011, se implementó la metodología de familias demostradoras, que incluía la capacitación en igualdad de género, liderazgo, autoestima, edificación personal y se desarrollaron emprendimientos agrícolas y no agrícolas, con mujeres y jóvenes. Los incentivos e insumos se le proporcionaban a la pareja, en el caso de la mujer jefa de familia, se asociaba con una hija o hijo que la apoyara en la producción agropecuaria. También, se crearon espacios de participación a mujeres en las Escuelas de Campo (ECA) y por primera vez ellas podían acceder a las capacitaciones de ese tipo. Se realizó una alianza con INSAFORP para capacitar a mujeres y jóvenes en talleres no tradicionales para las mujeres, como arreglo y armado de bicicletas u obra de banco. Todas estas experiencias fueron documentadas en videos.

Por su parte, con el "Programa Especial para la Seguridad Alimentaria", FAO/PESA-El Salvador en la Región Oriental 2007-2011, apoyado por AECID, se implementaron los diagnósticos participativos con enfoque de género y se continuo con la metodología de Familia Demostradora, promoviendo la igualdad de derechos y obligaciones entre mujeres y hombres en las prácticas de nutrición y saneamiento del hogar, de tal manera que los hombres se involucraran en estas actividades que eran asignadas solamente a las mujeres.

También se promovió la inserción de las mujeres en las organizaciones, reforzando el liderazgo femenino en puestos de toma de decisión y la participación de las mujeres en las actividades de generación ingresos que favorezcan su autonomía económica.

En el período de 2009 a 2011 el Director Ejecutivo demandó la incorporación de la perspectiva de género en la División de Planificación para que se transversalice, en la base de datos, los indicadores desagregados por sexo, de manera que se den alternativas de solución a la problemática de la población usuaria. Además, se incorporó la perspectiva de género en memorias, informes y otros documentos, formulando un presupuesto institucional con el “gasto etiquetado”. Asimismo, se requirió que la comunicación interna y la producción de material de capacitación incorporaran el lenguaje inclusivo⁹.

2011-2019

Para la actualización e implementación de la Política Institucional de Género 2011 -2015 de CENTA la FAO fue un aliado estratégico, tanto en aspectos técnicos como de financiamiento: Desarrollo de la Metodología Familia Demostradora y de la Metodología de Escuelas de Campo con Enfoque de Género; apoyo a la realización de Diagnósticos y planificaciones territoriales con enfoque de género, al desarrollo de capacitaciones en conjunto FAO CENTA contribuyó al fortalecimiento de capacidades de familias demostradoras sobre igualdad de género, procesos de fortalecimiento de liderazgo y habilidades empresariales con organizaciones para promover la participación de las mujeres en espacios de tomas de decisión y además, se apoyó con medidas para garantizar la participación efectiva de las mujeres en actividades productivas que contribuyeron a su autonomía económica, giras e intercambios; participación en foros, ferias; dotación de materiales y equipos para iniciativas emprendedoras; capacitación al personal técnico y administrativo para la incorporación del enfoque de género.

La política ejecutada entre 2011 y 2019 incremento la demanda de los servicios por parte de las mujeres rurales. En 2011, fecha en la que comienza a operar la política, el porcentaje de mujeres atendidas era 28.0%¹⁰ de la población usuaria de servicios, en el año 2014, el porcentaje de mujeres atendidas fue 39.6%, debido a la metodología inclusiva que se implementó en el Programa de Agricultura Familiar-PAF en 2018 el porcentaje atendido fue de 32.7%¹¹, esta disminución se debió a que ya no se dio continuidad a esta metodología de atención con la población usuaria y se disminuyó el personal técnico en las agencias de Extensión Agrícola.

En este período, la Gerencia de Investigación, implementó diagnósticos, planificación y evaluaciones participativas con enfoque de género en los que se garantizaba la participación equitativa de mujeres, hombres y jóvenes; en estos talleres, se identificó la problemática sobre granos básicos, frutales, hortalizas y agroindustria, y como les afecta a mujeres y hombres;

7 Panadería, producción y comercialización de miel de abeja, producción y comercialización de codornices, vivero de plantas medicinales y procesamiento de productos, producción y comercialización de aves de engorde, implementación de módulos de aves criollas.

8 Comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, asertividad, salud sexual y reproductiva, erradicación de la violencia, primeros auxilios, género, formación gerencial.

9 CENTA (2011). Política Institucional de Género 2011-2015 “Desarrollo Humano Sostenible con Justicia y Equidad entre Hombres y Mujeres”, El Salvador.

10 Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal - CENTA. (s.f.). Memoria de Labores de 2011. Disponible en: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/centa/documents/memorias-de-labores>

11 Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal - CENTA (2019). Memoria de Labores 2018. Disponible en: <https://www.transparencia.gob.sv/+centa/documents/memorias-de-labores>

esta problemática fue incorporada en los protocolos de investigación.

En este período se implementa el “Programa de Agricultura Familiar”¹², que tenía como finalidad “contribuir a la reducción de la pobreza rural mediante la generación de riqueza y bienestar de las familias en los territorios de El Salvador”. El enfoque de género fue uno de sus ejes de sostenibilidad, que promovía “la participación activa de las mujeres en las actividades productivas y en las instancias de toma de decisión, buscaba la equidad en la distribución de los beneficios entre hombres y mujeres” y fomenta el protagonismo de cada uno de los miembros del grupo familiar; mujeres, hombres, hijas e hijos que conforman una familia en el proceso de innovación y transferencia de tecnología, la Familia Demostradora toma el protagonismo en la comunidad para aprender, experimentar y adoptar tecnologías en la finca y buenas prácticas en el hogar, las cuales comparten con otras familias cercanas a su finca (irradiadas). Con esta metodología se realizaron diagnósticos participativos con enfoque de género, reconociendo el aporte de mujeres, hijas e hijos, se pasa de centrar la atención en el hombre productor hacia el grupo familiar. La participación de las mujeres facilita que otras se identifiquen con ella, se generen espacios de más confianza, más fluidez en la comunicación y acercamiento con las mujeres irradiadas con los nuevos conocimientos.

En el ámbito de la cooperación internacional se ejecutaron programas y proyectos con énfasis a la participación de mujeres y jóvenes como el proyecto “Fortalecimiento del Emprendedurismo Agropecuario en Municipios de Extrema Pobreza en El Salvador” con financiamiento de la Unión Europea y ejecutado en coordinación con la Secretaría Técnica y de planificación – SETEPLAN, el Fondo de Inversión para el Desarrollo Local (FISDL)¹³ y el Programa “Producción de Alimentos y Generación de Ingresos” con financiamiento de Taiwán¹⁴. En el año 2018, el CENTA emite el “Manual Operativo Metodologías de Extensión y Estrategias para la Resiliencia en el Corredor Seco” para uso de la Gerencia de Transferencia Tecnológica y Extensión que incorpora en su marco conceptual como apartado D. Enfoque de Género en la Extensión, que indica que se debe transversalizar el enfoque de género en todas las fases de la transferencia de tecnología. Este manual provee herramientas y lineamientos para garantizar el principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, así como materiales de capacitación para para la población rural.

Para el fortalecimiento de capacidades desde un enfoque de integralidad, la Unidad de Género, creó herramientas y lineamientos para garantizar el principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, así como materiales para capacitación y de difusión para la población rural atendida con temáticas de Liderazgo, Toma de decisiones, Autoestima, Equidad de género, para que el personal de las agencias de extensión los impartiera.

La Unidad de Género, apoyó la conformación de la Mesa Nacional de Mujeres Rurales en el MAG, en el Fortalecimiento de capacidades, elaboración de planes de trabajo anuales, identificación de fortalezas y debilidades, talleres de evaluación, y el registro de las mujeres en el Programa de Registro de Productores y productoras (RUA). ¹⁵.

12 Ministerio de Agricultura y Ganadería (2011). Plan de Agricultura Familiar y Emprendedurismo Rural para la Seguridad Alimentaria y Rural.

13 Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal – CENTA (2019). Memoria de Labores 2018. Disponible en: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/centa/documents/memorias-de-labores>

14 Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal – CENTA (2013). Memoria de Labores 2012. Disponible en: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/centa/documents/memorias-de-labores>

15 Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal – CENTA. Unidad de Género. Memoria Anual de Labores de la Unidad de Género 2012. Sin publicar

Con el Proyecto "Aumento de las Medidas de Resiliencia Climática en los Agroecosistemas del corredor seco de El Salvador" Proyecto Reclima (2019-2024) FAO-MARN-MAG-CENTA FIAES con auspicio del Fondo Verde para el Clima (FVC) se desarrollan 46 Diagnósticos Rápidos Participativos con enfoque de Género en 46 Municipios del Corredor Seco; Estudio de Resiliencia de las Mujeres en el Corredor Seco; y Se fortalecen capacidades del personal técnico extensionista para incluir servicio de extensión inclusivos y con enfoque de adaptación al cambio climático y enfoque de género. Mejoran el acceso a agua como medida afirmativa en hogares liderados por mujeres a través de la instalación de Sistemas de Captación Agua lluvia SCALL modelos basados en evidencia implementado por FAO.

A través del acompañamiento del proyecto RECLIMA se impulsan procesos de fortalecimiento de empoderamiento de mujeres y liderazgos de mujeres, juventud, pueblos indígenas y afrodescendientes en cargos de Promotoras y Promotores Comunitarios quienes son formados y capacitados en la adopción de prácticas de adaptación al cambio climático que mejoren los usos de los recursos suelo y agua; A su vez se impulsan procesos de formación y capacitación en las Escuelas de Campos con temas de: Igualdad de Género, Autoestima, Liderazgo, Masculinidades, Pueblos Indígenas, Prevención de Violencia de Género, Prevención de Acoso y Abuso Sexual, Salud Sexual Reproductiva; los cuales son replicados a través de la red de promotoras y promotores comunidades en los municipios del corredor seco.

Se desarrollan procesos de levantamiento de planes de Finca en hogares de Jefas de Hogar, para la mejora de sus capacidades de adaptación al cambio climático, se impulsan procesos de fortalecimiento de viveros comunitarios liderados por mujeres, juventud, pueblos indígenas y afrodescendientes para la producción de especies nativas priorizadas para acciones de reforestación y la inclusión de grupos organizados con liderazgo de mujeres y juventud en la gestión de la gobernanza ambiental a través de las Mesas Agropecuarias, Comités Intermunicipales entre otros.

El CENTA apoya con personal técnico especialmente femenino, en cada una de las sedes de ciudad mujer, donde se capacita a las usuarias de Ciudad Mujer, con metodologías de "Aprender Haciendo", realizando para ello Escuelas de Campo (ECA), para la producción de hortalizas con enfoque agroecológico en ambientes protegidos y a cielo abierto.

En el ámbito de la incorporación del enfoque de género a nivel interno, el CENTA elabora 4 planes operativos anuales y sus respectivos informes de seguimiento: El POA institucional, POA del programa especial de Autonomía económica de las mujeres los cuales son elaborados por la División de Planificación institucional y dos Planes elaborados por la Unidad de Género, siendo estos; Cumplimiento de LEIV y de estrategia de erradicación de feminicidio.

Se ha capacitado al personal técnico y administrativo en ámbitos como: ABC de las masculinidades; ABC de la igualdad sustantiva; ABC vida libre de violencia para las mujeres; Lenguaje inclusivo en el ámbito institucional; Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres; Enfoque de género en la transferencia de tecnología; erradicación del trabajo infantil; Armonía familiar; Liderazgo; Autoestima; Toma de decisiones.

La Unidad de Género en cumplimiento de su PAO LEIV elaboró el "Diagnóstico de Acoso Sexual en el ámbito laboral" con personal administrativo y técnico de la institución en el que se

abordan marcos legales y conceptuales y la situación en el CENTA en relación con situaciones de acoso sexual y su incidencia. A partir del diagnóstico se realizan recomendaciones para la prevención y el abordaje de situaciones de acoso sexual a nivel institucional y población usuaria atendida en territorio.

2. Marco conceptual¹⁶

A continuación, se definen los conceptos en los cuales se basará esta Política. Una de las categorías es el término género que hace referencia a los roles que desempeñan los hombres y las mujeres y a las relaciones sociales, económicas y culturales entre ambos; teniendo en cuenta las diferentes responsabilidades de las mujeres y los hombres en una determinada cultura. Mientras, el sexo se refiere a las características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, se reconoce a partir de datos corporales genitales; el sexo es una construcción natural, con la que se nace.

El enfoque de género aborda el análisis de las relaciones de género, para basar en él la toma de decisiones y acciones para el desarrollo; es una forma de observar, visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre mujeres y hombres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación hacia las mujeres. Esto se concreta en condiciones de vida inferiores de las mujeres en relación con las de los hombres.

Esas diferencias que tienen hombres y mujeres en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que le permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano se denominan brechas de género, las cuales son construidas sobre la diferencia biológicas y son el producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres.

Los roles de género se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas, estas suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas; al igual que el género, los roles de género pueden transformarse con el transcurso del tiempo, especialmente con el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades.

Los estereotipos de género son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotipadas sobre los hombres los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos.

La división sexual de trabajo es un concepto derivado de los dos anteriores y que al entenderlo se facilita el análisis básico de género, este hace referencia a la manera en que cada sociedad

¹⁶ El marco conceptual está basado en Instituto Nacional de las Mujeres- México (2007). Glosario de Género.

divide el trabajo entre los hombres y las mujeres, los niños y las niñas, según los roles de género socialmente establecidos o que se consideran apropiados ypreciados para cada sexo. Quienquiera que planee una intervención comunitaria debe saber y comprender la división del trabajo y la distribución de los bienes con criterios de sexo y edad para cada comunidad objeto de intervenciones de desarrollo.

El análisis de género es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de desarrollos, políticas, programas y legislaciones sobre los hombres y las mujeres. Este proceso se inicia con la recopilación de datos desagregados por sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada.

Vinculado a los conceptos anteriores, se encuentra la discriminación en razón de género, definida como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato.

Para trabajar en la erradicación de esta discriminación se debe de garantizar la igualdad de género, que se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños, esto no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres.

Para seguir avanzando en el cumplimiento de los derechos de las mujeres y las niñas es necesario transversalizar la perspectiva de género que es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, monitoreo y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. Y para medir dichos cambios de la condición o situación específica basados en el género se deben crear indicadores de género, ya que ofrecen una visión detallada de los resultados conseguidos por acciones e iniciativas específicas basadas en el género.

Para lograr la transformación de las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y las desigualdades de género se debe de trabajar en el empoderamiento de las mujeres, lo que implica que para estar empoderadas no solo deben tener las mismas capacidades (tales como educación y salud) e igual acceso a los recursos y oportunidades (tales como tierra y empleo), sino que también deben poder usar esos derechos, capacidades, recursos y oportunidades para optar y tomar decisiones estratégicas. Los aportes para promover el empoderamiento de las mujeres deben facilitar que las mujeres puedan articular sus necesidades y prioridades y que tengan un rol más activo en la promoción de esos intereses y necesidades.

III. MARCO NORMATIVO DE IGUALDAD DE GÉNERO

El Salvador ha suscrito Convenios Internacionales en temas de igualdad y no discriminación hacia las mujeres, a continuación, se presenta parte del marco normativo internacional y nacional que es de obligatorio cumplimiento para las instituciones del Estado.

3.1. MARCO INTERNACIONAL
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW) ¹⁷ Art. Relacionados 3 y 14
Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas Declaración Universal de Derechos Humanos
Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Belem Do Para" ¹⁸ . Art. Relacionados 2, 5, 6, 7 y 8
Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación (empleo y ocupación)
Declaración y Plataforma de Acción de Beijing ¹⁹ Objs. relacionados A.1. (e), B.3. (f), F.2. (c), K.1. (e), K.2. (f)
Declaración del Milenio
Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas
Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares
Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo 20 Medidas relacionadas 47, 49 y 50
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 21 Objs. relacionados 5. (5.1), (5.4), 2, (2.3), (5.a), (5.c); 13
La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que Trabajan en las Zonas Rurales ²² Art. Relacionado 4

3.2 MARCO NACIONAL
Constitución de la Republica de El Salvador. Art relacionado. 3 Ley de creación del CENTA ²³
Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) ²⁴ Art. relacionados 4,9,10,13,14,23,24,25, y 26
Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) ²⁵ . Art. Relacionados 2, 8, 9, 10, 24, 33, 47, 55
Plan Nacional de Cambio Climático ²⁶
Plan Cuscatlán, capitulo relacionado MUJER
Ley de equiparación de oportunidades ²⁷ Art relacionados 2, 3,4, 12, 23, 24, 26,
Política Pública de las Mujeres Rurales, Indígenas y Campesinas (PMRIC) ²⁸ Ejes relacionados 1,2,3,4 y 5
Plan Estratégico Institucional ²⁹

17 Naciones Unidas (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

18 Organización de Estados Americanos (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Para". Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

19 Naciones Unidas (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

20 CEPAL (2013). Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo. Uruguay. Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21835/4/S20131037_es.pdf

21 Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

22 Naciones Unidas (2018). Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que Trabajan en las Zonas Rurales. Disponible en: https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/73/165&Lang=S https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/73/165&Lang=S

23 El Salvador Decreto Legislativo No. 462 de 8 de febrero de 1993 Ley de Creación del CENTA. Diario Oficial de 8 marzo de 1993 Tomo 318 Número 46.

24 El Salvador. Decreto Legislativo No. 645 de Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres de 17 de marzo de 2011. Diario Oficial de 8 de abril de 2011 No. 70 tomo 391.

25 El Salvador. Decreto Legislativo No. 520 de 25 de noviembre de 2010 de Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres. Diario Oficial de 4 de enero de 2011 No. 2 Tomo 390.

26 Ministerio de Agricultura y Ganadería -MAG y Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura – FAO (2017). Plan nacional de cambio climático y gestión de riesgos agroclimáticos para el sector agropecuario, forestal, pesquero y acuícola.

27 El Salvador Decreto Legislativo de No. 888 de 27 de abril 2000 de Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Diario Oficial de 25 de mayo de 2000 Tomo 347 No. 85.

28 Ministerio de Agricultura y Ganadería – MAG y ONUMUJERES. Política Pública de las Mujeres Rurales, Indígenas y Campesinas (PMRIC). No publicada, en proceso de revisión.

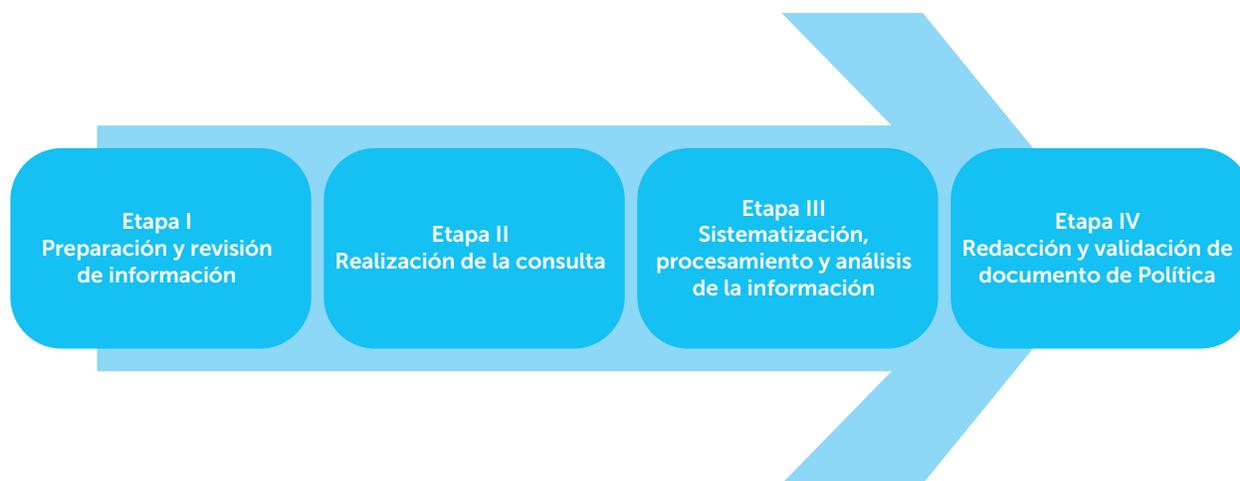
29 Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal CENTA (s.f.) Plan Estratégico Institucional 2020. Sin publicar.

IV. MARCO METODOLÓGICO

Para la revisión y elaboración de la POLÍTICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN del CENTA, se desarrollaron cuatro etapas:

Etapas de revisión y formulación de la Política

Esquema Etapas de revisión y formulación de la Política



Fuente: elaboración propia

Etapa I: Preparación y revisión de información.

Inicialmente se solicitó y revisó la documentación relevante, a fin de generar un marco de referencia institucional como punto de partida para la realización de la consulta. Normativa interna del CENTA que es de cumplimiento para la implementación de los servicios otorgados a la población, así como los relacionados con el manejo o conducción del personal dentro de la institución.

Etapa II: Se desarrolló el proceso de consulta, a través de:

1. **GRUPOS FOCALES** con población masculina y femenina atendida por CENTA en las cuatro regiones.
2. **TALLERES CON PERSONAL TECNICO:** Gerencia de Investigación y Desarrollo Tecnológico (Asistentes, jefaturas de Centros de Experimentación, Laboratorios de Biotecnología, Parasitología Vegetal, Química Agrícola, Suelos, Tecnología de Alimentos, Programas de: Hortalizas, Granos Básicos, Frutales y Cacao, Agroindustria, Producción Animal, Desarrollo Forestal).
Gerencia de Transferencia Tecnológica y Extensión (Zonales, jefaturas y personal de extensión de las Agencias de Extensión de las cuatro regiones)
3. **ENTREVISTAS** con representantes (mujeres y hombres) de organizaciones y Cooperativas.

4. **CUESTIONARIOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN ON LINE** por parte del personal técnico, administrativo, mantenimiento, personal de las agencias de extensión y de los Centros de Desarrollo Experimentales de las cuatro regiones, en el programa Kobotoolbox para facilitar el llenado en línea que incluía la aplicación de distintas herramientas cuyos objetivos eran:
- Identificar el nivel de avance de la Política Institucional de Género vigente;
 - Establecer los desafíos institucionales en torno a la igualdad de género, y
 - Proponer medidas a implementarse para contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres.

Etapa III: Sistematización, procesamiento y análisis de la información

En esta etapa se procedió a sistematizar la información obtenida en los talleres, entrevistas, cuestionario y grupos focales, con el objetivo de identificar las oportunidades y los desafíos a considerar en la revisión de las líneas estratégicas de la Política Institucional de Género.

Etapa IV: Redacción y validación de documento de Política

Se redactó el documento de la Política para la Igualdad de Género y no Discriminación, que ha sido revisada por la Unidad de Género y el personal técnico de la FAO que ha dado acompañamiento al proceso.

V. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Desafíos del contexto nacional

Los desafíos del contexto nacional se establecen a partir de información secundaria (estadística) y primaria (grupos focales y entrevistas) recolectada en la fase II, tal como se indica en la sección de marco metodológico.

Desafío 1. Disminuir las Brechas de género desfavorables en el acceso al trabajo remunerado de las mujeres en El Salvador.

En El Salvador, según datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples de la DIGESTYC, en 2018, la población rural era de 2.5 millones lo que representaba el 38.3% del total del país. Las mujeres rurales eran 1.3 millones y representaban el 52.0% de las personas que habitan en la zona rural.

La tabla 1 muestra indicadores económicos, que comparan la situación de las mujeres y de los hombres en el área rural y las brechas con la población del área urbana.

Tabla 1. Indicadores económicos. Mujeres respecto a hombres rurales y población urbana. 2018.

INDICADOR	MUJERES RURALES	HOMBRES RURALES	BRECHA MUJERES RURALES / HOMBRES RURALES	MUJERES URBANAS	BRECHA MUJERES RURALES / MUJERES URBANAS	HOMBRES URBANOS	BRECHA HOMBRES URBANOS/ MUJERES RURALES
1. Tasa de participación laboral	35.2	84.7	-49.5	52.0	-16.8	76.3	41.1
2. Tasa de desempleo	5.6	7.5	-1.9	4.7	0.9	7.2	-1.6
3. Salarios mensuales promedio	208.6	255.4	22.4%	322.7	54.7%	403.5	93.4

Fuente: elaboración propia con información de Ministerio de Economía. Dirección General de Estadística y Censos (2019). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2018. Delgado.

Se concluye lo siguiente:

1. **Tasa de participación laboral.** En 2018, el 35.2% de las mujeres rurales se encontraban laborando o buscando un empleo, es decir con una vinculación con el mercado de trabajo. Este porcentaje es inferior respecto a los hombres rurales y a la población urbana.
2. **Tasa de desempleo.** Las mujeres rurales en 2018 tenían una tasa de desempleo de 5.6%, inferior a la que tenían los hombres rurales y los hombres urbanos; pero superior en 0.9 a la de las mujeres del área urbana. En El Salvador las mujeres tienen menores tasas de desempleo que los hombres, una posible explicación es que pocas mujeres se integran al mercado de trabajo y las que lo hacen son "las más preparadas" y también a que mayoritariamente se insertan en el sector informal de la economía.
3. **El salario promedio mensual de las mujeres rurales** debería incrementar en 22.4% para alcanzar el de los hombres de la zona rural, en 54.7% para alcanzar el de las mujeres del área urbana y 93.4% para alcanzar a los hombres urbanos.

Desafío 2. Brechas de género desfavorables a las mujeres rurales en el acceso a la educación, en El Salvador.

La tabla 2 tiene indicadores educativos de mujeres del área rural y los compara con los hombres del área rural y con la población del área urbana, se encuentra:

1. **La tasa de analfabetismo** de las mujeres de 10 años y más en 2018 era de 17.8%, mayor respecto a los hombres rurales y a la población urbana.
2. **Nivel de escolaridad de la población de 6 años y más.** Las mujeres del área rural tienen un nivel de escolaridad similar al de los hombres rurales. En contraste, las mujeres del área rural tienen en menor escolaridad que la población urbana.

3. **Nivel de escolaridad de la PEA.** Las mujeres rurales integradas en la PEA tienen mayores niveles de escolaridad respecto a los hombres rurales. Esto ratifica el argumento de que las mujeres que se integran al mercado de trabajo son aquellas que tienen mayores niveles de preparación. Las mujeres rurales tienen menor escolaridad que la PEA urbana.

Tabla 2. Indicadores educativos. Mujeres y hombres rurales en comparación de la población urbana de ambos sexos. 2018

INDICADOR	MUJERES RURALES	HOMBRES RURALES	BRECHA MUJERES RURALES / HOMBRES RURALES	MUJERES URBANAS	BRECHA MUJERES RURALES / MUJERES URBANAS	HOMBRES URBANOS	BRECHA HOMBRES URBANOS / MUJERES RURALES
1. Analfabetismo de la población de 10 años y más	17.8	13.7	4.1	8.3	9.5	4.7	13.1
2. Nivel de escolaridad de la población de 6 años y más	5.1	5.4	-0.3	7.9	-2.8	8.3	-3.2
3. Nivel de escolaridad de la PEA	6.7	6.1	0.6	9.6	-2.8	9.7	-3.0

Fuente: elaboración propia con información de Ministerio de Economía. Dirección General de Estadística y Censos (2019). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2018. Delgado.

Desafío 3. Poco acceso a la propiedad de la tierra de la población rural, especialmente las mujeres.

En 2018, solamente 19.3% de las mujeres y el 20.5% de los hombres dedicados a actividades agropecuarias tenían la tierra en propiedad. La forma de tenencia más común es como arrendatarios para el 29.9% de las mujeres y el 49.2% de los hombres.

Tabla 3. Porcentajes de mujeres y hombres productores, según tenencia de la tierra. 2018.

TENENCIA DE LA TIERRA	MUJER%	HOMBRE%
1. Propietario	19.3	20.5
2. Arrendatario	29.9	49.2
3. Colono	0.1	0.2
4. Cooperativista	0.9	0.2
5. Aparcero	2.2	2.7
6. Ocupante gratuito	24.4	26.0
7. No utilizó tierra	23.1	1.2
Total	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia con información de Ministerio de Economía. Dirección General de Estadística y Censos (2019). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2018. Delgado.

Cuando se considera al total de personas propietarias, las mujeres solamente son el 19.3% de quienes tienen la tenencia de la tierra en calidad de propietarias.

Desafío 4. La mejora de las condiciones de vida y la reducción de la pobreza femenina en el área rural, es un aspecto vinculado a que las mujeres participen en el trabajo remunerado.

La tabla 4 tiene indicadores de pobreza según condición de actividad económica. En el área rural y considerando solamente a las mujeres, el grupo de desocupadas e inactivas tienen las mayores tasas de pobreza, lo que muestra la importancia de apoyar la inserción productiva de las mujeres para mejorar sus condiciones de vida. Además, las mujeres vinculadas al mercado de trabajo (ocupadas y desocupadas) tienen menores niveles de pobreza en relación con los hombres del área rural. Las mujeres rurales tienen mayores niveles de pobreza que las mujeres urbanas en todas las condiciones de actividad económica. Respecto a los hombres urbanos, las mujeres rurales ocupadas y desocupadas (vinculadas al mercado de trabajo), tienen menores niveles de pobreza.

Tabla 4. Indicadores de pobreza según condición de actividad económica. Mujeres y hombres rurales respecto a población urbana. 2018.

INDICADOR	MUJERES RURALES	HOMBRES RURALES	BRECHA MUJERES RURALES / HOMBRES RURALES	MUJERES URBANAS	BRECHA MUJERES RURALES / MUJERES URBANAS	HOMBRES URBANOS	BRECHA HOMBRES URBANOS / MUJERES RURALES
1. Ocupadas	19.0	28.0	-9.0	18.2	0.8	20.2	-1.2
2. Desocupadas	44.7	57.6	-12.9	36.2	8.5	50.2	-5.5
3. Inactivas	38.3	32.1	6.2	32.6	5.7	28.7	9.6

Fuente: elaboración propia con información de Ministerio de Economía. Dirección General de Estadística y Censos (2019). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2018. Delgado.

Desafío 5. Las mujeres enfrentan falta de recursos propios o financiamiento para el crecimiento de sus iniciativas económicas.

Existen brechas de género en el acceso a los servicios financieros. De acuerdo con el Banco Central de Reserva para el año 2016 (sin distinguir población rural y urbana), solamente el 18.2% de las 19 mujeres tienen una cuenta de ahorro, frente al 27% de los hombres. Sobre el uso del crédito, durante los últimos 12 meses, el 10.9% de las mujeres y el 13.1% de los hombres obtuvo algún tipo de crédito. El principal destino de los créditos, para ambos sexos es el "ampliar o iniciar un negocio...", pero el porcentaje de uso es mucho mayor entre las mujeres (43.2%) que entre los hombres (28.8%)³⁰.

³⁰ Banco Central (s.f.). Resultados de la Encuesta Nacional de Servicios Financieros. Archivo en formato Excel.

Desafío 6. La participación de las mujeres es menor que los hombres en las organizaciones, y cuando lo hacen no están en puestos de toma de decisión.

Las mujeres tienen menor participación en la organización en el ámbito productivo y menor participación en puestos de toma de decisión en las organizaciones debido a que carecen de experiencia previa y por tanto tienen menos conocimiento de los procesos que deben seguirse; tienen mayores tasas de analfabetismo; disponen de menos tiempo debido a su mayor carga de trabajo a nivel global (suma del tiempo dedicado al trabajo productivo y reproductivo); patrones culturales que establecen “lo público” como un asunto de hombres.³¹

Desafío 7. Las mujeres tienen afectaciones particulares ante el cambio climático, especialmente en lo referido al acceso al agua y leña.

Las mujeres son las más afectadas por el cambio climático, y la discriminación que aún sufren a nivel socioeconómico y esto intensifica las consecuencias que el calentamiento global está teniendo sobre su seguridad alimentaria, hogar y medios de vida. Las normas machistas también impulsan a los hombres a la violencia cuando se ven enfrentados a los impactos del clima.

El cambio climático trae consigo la ocurrencia de fenómenos meteorológicos extremos y su imprevisibilidad³².

- **Aumento de las temperaturas.** Los días fríos serán más templados y los más calurosos lo serán aún más.
- **Precipitaciones.** En muchas zonas aumentará la frecuencia de lluvias torrenciales y el riesgo de sequía será mayor en algunas zonas.
- **Aumento del nivel del mar.**

Estos fenómenos tendrán efectos como: reducción en el rendimiento de cultivos; mayor calor para personas, animales y plantas; cambios en variedades y especies de cultivos y en razas animales que prosperan localmente; mayor estrés sobre los recursos hídricos y aumento del precio de los alimentos. En esencia para las personas cuyos medios de vida dependen de la agricultura, el cambio climático alterará las actividades que realizan y su capacidad para gestionar los recursos naturales y el acceso a redes de seguridad³³.

La adaptación al cambio climático es la realización de ajustes para prepararse ante la variabilidad del clima para mitigar daños y explorar beneficios y oportunidades³⁴. El conocimiento de las mujeres en los territorios es una puerta de entrada para la adaptación local al cambio climático, por lo que debe asegurarse que su conocimiento se sistematiza y se trata por igual que el que es aportado por los hombres. El conocimiento local debe ser completado, y se hace necesario el fortalecimiento de capacidades, y en este proceso debe asegurarse el reconocimiento de las necesidades y roles de mujeres y hombres, lo que implica que los

31 MAG (2019) Informe del Ministerio de Agricultura y Ganadería, Oficina de Políticas y Planificación sectorial, División de Seguimiento y Evaluación.

32 FAO/ CGIAR/CCAFS/MICCA (2013). Guía de capacitación. Investigación del Género y Cambio Climático en la Agricultura y la Seguridad Alimentaria para el Desarrollo. Disponible en: <http://www.fao.org/in-action/micca/knowledge/gender/es/>

33 Ibid.

34 Ibid.

servicios de investigación y de extensión deben incorporar la perspectiva de género para que la población rural en su conjunto pueda identificar, evaluar, priorizar y seleccionar las opciones y herramientas de adaptación disponibles³⁵. La mitigación del cambio climático implica tomar medidas para la reducción de sus causas. Para garantizar que todas las personas que integran un hogar se beneficien se hace necesaria la incorporación de consideraciones de género ³⁶.

Desafío 8. El COVID 19 tiene afectaciones particulares sobre las mujeres rurales.

A las dificultades a las que se enfrentan en condiciones normales las mujeres durante la pandemia de COVID-19, hay que sumarle el hecho de que se agravan en las zonas rurales ya que es menos probable que tengan acceso a servicios de salud de calidad, medicamentos esenciales y vacunas.

Un reto del contexto es la pandemia de Covid-19, aunque de momento el abastecimiento de alimentos continúa funcionando sin interrupción, será necesario analizar el impacto de la enfermedad sobre la vida de las personas y sus medios de subsistencia, en el comercio mundial de alimento, los mercados y las cadenas de suministro. Los países deberán establecer como prioridad la satisfacción de las necesidades alimentarias inmediatas de sus poblaciones vulnerables y el desarrollo de capacidad de la pequeña agricultura y ganadería para aumentar la producción, para ello se requerirá de proporcionar insumos y equipos, junto con asistencia técnica para que puedan seguir generando alimentos para sus familias y comunidades. En los lugares en los que prevalece la desnutrición y la pobreza, se deberá distribuir semillas, equipos, sistemas de almacenamiento de alimentos, diversificar los ingresos y proporcionar dinero en efectivo (transferencias) de forma que las familias puedan satisfacer las necesidades del hogar sin vender bienes fundamentales³⁷.

De acuerdo con ONUMUJERES, las mujeres han sido responsables de dar respuesta en términos de cuidado a la crisis en curso, además, al incorporarse en un mayor porcentaje en el sector informal y en actividades de comercio al detalle, tienen un mayor riesgo de pérdida de medios de vida. También debe mencionarse que durante la crisis hay menor acceso a la salud sexual y reproductiva y mayor exposición a hechos de violencia contra las mujeres en los hogares³⁸.

Desafío 9. La discriminación de género se cruza con otras discriminaciones.

Diferentes categorías biológicas, sociales y culturales como el género, la etnia, la clase, la discapacidad, la orientación sexual, la religión, la edad, y otros ejes de identidad interaccionan entre sí y como consecuencia de sus múltiples identidades, algunas mujeres experimentan profundas discriminaciones, mientras que otras se benefician de posiciones más privilegiadas.

La discriminación por ser mujer se cruza con otras de edad, de habitar en una zona rural, pertenencia a un pueblo indígena, por ser de la diversidad sexual, por tener discapacidad.

³⁵ Ibid.

³⁶ Ibid.

³⁷ FAO (2020). Nueva enfermedad por coronavirus (COVID-19). Disponible en: <http://www.fao.org/2019-ncov/es/>

³⁸ ONUMUJERES (2020). En la mira: La igualdad de género importa en la respuesta frente al COVID-19. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response>

2. Desafíos institucionales.

Los desafíos institucionales se establecen en tres aspectos fundamentales:

A. Gestión de recursos para el fortalecimiento institucional

Desafío 1. Avanzar en la generación de estadísticas desagregadas por sexo y potenciar su uso para la implementación del análisis de género.

Desafío 2. Fortalecer la Unidad de Género del CENTA en su posición organizacional, así como en la asignación de recursos humanos, técnicos y financieros.

Desafío 3. Consolidar la incorporación del enfoque de género en el proceso de planificación estratégica y operativa.

Desafío 4. Actualizar la Normativa Interna Institucional a fin que se vinculen y armonicen con las leyes orgánicas, especiales, ordinarias, decretos de ley y reglamentos vigentes que han sido adoptados o creados por la República de El Salvador.

Desafío 5. Avanzar en la incorporación de un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación institucional del CENTA.

B. Procedimientos de la gestión del talento humano

Desafío 6. Sistematizar y socializar las experiencias en campo de la aplicación de estrategias y medidas que incorporen el enfoque de género en la generación y transferencia de tecnología.

Desafío 7. Incorporar e implementar el principio de igualdad y no discriminación en toda la Gestión del Talento Humano institucional

C. Mejora en los servicios que ofrece el CENTA.

Desafío 8. Superar los sesgos de género en la atención de las personas y gestionar alianzas interinstitucionales en la prestación de servicios de generación y transferencia brindada a las mujeres.

Desafío 9. Consolidar la implementación de la experiencia metodológica que tiene CENTA en la incorporación del enfoque de género en los procesos de generación y transferencia de tecnología.

3. Principios de la política

La Política retoma los principios establecidos en el artículo 6 de la Igualdad, Equidad y Erradicación Discriminación contra las Mujeres³⁹:

³⁹ El Salvador. Decreto Legislativo No. 645 de Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres de 17 de marzo de 2011. Diario Oficial de 8 de abril de 2011 No. 70 tomo 391.

Principio de Igualdad.

Se entenderá como igualdad:

- a. **Un derecho individual y colectivo;** por tal razón, su protección deberá ser exigida cuando su incumplimiento o violación afecte significativa y negativamente el ejercicio de los derechos ciudadanos, en ambas circunstancias.
- b. **El derecho de las y los ciudadanos** a recibir, por parte de las instituciones del Estado, igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las leyes secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en las Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por El Salvador.
- c. **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.
- d. **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.
- e. **Igualdad de trato:** Se refiere al establecimiento de beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.

Principio de Equidad

Son las acciones que conducen a la igualdad, por lo cual el CENTA deberá hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres. Para el empleo de dichas acciones, pondrán especial atención en aquellos grupos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones.

Principio de 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 las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.

La discriminación será:

- a. **Directa:** Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro.
- b. **Indirecta:** Cuando por razón de sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa.

Principio de Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres

Se entenderá como el derecho de las personas a vivir legítimamente y en igualdad de derechos ciudadanos, sin discriminaciones basadas en características biológicas, de género, preferencias ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos de género de mujeres y hombres. En tal sentido, no son admisibles excepciones al principio de igualdad que den lugar a actos discriminatorios.

Principio de Transversalidad

Se entenderá como el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las normativas, políticas, programas, proyectos, procedimientos y acciones desarrolladas por la institución en el ejercicio de sus respectivas competencias, por lo que están obligados por tales compromisos, a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género.

Principio de Corresponsabilidad del cuidado

La institución desarrollará de manera sostenida y permanente, políticas o acciones dirigidas a facilitar la corresponsabilidad de mujeres y hombres, en el ámbito del trabajo reproductivo y del cuidado familiar.

Interseccionalidad

Las políticas, programas, proyectos, y servicios deben reconocer que las mujeres pueden experimentar múltiples discriminaciones por ser mujer, edad, habitar en una zona rural, pertenecer a un pueblo indígena, por ser de la diversidad sexual, por tener discapacidad.

No violencia contra las mujeres

Es el principio que fundamenta la articulación de programas, acciones y recursos de los diferentes sectores y actores a nivel nacional y local, para la detección, prevención, atención, protección y sanción, así como para la reparación del daño a las víctimas.

Objetivos

i. Objetivo General:

Incorporar el enfoque de género en el CENTA de manera armonizada con la planificación estratégica institucional y otras herramientas de política para erradicar la discriminación y la violencia de género, tanto en los servicios de investigación, generación y transferencia tecnológica que se brinda a la población productora agropecuaria y forestal como en sus procesos internos, su cultura y clima organizacional, con el fin de contribuir a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres.

ii. Objetivos Específicos:

a. Incorporar el enfoque de género de manera armonizada con el PEI y otras políticas institucionales, en las diferentes etapas de los procesos de investigación, generación y transferencia de tecnología, tomando en cuenta la posición, necesidades y demandas de mujeres y hombres a fin de aplicar estrategias innovadoras para facilitar la participación equitativa de mujeres y hombres vinculados a la producción agropecuaria y forestal.

- b. Transversalizar el principio de igualdad en los procesos y mecanismos internos que la institución realiza para construir una cultura organizacional y ambientes de trabajo libre de discriminación y de violencia de género

10. Ejes y líneas de acción

Eje 1. Proceso de investigación, generación y transferencia de tecnología agropecuaria y forestal con enfoque de género.

L.1.1. Responder a las necesidades de investigación e innovación tecnológica de mujeres y hombres, incorporando consideraciones de género, logrando así mayor adopción y mayores retornos de los recursos invertidos.

De acuerdo con el documento Género y Tecnología Agropecuaria⁴⁰, no incorporar el enfoque de género lleva como riesgo, introducir tecnologías que no responden a las necesidades y prioridades diferenciadas o comunes de mujeres y hombres; se invisibiliza el aporte de las mujeres en la producción y se empeora su condición socioeconómica y puede finalmente, perderse tiempo y recursos invertidos en la investigación debido al rechazo o la no adopción de tecnología.

Entre las acciones a realizar están:

- a. Capacitar a jefaturas y personal en la incorporación del enfoque de género en el proceso de investigación y desarrollo tecnológico. Parte del personal del CENTA tiene conocimientos y experiencia en este ámbito y puede socializar sus aprendizajes con personal de ingreso más reciente. El énfasis está en personal en cargos de toma de decisiones, debido a que si ellos no son sensibles a la temática de género difícilmente se asumirá el compromiso de la aplicabilidad en todos los niveles.
- b. Institucionalizar la incorporación del enfoque de género en el proceso de investigación y desarrollo tecnológico del CENTA a través de la elaboración y adopción de lineamientos, que además de garantizar la participación de mujeres en los talleres de consulta de definición de la agenda de investigación, profundice los análisis de género estableciendo las dificultades específicas que enfrentan las mujeres o las oportunidades que una innovación les ayudará a aprovechar.
- c. Capacitar al personal técnico en el análisis de género, ya que facilita la identificación de brechas, causalidades consecuencias y el diseño de medidas y la toma de decisiones para su superación.
- d. Monitorear (por parte de la Unidad de Género) la implementación de estos lineamientos en el proceso de investigación y desarrollo tecnológico y sus impactos sobre mujeres y hombres. Pueden hacerse auditorías técnicas sobre la correcta aplicación.
- e. Sistematizar experiencias exitosas de aplicación del enfoque de género en el proceso de investigación y desarrollo tecnológico.

L.1.2. Brindar servicios de transferencia de tecnología y extensión con enfoque de igualdad de género, como una oportunidad para mejorar de manera integral sus condiciones de vida, promoviendo su empoderamiento económico y participación.

⁴⁰ Unión Mundial para la Naturaleza y Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano (2003). Módulo Educativo Género y Tecnología Agropecuaria.

Las mujeres tienen una importante participación en el desarrollo de actividades agropecuarias, que muchas veces son invisibilizadas y por esa vía se limita su posibilidad de participar en la toma de decisiones, de capacitarse y de recibir asistencia técnica. Complementariamente, empoderar a las mujeres, promover su participación en actividades productivas, la igualdad de género en el hogar y en la comunidad, conduce a mayor empoderamiento social y económico y también a incremento en la productividad y mejoras en la nutrición familiar⁴¹.

Profundizar la incorporación del enfoque de género en las acciones de transferencia tecnológica y extensión implica el desarrollo de las siguientes actividades:

- a. Revisar el Manual Operativo Metodologías de Extensión y Estrategias para la Resiliencia en el Corredor Seco para asegurar la incorporación del enfoque de género en cada una de las etapas y sus herramientas del proceso de transferencia de tecnología y extensión.
- b. Asegurar el cumplimiento de medidas establecidas en el Manual: aplicación de análisis de género en los procesos de generación y transferencia; la identificación de prácticas que reducen la carga doméstica de las mujeres y que facilitan su incorporación en actividades productivas y el desarrollo de indicadores que faciliten el conocimiento de las situaciones de discriminación y brechas existentes en la condición y posición de mujeres y hombres en los procesos productivos.
- c. Actualizar la base de datos de personas productoras atendidas, asegurándose de incluir y visibilizar a mujeres y jóvenes.
- d. Sistematizar la capacitación al personal técnico en forma participativa en aspectos de género, especialmente en la transversalización del enfoque en todo el ciclo de transferencia de tecnología y asistencia técnica de género.
- e. Elaborar herramientas metodológicas que facilitan la asesoría y monitoreo de la incorporación del enfoque de género en los servicios de extensión de las agencias del CENTA, por ejemplo, a través de una lista de chequeo.
- f. Incrementar en lo posible el número de extensionistas mujeres; buenas prácticas internacionales señalan que existen avances más significativos en la incorporación del enfoque de género cuando en los equipos aumenta el número de extensionistas mujeres.
- g. Acompañar en la formulación e implementación de proyectos destinados específicamente para mujeres.

L.1.3. Aumentar la participación de las mujeres rurales en organizaciones productivas, tanto exclusivas de mujeres como mixtas.

Las mujeres tienen brechas de participación laboral en diferentes espacios: en asociaciones, cooperativas, en asociaciones de regantes, en mesas regionales de desarrollo territorial y en espacios nacionales de discusión de políticas públicas. Una de las barreras que ellas manifiestan tener es la disponibilidad de tiempo, debido a que además de actividades productivas, son responsables del trabajo reproductivo y del cuidado de las personas dependientes; culturalmente se asocia la vida pública con lo masculino y la vida dentro del hogar con lo femenino y tienen menos experiencia en participación en organizaciones.

⁴¹ FAO (2017). Foro Global sobre Seguridad Alimentaria y Nutrición. Resumen de la discusión en línea No. 141. Del 19.06.2017 al 09.07.2017. Disponible en: <http://www.fao.org/3/a-i8164s.pdf>

La participación de las mujeres no puede ser solamente numérica, se necesitan criterios de calidad, que ellas participen de manera empoderada, es decir se trata de contribuir a que ellas aumenten su confianza y autoestima, desarrollen capacidades, tengan acceso a recursos y oportunidades, pero adicionalmente ejerzan plenamente sus derechos y usen sus capacidades y recursos para participar en puestos de liderazgo y tomen decisiones estratégicas que cambien su posición de subordinación. Un aporte para el empoderamiento de las mujeres es la construcción de agendas en las que ellas expresen sus necesidades e intereses y que puedan dialogar con las instituciones del sector público.

Para el aumento de la participación de las mujeres rurales se proponen como acciones:

- a. Establecer un piso mínimo de participación de mujeres en los Comités Gestores establecidos para la implementación de planes de desarrollo territorial. Para la selección de integrantes debe establecerse criterios libres de sesgos de género.
- b. Desarrollar procesos de fortalecimiento de autoestima, liderazgo y autonomía económica destinados a las mujeres rurales.
- c. Facilitar la integración de mujeres a grupos productivos ya existentes o la creación de nuevos.
- d. Desarrollar procesos de masculinidades con hombres rurales para el “desaprendizaje” de los roles tradicionales asignados a los hombres.
- e. Identificar e implementar mecanismos de corresponsabilidad del trabajo reproductivo dentro de los hogares, para que las mujeres dispongan de más tiempo para integrarse a organizaciones productivas.
- f. Apoyar la construcción de agendas en las que las mujeres rurales plasmen sus necesidades e intereses.

El empoderamiento y autonomía económica, es la estrategia más importante de las mujeres como personas y como organizaciones para ganar poder por sí mismas, en forma individual y colectiva, mediante acciones participativas con equidad.

L.1.4. Integrar los intereses y necesidades de las mujeres en los espacios de diálogo político y definición de políticas públicas, programas, proyectos y presupuestos.

Las acciones que corresponden a esta línea de acción son:

- a. Promoción del uso de las tecnologías, información y comunicación (TIC) en todas las etapas de desarrollo de los proyectos para jóvenes y mujeres.
- b. Fortalecer los procesos organizativos solo de mujeres y mixtos que cuentan con agendas que incorporan las necesidades e intereses prácticas y estratégicas de las mujeres.
- c. Promover la representación de mujeres en espacios de toma de decisiones mediante el fortalecimiento de sus capacidades para negociar y manifestar sus necesidades y aspiraciones.
- d. Promover iniciativas de negocio para mujeres emprendedoras en áreas del sector TIC (desarrollo de software, multimedia, teléfono celulares, Internet ,etc.).

Esto demanda la participación de un número significativo de mujeres empoderadas que estén organizadas, para dar legitimidad a su opinión y participación. El punto de partida es el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres rurales, la participación de mujeres en

organizaciones mixtas y la construcción de agendas propias, a esto se suma la construcción de espacios de convergencia entre organizaciones que participan en espacios de diálogo con las instituciones estatales.

L.1.5. Establecer alianzas con otras instituciones y organismos del sector público para dar respuesta a las necesidades e intereses de las mujeres plasmados en agendas de organizaciones de mujeres y mixtas.

Las mujeres rurales parten de situaciones de grandes desventajas en propiedad y acceso a recursos como tierra, agua o crédito; participación en organizaciones productivas; invisibilización de sus aportes a las actividades productivas y especialización en la realización de trabajo reproductivo dentro de los hogares. Superar estas desventajas puede superar las competencias que la Ley asigna al CENTA, pero no tomarlas en cuenta repercute negativamente en el impacto que la investigación, generación y transferencia de tecnología puede tener en el bienestar de las mujeres, por ello se deben establecer alianzas con otras instituciones del sector público, privado, de la sociedad civil y de la cooperación internacional para dar una atención más integral a las barreras que enfrentan las mujeres y así asegurar que la transferencia de tecnología tenga el máximo impacto posible.

Entre las instituciones del sector público con las que pueden establecerse alianzas en función de la igualdad de género se encuentran: Ciudad Mujer, ISDEMU; Asociaciones Agropecuarias del MAG; Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria ISTA; Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – CONAMYPE, entre otros.

Las actividades que se realizan en esta línea de acción son:

- a. Identificar instituciones u organizaciones que den respuesta a las necesidades y los intereses de las mujeres planteados en agendas mixtas.
- b. Establecimiento de alianzas y elaboración de planes de trabajo en los que se establezcan compromisos y complementariedades entre el CENTA y las instituciones u organizaciones.
- c. Implementación y seguimiento de los planes de trabajo conjuntos.

L.1.6. Incorporación del enfoque de género en las acciones que se establezcan para la adaptación y mitigación del cambio climático.

El cambio climático puede tener efectos diferenciados en mujeres y hombres, debido a los roles que desempeñan tanto en los sistemas productivos, como dentro de los hogares. Por ejemplo, ante la escasez de agua, los hombres pueden priorizar su uso para el ganado y las mujeres para hortalizas; puede haber afectaciones en la disponibilidad de alimentos, reduciendo la seguridad alimentaria, aspecto más notado por las mujeres; puede haber pérdida de medios de vida, los hombres migran y las mujeres se quedan en los hogares y se convierten en las únicas responsables de las actividades productivas.

Ante el cambio climático se prevé la implementación de medidas de adaptación y mitigación. El conocimiento de las mujeres, niñez, juventudes y personas adultas mayores aporta a que sean adecuadas a los contextos locales y tengan más posibilidades

de ser exitosas; su participación también garantiza que las acciones respondan a sus necesidades e intereses y que no se profundicen las brechas de género.

Las medidas que se corresponden con esta línea son:

- a. Realizar investigaciones y estudios sobre el impacto del cambio climático en la vida de las mujeres en el mundo rural.
- b. Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en proyectos y acciones de resiliencia sobre cambio climático, y en la reducción de riesgo ambiental.
- c. Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones en la elaboración e implementación de políticas, planes y proyectos sobre cambio climático, y en la reducción de riesgo ambiental.
- d. Propiciar la coordinación con el Ministerio de Agricultura y Ganadería y el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales para asegurar la alineación en la incorporación del enfoque de género en las acciones que realizan para la mitigación del cambio climático.

L.1.7. Potenciar la incorporación protagónica de la población joven a actividades que generan valor agregado e innovación a la producción.

La población joven de ambos sexos que habitan en las zonas rurales, son un preciado valor para el futuro del sector agropecuario, sin embargo, no se ha tenido interés en conocer las limitaciones que enfrentan para su óptimo desarrollo, como poca formación, capacitación y poco acceso a recursos como tierra, agua y crédito. Así como la falta de integración a mercados y a espacios de discusión de políticas públicas.

Para potenciar la incorporación de la población joven se tomarán las siguientes medidas:

- a. Realizar diagnósticos sobre las demandas de las juventudes que habitan en las zonas rurales, que identifican los potenciales de las áreas en las que viven, así como sus expectativas, como un insumo para la mejora de los servicios del CENTA.
- b. Sensibilizar a las juventudes sobre la agricultura como una alternativa para la generación de ingresos como medio de vida.
- c. Establecer un piso mínimo de participación de jóvenes en los Comités Gestores establecidos para la implementación de planes de desarrollo territorial. Para la selección de integrantes debe establecerse criterios libres de sesgos generacionales.
- d. Actualizar base de datos de juventudes integradas en iniciativas productivas vinculadas a la Juventud Rural atendida por CENTA.
- e. Actualizar el registro de participantes en actividades de CENTA, identificando si se trata de mujeres y hombres jóvenes.
- f. Desarrollar procesos de fortalecimiento de liderazgo y autonomía económica destinados a la población joven rural.
- g. Desarrollar procesos de capacitación en habilidades para la vida (género, autoestima, trabajo en equipo, asertividad, resolución de conflictos) con la población joven rural.
- h. Facilitar la integración de jóvenes a grupos productivos ya existentes o la creación de nuevos.
- i. Apoyar la construcción de agendas en las que las juventudes rurales plasmen sus necesidades e intereses.

L.1.8. Valorizar la participación de las mujeres indígenas en los procesos productivos.

Las mujeres indígenas aportan al desarrollo de la producción agropecuaria nacional, además son depositarias de conocimientos y valores culturales ancestrales que muchas veces la sociedad invisibiliza.

En esta línea se tomarán las siguientes medidas:

- a. Crear espacios de consulta inclusiva y participativa, de diálogo respetuoso, aplicando el principio del Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI).
- b. Fortalecer los sistemas agroalimentarios de las comunidades desde un enfoque comunitario y participativo.
- c. Desarrollar procesos de fortalecimiento de, liderazgo y autonomía económica destinados a las mujeres indígenas rurales.

L.1.9. Tomar medidas para paliar las consecuencias del COVID19.

De acuerdo con la FAO, la enfermedad se extiende por el mundo y se convierte en un fenómeno sin precedentes en el pasado inmediato. Aunque todavía no se puede prever su efecto inmediato puede anticiparse afectaciones en ingresos de la población rural, con dificultades para comerciar sus productos, o bien dificultades para la adquisición de productos por la pérdida de poder adquisitivo. El CENTA deberá elaborar un plan de respuesta post COVID que tome en cuenta el enfoque de transversalización de género.

- a. Desarrollar diagnósticos de las afectaciones del COVID 19 con perspectiva de género, que tomen en cuenta las afectaciones y la resiliencia para hacerle frente.
- b. Ejecutar proyectos con perspectiva de género para mitigar el impacto económico del COVID-19.

Eje 2. Cultura organizacional y ambiente de trabajo libre de discriminación y de violencia de género.

L.2.1. Fortalecer a la Unidad de Género en su ubicación en la estructura organizacional y la asignación de competencias para ejercer un rol efectivo de asesoría hacia la Dirección Ejecutiva del CENTA, como lo mandata la LEI artículo 9 y 10-A de la LIE.

La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, establece en el artículo 9 que para el cumplimiento de los compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado 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, por lo que están obligados por tales compromisos, a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género. Es por ello que, la recién aprobada reforma a esta ley incluyó el artículo 10-A.- donde mandata a todas las instituciones públicas crear las unidades institucionales de género, organizadas con personal idóneo y con el presupuesto necesario para su funcionamiento y que cuyas principales funciones serán el promover, asesorar, monitorear y coordinar la implementación del principio de igualdad, equidad y no discriminación, así

como velar por el cumplimiento de la normativa a favor de los derechos humanos de las mujeres, en las políticas, planes, programas, proyectos y acciones en la estructura organizacional de la institución, y en la prestación de los servicios que ofrecen a las personas usuarias.

Por lo tanto para el logro de este efectivo funcionamiento, es necesario que la Unidad de Género del CENTA se ubique en la estructura organizativa a nivel asesor, dependiendo de la Dirección Ejecutiva, contando con delegación de autoridad, con conocimientos, habilidades, competencias y un equipo adecuado para el desarrollo de sus funciones, esto reflejará el compromiso de las altas autoridades institucionales con el avance de la Igualdad y no Discriminación en su mandato y quehacer institucional.

Entre las acciones a desarrollar están:

- a. Realizar una valoración de la misión, objetivos y funciones de la unidad de género para determinar el rol asesor a desempeñar, así como otorgarle la potestad para monitorear y coordinar con los tomadores de decisiones las acciones institucionales a implementar.
- b. Con el nuevo rol de la unidad de género, determinar la incorporación de un mayor número en el equipo técnico necesario, para dar cumplimiento a lo establecido en sus funciones. Las personas que trabajan en la unidad de género deben de considerarse dentro de la categoría de especialistas de género.
- c. Definir de acuerdo con las nuevas funciones, al plan estratégico y operativo de la unidad de género, el presupuesto asignado según lo mandata el artículo 10-A de la LIE.
- d. Autorizar a través de la Junta Directiva el cambio de posición y funciones organizativas de la Unidad de Género, y comunicar a toda la institución el nuevo rol y mandatos que asume la unidad de género.
- e. Establecer periódicamente reuniones estratégicas entre la unidad de género y la Dirección Ejecutiva a fin de presentar el grado de cumplimiento de los compromisos institucionales en temas de igualdad, no discriminación y ambiente de trabajo libre de violencia, así como los obstáculos y posibles soluciones para avanzar en los temas.
- f. Participar en las reuniones de toma de decisión o gerenciales de la institución para informar, asesorar, monitorear y coordinar con las distintas gerencias las acciones a implementar en el marco de los compromisos institucionales establecidos en los temas de igualdad.
- g. Participar y coordinar junto a los equipos responsables para la elaboración de informes institucionales y de rendición de cuentas a fin de asegurar que en ellos se incorpore el enfoque de género, visibilizando los avances que el CENTA tiene al respecto.
- h. Desarrollar un trabajo de equipo dentro del personal de la unidad de género, que permita una información fluida y lograr un mejor desempeño y el cumplimiento de objetivos y metas en la incorporación de la igualdad real.

L.2.2. Establecer una estrategia de socialización de la Política de Igualdad de Género con la Junta Directiva, personal técnico y administrativo.

Para que la Política de Igualdad de Género se entienda como un compromiso de toda la institución es necesario definir una estrategia de divulgación, socialización y comunicación de los objetivos, ejes y líneas de acción, así como su mecanismo de gestión institucional, acompañado de un acuerdo establecido con la Dirección Ejecutiva, con el fin de que todo el personal se apropie de este instrumento y se sume al compromiso institucional.

Entre las acciones para su divulgación y socialización están:

- a. Presentar a la Dirección Ejecutiva junto con el resto de las gerencias, la Política Institucional de Igualdad y no Discriminación cuyo producto final será la notificación de aprobación y comunicación a todo el personal para que este instrumento como insumo en la elaboración de los planes estratégicos y operativos institucionales.
- b. Coordinar con las distintas gerencias la presentación de la Política para la Igualdad de Género y no Discriminación al personal.
- c. Establecer un taller especializado con la unidad de planificación para explicar a detalle los objetivos, alcance y responsabilidades de cada línea estratégica de la Política para la Igualdad de Género y no Discriminación y de cada una de las acciones contempladas.
- d. Coordinar con la unidad de comunicaciones acciones para realizar una campaña de divulgación a través de eventos, notas, capsulas informativas, videos cortos desde la alta dirección y jefaturas para exhortar al personal a comprometerse en el cumplimiento de ella.

L.2.3. Armonizar la normativa interna institucional, reglamentos disciplinarios, disposiciones generales y manuales de organización en lo que corresponde a lo establecido en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

Para dar cumplimiento a lo mandado por las leyes (LIE y LEIV) se deberá identificar toda la normativa interna en la cual se enmarcan las actuaciones del CENTA, priorizar el alcance y el impacto generado en el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación, revisar y proponer cambios con base a las leyes para avanzar a una cultura organizacional y ambiente de trabajo libre de discriminación y de violencia de género.

Para ello se deben de realizar las siguientes acciones:

- a. Sistematizar lo mandado en la Normativa Nacional para la Igualdad de Género, Ley Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Ley de igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres. para ser aplicado en las normativas de trabajo institucional.
- b. Trabajar en conjunto con la Unidad de Recursos Humanos y la Unidad de Asesoría Legal de la institución para inventariar los documentos normativos, reglamentos, manuales e instructivos que enmarcan las actuaciones del personal del CENTA.
- c. Modificar los mandatos establecidos en las normativas institucionales a fin de incorporar lo establecido en la legislatura de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia de género.

- d. Coordinar con la Unidad de Comunicaciones y la Unidad de Informática la creación de un espacio en la página web, para ser consultado por todo el personal y así comunicar y divulgar los documentos armonizados, haciendo énfasis en los cambios efectuados.

L.2.4. Incorporar el enfoque de género en cada una de las etapas de la planificación estratégica y la planificación operativa.

Incorporar el enfoque de género en cada una de las etapas de la planificación, para que nos permita asegurar que las políticas, programas o proyectos institucionales, consideren desde su formulación las condiciones y necesidades diferenciadas de hombres y mujeres. Por lo tanto, desde la primera etapa se deberá incluir a la Unidad de Género, quien asesorará para que en todo el proceso se apliquen el enfoque de género.

Cuando se realice el análisis interno y externo se debe de identificar las brechas y segregaciones en razón de género, sus causas, los efectos del accionar institucional y posibles vías de mejora para luego formular las acciones estratégicas y los indicadores con enfoque de género, así como la formulación del presupuesto con enfoque de género a través de etiquetado presupuestario y/o de análisis de incidencia de las personas usuarios de los servicios del CENTA.

Entre las acciones para desarrollar esta línea están:

- a. La Unidad de Planificación junto a la Unidad de Género establecerán los lineamientos institucionales para el diseño de la planificación estratégica institucional y la planificación operativa anual. En estos lineamientos es importante definir de manera clara los mecanismos y alcances de la participación de mujeres y organizaciones de mujeres, así como de jefaturas de agencias y extensionistas con experiencia en la promoción del empoderamiento económico de las mujeres.
- b. Programar con cada gerencia reuniones para que la Unidad de Género retroalimente los compromisos establecidos en la Política para la Igualdad de género y No Discriminación a fin de identificar las acciones, metas e indicadores a retomar en los planes.
- c. La Unidad de Género tendrá a su cargo revisar, observar y sugerir cambios en los planes estratégicos y operativos, y esta acción se considerará parte del mecanismo de aprobación de dichos planes.
- d. La Unidad de Planificación establecerá junto a la Unidad de Género un sistema de monitoreo en el cumplimiento de lo establecido en los planes relacionados a los temas de género.

L.2.5. Incorporar el enfoque de género en el ciclo presupuestario de la institución asegurando que mujeres y hombres se beneficien

Los presupuestos con enfoque de género tienen como objetivo que la ciudadanía, tanto mujeres como hombres se beneficien de manera igualitaria de la asignación y ejecución de los recursos a que toda la sociedad genera y se distribuyen a través de las finanzas públicas. No se trata de distribuir 50% y 50% a mujeres y hombres, sino en considerar cómo se da respuesta a las particularidades de mujeres y hombres e incluso de diferentes grupos de mujeres. Los presupuestos de género contribuyen a la eficiencia económica, a la rendición de cuentas (se sabe quién recibe los recursos) y a la inclusión.

El Salvador se encuentra en transición hacia los presupuestos por resultados, esta metodología, es muy compatible con la implementación del enfoque de género, debido a que para ambos enfoques es muy importante la identificación de los cambios que se logran con la inversión de los recursos públicos.

Las acciones de esta línea estratégica son:

- a. Realizar un análisis de género de los programas presupuestarios (identificando montos de los beneficios destinados mujeres y a hombres). Puede iniciarse un ejercicio, en una agencia, en un proyecto de cooperación, en un servicio específico.
- b. Realizar un análisis presupuestario de las acciones centrales, etiquetando los recursos institucionales dedicados a la igualdad de género, presupuesto de funcionamiento de la unidad de género, presupuesto de comunicaciones, presupuesto de capacitaciones.
- c. Identificar a través del análisis de resultados, las barreras existentes para que mujeres u hombres accedan a determinados recursos institucionales.
- d. Definición de medidas de mejora y establecimiento de indicadores que den cuenta de la mejora en la distribución de recursos, para su seguimiento.

L.2.6. Generar estadísticas de género como insumo para realizar análisis y procesos de rendición de cuentas.

Las estadísticas como los indicadores de género, muestran la situación en que las mujeres están en las distintas esferas de la sociedad (económica, política y social), para reflejar esa situación las instituciones del Estados deberán desagregar por sexo la recopilación, análisis y publicación de toda la información estadística relevante y crear instrumento que permitan desarrollar indicadores que faciliten el análisis de la situación y posición que tienen las mujeres en los diversos ámbitos, así como las situaciones de discriminación, desigualdad y la identificación de brechas de género existentes, para orientar así el diseño e implementación de políticas públicas más igualitarias e incluyentes.

Las actividades de esta línea son:

- a. Identificar estadísticas que son susceptibles de desagregación por sexo y que son relevantes para la institución.
- b. Incorporar nuevas estadísticas desagregadas por sexo en instrumentos de monitoreo y rendición de cuentas institucional.
- c. Divulgar estadísticas desagregadas por sexo de la institución como un mecanismo de rendición de cuentas.

L.2.7. Establecer mecanismos para propiciar un ambiente laboral libre de violencia contra las mujeres.

Los actos de discriminación, así como los de acoso sexual y laboral en los lugares de trabajo constituyen un problema de seguridad y de salud, además son formas de violencia sobre todo contra las mujeres. De acuerdo con la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, las instituciones del Estado deberán de realizar acciones para detectar, atender, proteger y restablecer los derechos de las mujeres que enfrentan cualquier tipo de violencia.

Las acciones a establecer son:

- a. Socializar con la Dirección Ejecutiva y Gerencias los resultados de la situación institucional sobre acoso sexual realizado por la Unidad de Género, así como presentar las variables de discriminación y acoso laboral abordados en el diagnóstico para el diseño de la Política para la Igualdad de Género y No Discriminación.
- b. Institucionalizar las medidas de prevención, atención y sanción establecidas en el diagnóstico realizado por la Unidad de Género sobre el acoso sexual.
- c. Establecer medidas para fomentar a todos los niveles el respeto, la igualdad, la eliminación de tratos agresivos, humillantes y denigrantes entre los distintos niveles y cargos que existen en la institución.
- d. Incorporar en los diagnósticos de clima laboral variables que determinen actos de discriminación y de acoso en el entorno laboral.
- e. Diseñar un protocolo de actuación donde se incluyan acciones para los siguientes ámbitos de actuación: informativo, preventivo y de sanción; este último será la ruta de actuación que la institución considerará cuando se presente un caso de acoso sexual o laboral; este protocolo se aplicará en beneficio del personal femenino de la institución y la población que por sus funciones se vinculen a esta.
- f. Realizar junto al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional campañas de información y sensibilización de buenas prácticas que contribuyan a dignificar y mejorar las relaciones en el entorno laboral.

L.2.8. Incorporar el principio de igualdad y no discriminación en toda la Gestión del Talento Humano.

Armonizar el proceso de Gestión del Talento Humano con el principio de igualdad específicamente en: los procedimientos de ingreso y ascenso con base en mérito y aptitud; el desarrollo de planes de carrera y fomento de la capacitación y formación; las evaluaciones del desempeño como instrumento de mejora continua; en la protección efectiva del derecho de las servidoras y los servidores públicos a la estabilidad laboral y en ordenar, actualizar y clasificar los puestos de trabajo en función de la naturaleza de las labores que realiza cada servidor o servidora pública y que faciliten la ruptura con los roles tradicionales, incorporando mayor cantidad de mujeres en puestos estratégicos y en otros no tradicionales hasta lograr la igualdad en la distribución de dichos puestos.

Para incorporar en la gestión del talento humano el principio de igualdad se considerarán las siguientes acciones:

- a. Incorporar acciones afirmativas en los procesos de ingreso y contratación: utilización de lenguaje inclusivo en los avisos de convocatoria, incorporar en los avisos mensajes que motiven a las mujeres a la aplicación de dicha plaza, principalmente cuando la plaza ofertada es tradicionalmente ocupada por hombres, motivar a las personas que poseen una discapacidad a optar por la plaza, implementar el requerimiento de curriculum de persona ciegas (sin colocar edad, ni fotografía de la persona participante).
- b. Diseñar modelos de guías de entrevista en la cual se haga uso de preguntas que no invaden la vida privada de la persona que está siendo entrevistada.
- c. Elaborar un manual de bienvenida que recopile los aspectos relacionados a la estructura organizativa de la institución, pensamiento estratégico de esta, disposiciones de recursos humanos y las políticas relacionadas al que hacer institucional, así como la

- política de igualdad y el protocolo de atención a casos de acoso sexual y laboral.
- d. Revisar e incorporar el principio de igualdad en los procesos de ascenso, a su vez divulgar los cambios establecidos para transparentar y crear confiabilidad de estos en el personal.
 - e. Revisar el manual de organización a fin de establecer funciones en cada unidad para comprometerse en trabajar bajo el principio de igualdad y no discriminación.

L.2.9. Incorporar en el plan de capacitación diseñado por la Unidad de Recursos Humanos y la Unidad de Capacitación de la Gerencia de Transferencia Tecnológica y Extensión, temáticas que contribuyan a la incorporación del enfoque de género en las funciones y servicios especializados que la institución realiza.

Diseñar un Plan Institucional de Formación donde conjugue la Unidad de Recursos Humanos, la Unidad de Capacitación de la Gerencia de Transferencia Tecnológica y Extensión y la Unidad de Género con el objetivo de crear un documento único e institucional que tenga como objetivo la generación de conocimientos, competencias y habilidades para la incorporación del enfoque de género en el quehacer institucional.

Las acciones a implementar son:

- a. Diseñar un plan de capacitación institucional dirigido a personal administrativo, de los laboratorios, comunicaciones, informática y se coordinen con la Unidad de Educación Especializada UFE de ISDEMU con procesos formales como los cursos formales de: El ABC de la Igualdad Sustantiva, ABC Vida Libre de Violencia Y ABC de las masculinidades junto a las unidades responsables de diseñar planes de capacitación especializadas, a fin de establecer con la Unidad de Género la incorporación del enfoque en algunos temas especializados, temas de carácter general y temas específicos, relacionados a la conceptualización básica, normativa de igualdad, análisis de género, indicadores de género, violencia de género, planificación con enfoque de género, presupuestos por resultados con enfoque de género, proyectos con enfoque de género.
- b. Diseñar un banco de datos de personas expertas en los temas de género de las instituciones del Estado para programar el apoyo en las capacitaciones planificadas en el año y.
- c. Establecer como puntaje extra en el expediente de cada empleado y empleada la realización de los cursos de género siempre y cuando presente diplomas de aprobación de curso.

L.2.10. Eliminar en toda la comunicación institucional (interna y externa) el lenguaje, las expresiones e imágenes sexistas, propiciando el uso del lenguaje incluyente. Art.15 de la LIE.

El artículo 15 de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres, define como uso no sexista del lenguaje la utilización de aquellas expresiones lingüísticamente correctas sustitutivas de aquellas que, aun siendo correctas o no, ocultan lo femenino o lo sitúan en un plano secundario o de menor valor respecto al masculino. Para la aplicación en el CENTA la unidad de Género propone:

- a. Elaborar un instructivo o guía que contendrá las recomendaciones para incidir en la generación de contenidos inclusivos que visibilicen a las mujeres y promuevan sus derechos, ofrezca orientación para identificar la violencia simbólica en los mensajes; brinde recomendaciones para utilizar el lenguaje no sexista e inclusivo en los discursos y proporcione lineamientos para el diseño de contenidos de campañas y uso de imágenes no sexistas entre otros.
- b. Realizar actividades de divulgación de dicho manual, con el propósito que todo el personal este conocedor del uso de ello en la institución.
- c. Crear periódicamente un mecanismo de monitoreo donde se califique los avances del uso del lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa, evaluando: página web, redes sociales, comunicación interna: nota, correos, memorándum, avisos, etc.e. implementar y evaluar campañas orientadas a la igualdad de género, la erradicación de la violencia contra las mujeres y la corresponsabilidad del cuidado.
- d. Crear e implementar estrategias comunicacionales respetuosas de los derechos humanos, destacando el aporte de ambos géneros para garantizar el bienestar, evitando reproducir estereotipos tradicionales sobre los roles de mujeres y hombres.

L.2.11. Elaborar lineamientos que orienten a la institución para implementar acciones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a fin de contribuir a la armonización de los compromisos familiares y personales con el rendimiento laboral.

Los lineamientos describirán mandatos para fomentar iniciativas destinadas a compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares de hombres y mujeres que laboran en la institución, registrar la información sobre el tipo de responsabilidades familiares que asume cada servidor o servidora pública y eliminar cualquier tipo de discriminación hacia el personal en virtud de sus responsabilidades familiares.

Las acciones a implementar son:

- a. Elaborar un registro del personal donde se aborden las condiciones de requerimiento de cuidado que tiene una persona dependiente con él o la empleada: menores de edad, personas adultas que requieren cuidado y personas con discapacidad.
- b. Establecer en el reglamento interno de trabajo las consideraciones relacionadas a: licencias de maternidad, licencias de paternidad, licencias por adopción, licencias por lactancia materna, permisos especiales por cuidado a personas dependientes, adopción de la creación de salas cunas o su equivalente a proporcionar el beneficio a los y las servidoras de acuerdo como lo mandata la ley.
- c. Implementar una Sala de Lactancia Materna en las instalaciones del CENTA, como lo mandata Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna Art.35 y la Ley Nacer con Cariño.
- d. Coordinar con la clínica empresarial jornadas informativas de salud o jornadas de consultas especializadas en temas específicos de hombres y mujeres: menopausia, andropausia, estrés laboral, salud mental, abordaje de la violencia, autocuidado, etc.
- e. Programar espacios de recreación e intercambio entre las diferentes unidades existentes en la institución con el fin de establecer entre los y las compañeras de trabajo un clima de respeto, igualdad y colaboración.
- f. Incorporar en las Normas Técnicas de Control Interno Específicas medidas de protección para el personal que trabaja en los laboratorios, especialmente a mujeres

embarazadas que manejan químicos y reactivos, en coherencia con normativa nacional e internacional que protegen el embarazo y la lactancia materna.

11. Mecanismo para la implementación de la Política institucional de Igualdad y no discriminación de Género de CENTA

Para su implementación se creará la Comisión de Género,⁴² integrado por las gerencias de la institución por su figura de tomadores de decisiones en cada una de las áreas de la institución. Esta comisión será la responsable de asegurar el avance del cumplimiento de la política en el periodo acordado, también tendrá la facultad de definir, acompañar y respaldar las acciones o gestiones necesarias para lograr el cumplimiento del objetivo de la Política.

Se sugiere que la comisión este integrada por:

- Dirección Ejecutiva.
- Gerente de la Gerencia Administrativa y Financiero.
- Gerente de la Gerencia de Transferencia Tecnológica y Extensión.
- Gerente de la Gerencia de Investigación y Desarrollo Tecnológico.
- Jefatura de Recursos Humanos.
- Jefatura del Área Jurídica.
- Jefatura de Comunicaciones.
- Coordinadora de la Unidad de Género
- División de Planificación Institucional, Oficina de Información y Respuesta, Unidad Ambiental, Unidad de Informática.

La jefatura de la Unidad de Género tendrá un papel asesor dentro de la Comisión, orientando los pasos a seguir de acuerdo con el plan de acción de la Política.

Para el seguimiento, la Comisión deberá informar cada seis meses a la Dirección Ejecutiva sobre los avances y las dificultades identificadas en la ejecución de las acciones. El informe será presentado a través de una reunión ejecutiva donde participará la jefatura de la Unidad de Género y dos personas representantes de la Comisión.

12. Monitoreo y evaluación

El monitoreo con perspectiva de género permitirá identificar el seguimiento durante la ejecución de la política. A su vez, constituye un insumo indispensable para la gestión administrativa y estratégica de la institución, evaluar si se cumplen o no las metas propuestas en temas de igualdad; además es una herramienta valiosa para medir el grado de avance en la reducción de brechas entre mujeres y hombres en el acceso y uso de los servicios de la institución.

El Monitoreo es una herramienta de la evaluación que revisar de forma periódica los aspectos sustantivos de ella, para optimizar sus procesos, resultados e impactos; también da señales de advertencia sobre situaciones particulares o actividades inciertas que no funcionan como han sido planeadas y diseñadas.

⁴² ISDEMU (2021) Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado 2022

Por otra parte, la evaluación es el proceso integral y continuo de investigación y análisis de los cambios más o menos permanentes que se materializan de la Política en el mediano y largo plazo, como una consecuencia directa o indirecta del quehacer institucional.

Es así que se propone realizar monitoreo cada seis meses del cumplimiento de lo establecido en el Plan de Acción de la Política, esta acción deberá ser realizada por la Comisión Institucional de Género, y en cada región de trabajo de CENTA se conformarán Mesas de seguimiento y evaluación; al tener los resultados se elaborará un informe que se enviará al director ejecutivo para que emita las directrices necesarias según lo disponga la Comisión Institucional de Género.

La evaluación se desarrollará en dos momentos (medio término y final) durante todo el periodo de vigencia de la Política (2021-2025), con ello se evaluarán aspectos cuantitativos (cumplimiento de meta, cambios en brechas) y también cualitativos (valoración de beneficios) y será realizada por una persona externa a la institución que tenga competencias sobre desarrollo organizacional y sobre enfoque de género.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- » Banco Central (s.f.). Resultados de la Encuesta Nacional de Servicios Financieros. Archivo en formato Excel.
- » Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal CENTA (s.f.) Plan Estratégico Institucional 2020. Sin publicar.
- » Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal -CENTA (2020). Investigación. Disponible en <http://www.centa.gob.sv/2015/investigacion/>
- » Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal -CENTA (2020). Marco Institucional. Disponible en <https://www.centa.gob.sv/2015/marco-institucional/>
- » Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal -CENTA (2020). Transferencia. Disponible en <http://www.centa.gob.sv/2015/transferencia/>
- » Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal -CENTA (2019). Memoria de Labores 2018. Disponible en: <https://www.transparencia.gob.sv/+centa/documents/memorias-de-labores>
- » Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal -CENTA (2018a). Metodologías de Extensión y Estrategias para la Resiliencia en el corredor Seco. Gerencia de Transferencia Tecnológica y Extensión.
- » Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal -CENTA (2015). Memoria de Labores 2014. Disponible en: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/centa/documents/memorias-de-labores>
- » Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal -CENTA (s.f.) Memoria de Labores 2012. Disponible en: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/centa/documents/memorias-de-labores>
- » Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal -CENTA (s.f.). Memoria de Labores de 2011. Disponible en: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/centa/documents/memorias-de-labores>
- » Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal – CENTA. Unidad de Género. Memoria Anual de Labores de la Unidad de Género 2016. Sin publicar.
- » Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal – CENTA. Unidad de Género. Memoria Anual de Labores de la Unidad de Género 2015. Sin publicar.
- » Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal – CENTA. Unidad de Género. Memoria Anual de Labores de la Unidad de Género 2013. Sin publicar.
- » Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal – CENTA. Unidad de Género. Memoria Anual de Labores de la Unidad de Género 2012. Sin publicar.
- » Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal – CENTA. Unidad de Género. Memoria Anual de Labores de la Unidad de Género 2011. Sin publicar.
- » Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal -CENTA (2011). Política Institucional de Género 2011-2015 “Desarrollo Humano Sostenible con Justicia y Equidad entre Hombres y Mujeres”, El Salvador.
- » CEPAL (2013). Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo. Uruguay. Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21835/4/S20131037_es.pdf
- » El Salvador. Decreto Legislativo No. 520 de 25 de noviembre de 2010 de Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres. Diario Oficial de 4 de enero de 2011 No. 2 Tomo 390.

- » El Salvador. Decreto Legislativo No. 645 de Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres de 17 de marzo de 2011. Diario Oficial de 8 de abril de 2011 No. 70 tomo 391.
- » El Salvador. Decreto Legislativo No. 254 de 21 de enero de 2010 de Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Diario Oficial de 5 de mayo de 2010 número 82 y tomo 387.
- » El Salvador Decreto Legislativo de No. 888 de 27 de abril 2000 de Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Diario Oficial de 25 de mayo de 2000 Tomo 347 No. 85.
- » El Salvador Decreto Legislativo No. 462 de 8 de febrero de 1993 Ley de Creación del CENTA. Diario Oficial de 8 marzo de 1993 Tomo 318 Número 46.
- » FAO (2020). Nueva enfermedad por coronavirus (COVID-19). Disponible en: <http://www.fao.org/2019-> FAO (2017). Foro Global sobre Seguridad Alimentaria y Nutrición. Resumen de la discusión en línea No. 141. Del 19.06.2017 al 09.07.2017. Disponible en: <http://www.fao.org/3/a-i8164s.pdf>
- » FAO/ CGIAR/CCAFS/MICCA (2013). Guía de capacitación. Investigación del Género y Cambio Climático en la Agricultura y la Seguridad Alimentaria para el Desarrollo.
- » Instituto Nacional de las Mujeres- México (2007). Glosario de Género.
- » ISDEMU (2021) Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado.
- » Ministerio de Agricultura y Ganadería – MAG y ONUMUJERES. Política Pública de las Mujeres Rurales, Indígenas y Campesinas (PMRIC). No publicada, en proceso de revisión.



Organización de las Naciones Unidas
para la Alimentación y la Agricultura

CENTA

