

2019

# POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL



**TABLA DE CONTENIDO**

CENTRO NACIONAL DE REGISTROS	0
I. PRESENTACIÓN	2
II. Glosario	3
III. Introducción	8
IV. Objetivos de la Política Institucional de Igualdad de Género e Inclusión Social del CNR	9
Objetivo general	9
Objetivos específicos	10
V. Sujetos de la política	10
VI. Marco normativo	10
VII. Marco conceptual	13
VIII. Marco institucional	13
IX. Enfoques	14
X. Líneas estratégicas	15
Línea estratégica 1. Revisión y armonización del marco normativo interno a los principios de igualdad y garantía de no discriminación por motivos de sexo, identidad indígena y/o afrodescendiente, discapacidad, orientación sexual, Identidad de género y expresión de género, u otra condición de vulnerabilidad.	15
Línea Estratégica 2. Comunicación institucional no sexista y lenguaje incluyente	16
Línea estratégica 3. Política de talento humano con perspectiva de género e inclusión.	16
Línea estratégica 4. Inducción, entrenamiento, capacitación, y especialización con perspectiva de equidad de género e inclusión.	17
Línea estratégica 5. Ambiente laboral, calidad de vida y salud con respeto interpersonal e incluyente.	18
Línea estratégica 6. Detección, prevención, atención y sanción de la violencia contra la mujer, contra las personas adultas mayores, con identidad indígena y/o afrodescendiente, con discapacidad, LGTBI u otra condición de vulnerabilidad	19
Línea Estratégica 7. Planificación estratégica y presupuesto	20
Línea estratégica 8. Igual trabajo, igual salario	21
Línea Estratégica 9. Balance de la vida laboral, personal y familiar con corresponsabilidad social	21
Línea Estratégica 10. Desarrollo profesional y promoción	22
XI. Monitoreo y evaluación	23
XII. Vigencia, revisión y actualización	24

## I. PRESENTACIÓN



El Centro Nacional de Registros, en cumplimiento a los mandatos establecidos en las normativas para la igualdad vigentes en El Salvador, ha diseñado y elaborado el documento denominado: ***Política Institucional de Igualdad de Género e Inclusión Social del Centro Nacional de Registros 2019-2023***, con la finalidad de brindarle a la institución una herramienta estratégica para la transversalización de la perspectiva de género, que permita eliminar brechas de desigualdad entre hombres y mujeres; erradicar todas las formas de discriminación y de violencia contra las mujeres y otros sectores poblacionales como personas con discapacidad, personas de la diversidad sexual, personas de zonas rurales, personas de pueblos indígenas, personas adultas mayores.

Es importante reconocer que la construcción de condiciones igualitarias entre hombres y mujeres son un reflejo de los procesos de democratización que se han implementado en El Salvador, desde el año dos mil nueve hasta la fecha, por ello, la garantía de vivir una vida libre de violencia y de no discriminación es un compromiso que debemos adquirir todas y todos para promover y defender una cultura más justa, equitativa e igualitaria a nivel nacional, que parte de una visión global del reconocimiento de los derechos humanos y de las mujeres.

El Centro Nacional de Registros, a través de esta política, debe garantizar las condiciones de igualdad de género e inclusión social en todo su quehacer institucional, abarcando procesos de armonización de las normativas internas; desarrollo de la planificación institucional con enfoque de género; obtención, selección, desarrollo y retención del recurso humano con perspectiva de género; creando y divulgando manuales de comunicación institucional incluyente y no sexista; generando ambientes laborales, calidad de vida y salud basados en el respeto y la inclusión social; promoviendo el balance en la vida laboral, personal y familiar con perspectiva social; así como la generación de acciones de prevención, detección y sanción de situaciones de violencia contra mujeres y sectores poblacionales prioritarios.

Por tanto, incentivo a todo el personal de la institución la aplicación de esta política, la cual proviene del genuino apoyo y compromiso que esta administración adquirió para acercar los servicios a la población de una manera más inclusiva y sin discriminación, y de este modo, generar precedentes a las futuras generaciones para que exijan y gocen plenamente de sus derechos, sin distinción alguna.

*Lic. Rogelio Canales*  
*Director Ejecutivo*

## II. Glosario

### ACOSO LABORAL

Es la acción de hostilidad física o psicológica, que, de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores. LEIV.

### ACOSO SEXUAL

Situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

### ADULTA MAYOR

Persona natural que ha cumplido los 60 años de edad.

### BRECHAS DE GÉNERO

Es la "diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad (Instituto Andaluz de la Mujer).

Una brecha menor al 35% puede considerarse no discriminatoria en cualquier categoría de derechos.

### DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Herramienta que busca identificar las características del personal de la institución y conocer sus condiciones laborales, con el propósito de identificar las discriminaciones basadas en la diferencia sexual, o por otras condiciones que repercuten contra los derechos de las trabajadoras y trabajadores, así como de las personas usuarias de la institución. Mostrará los procedimientos o prácticas institucionales que promueven la desigualdad, inequidad, y discriminación por razones de sexo, género, discapacidad, condición social, entre otras.

## **DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

“...es 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” (LIE).

## **DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y EXPRESIÓN DE GÉNERO**

Es cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género, o incluso características sexuales diversas, que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo.

## **DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE DISCAPACIDAD**

Se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

## **DISCRIMINACIÓN RACIAL**

Denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de identidad indígena y/o afrodescendiente, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en

condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.<sup>1</sup>

### **ENFOQUE DE COMPETENCIAS**

Permite establecer los perfiles de exigencias de un puesto y definir objetivamente los comportamientos observables requeridos, empleando pruebas de evaluación diversas (por ejemplo, basadas en la observación conductual), más objetivas, relacionadas con las actividades del trabajo y con un mayor poder predictivo del éxito en el mismo.

Está orientado a los resultados: se buscan rendimientos excelentes, aunque también hay quien plantea la posibilidad de que el desempeño pueda ser simplemente satisfactorio.

### **LENGUAJE NO SEXISTA**

Se entenderá por 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.

### **PERSONAS LGBTI**

LGBTI son las siglas que se utilizan en América Latina para referirse a las personas lesbiana, gay, bisexual, transgénero e intersexual, para referirse a una gama completa de identidades sexuales y de género.<sup>2</sup>

### **SEGREGACIÓN LABORAL: VERTICAL Y HORIZONTAL.**

Es la distribución desproporcionada de hombres y mujeres.

Cuando es desproporcionada en sectores laborales específicos se conoce como segregación horizontal.

---

<sup>1</sup> Art. 1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

<sup>2</sup> **Orientación sexual, Identidad de género y expresión de género en El Salvador** un informe sobre la situación de los derechos humanos de la comunidad LGBT, **Clínica Legal de Derechos Humanos Internacionales** Universidad de California, Berkeley, Facultad de Derecho, julio de 2012. Disponible en: [https://www.law.berkeley.edu/files/IHRLC/LGBT\\_Report\\_Spanish\\_Final\\_120705.pdf](https://www.law.berkeley.edu/files/IHRLC/LGBT_Report_Spanish_Final_120705.pdf)

Cuando la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia ocupando posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima estamos frente a la segregación vertical.

### **TECHO DE CRISTAL**

Desde su creación en la década de 1970, la expresión "techo de cristal" simboliza las barreras invisibles que impiden a las mujeres llegar hasta los puestos más altos de la dirección de empresas. Tanto en el trabajo como en la política, esta barrera artificial -un muro transparente, pero sólido, hecho de actitudes y prejuicios organizativos- se mantiene en su sitio a pesar de las décadas de desarrollo social y avances en la igualdad entre géneros. Aunque las mujeres incrementan día a día su cuota de participación en trabajos y puestos de dirección, una cosa sigue estando clara: la tasa de cambio ha sido lenta, y desigual el ritmo de avance.<sup>3</sup>

### **TRABAJO DOMÉSTICO Y DEL CUIDADO<sup>4</sup>**

Se comprende dentro de las actividades de trabajo reproductivo, actividades como la gestación y el cuidado de infantes, la preparación de alimentos, la recolección de agua, las compras de provisiones, los quehaceres domésticos y la atención de la salud familiar, incluido el cuidado y mantenimiento de la unidad doméstica y de sus miembros.

El Estado reconoce el valor económico y la contribución esencial y equivalente del trabajo reproductivo, doméstico y del cuidado, respecto del trabajo productivo remunerado, para lo cual desarrollará de manera sostenida y permanente, políticas dirigidas a facilitar la corresponsabilidad de mujeres y hombres, en el ámbito del trabajo reproductivo y del cuidado familiar, lo cual comprende la atención de las exigencias de la vida doméstica y familiar.

### **VIOLENCIA CONTRA LA MUJER O VIOLENCIA DE GÉNERO**

---

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo -OIT-. Disponible en <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/revista/index.htm>

<sup>4</sup> Art. 27 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra las Mujeres

Es cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado (LEIV). Esta definición es aplicable a la violencia basada en la identidad de género, orientación sexual.

### **VIOLENCIA SIMBÓLICA**

Son mensajes, valores, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Art. 9 literal g Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)



### III. Introducción

En el marco del mandato constitucional y legal que prohíbe la discriminación de las mujeres y demás personas en condición de vulnerabilidad, y establece la obligación de incluir estándares que promuevan la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y la inclusión social, el Centro Nacional de Registros (CNR) llevó a cabo en el año 2017 un Diagnóstico de Brechas de Género y Discriminación, bajo la iniciativa de la Unidad de Género e Inclusión Social (UGIS), que definió el proceso a realizar y elaboró las bases y herramientas para llevarlo a cabo.

El objetivo general del Diagnóstico fue el de diseñar estrategias que promuevan la eliminación de las brechas de género y acciones de discriminación contra las mujeres, personas jóvenes y adultas mayores, con discapacidad, con identidad indígena y/o afrodescendiente, de la comunidad LGTBI, entre otras, para mejorar la calidad de vida laboral de empleados y empleadas, para que brinden mejores servicios a la población usuaria, mediante la identificación de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas intervinientes en esta situación, así como la distinción sobre los intereses y necesidades diferenciadas de la población trabajadora y usuarios/as.

Los Objetivos Específicos del Diagnóstico fueron:

- Identificar características de género, edad, condición física, identidad de género y/o pertenencia étnica y social, en los ámbitos de misión, población meta y demanda, cultura organizacional, estilos de gerencia, sistemas, estructuras, estrategias y recursos<sup>6</sup>. A través de la perspectiva de género y derechos humanos sobre condiciones y situaciones en las que labora el personal del CNR.
- Identificar elementos de las políticas y prácticas institucionales que limitan el desarrollo del personal del CNR y la calidad de los servicios que se brindan de manera diferenciada a las poblaciones usuarias.

Para la ejecución del referido Diagnóstico, definieron estas CINCO herramientas:

1. **Encuesta** para todo el personal de la institución, que fue respondida por 703 hombres (78% del total de hombres que trabajan en CNR) y 641 mujeres (80% de las mujeres que trabajan en la institución).

---

<sup>6</sup> Tomando en cuenta el documento de Estrategia de Transversalización de la UGIS, año 2016.

2. **Entrevistas a jefaturas.** En total se realizaron 35 entrevistas, tres por cada sede departamental y en la oficina central de San Salvador a jefes, Gerentes, así como de las demás direcciones y unidades que conforman el CNR, incluyendo entrevista al Director Ejecutivo y Sub-Directora Ejecutiva.
3. **Grupos focales**, con personas con discapacidad, personas adultas mayores.
4. **Buzón de quejas o sugerencias**, donde se recibieron un total de *siete* comunicaciones anónimas, y
5. **Fichas de observación** que consistieron en diez reportes de observación.

Además, se realizó una base de datos de recolección de información documental necesaria para realizar el referido Diagnóstico. La propuesta para el análisis de la información requirió la definición de variables y categorías de análisis que fue presentada a la UGIS para su aprobación.

Los resultados, conclusiones y recomendaciones del Diagnóstico han servido de base para la elaboración de la presente Política Institucional de Igualdad de Género e Inclusión Social del CNR (POLGIS).

## IV. Objetivos de la Política Institucional de Igualdad de Género e Inclusión Social del CNR

Con el fin de desarrollar y cumplir con el principio constitucional de igualdad y no discriminación y demás compromisos nacionales e internacionales en el CNR, se han establecido los siguientes objetivos para las POLGIS:

### Objetivo general

Incorporar una cultura de igualdad sustantiva y no discriminación de todas las personas que laboran y hacen uso de los servicios del CNR, eliminando las brechas de exclusión por motivos de sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, Identidad de género y expresión de género, identidad indígena y/o afrodescendiente, religión o cualquier otra condición de vulnerabilidad.

## Objetivos específicos

- Promover la eliminación de las brechas de género y exclusión, para mejorar la calidad de vida laboral y personal del personal institucional impactando en la mejora de los servicios a la población usuaria.
- Incorporar la perspectiva de género y de derechos humanos e inclusión en las actuaciones y decisiones institucionales.

## V. Sujetos de la política

La POLGIS será aplicable a toda persona que labora el CNR, independientemente de la modalidad de contratación; a las personas usuarias de los servicios institucionales; y a las personas naturales o jurídicas proveedoras de bienes y servicios regulados por la LACAP o cualquier otra forma de adquisición inclusive donaciones.

## VI. Marco normativo

Las siguientes son las normativas constitucionales, convencionales, nacionales e internas que sustentan la presente Política:

### **Internacional y regional de derechos humanos genéricos.**

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención Americana de Derechos Humanos.
- Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad

### **Internacional y regional de derechos humanos específicos de las mujeres.**

- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (BELEM DO PARÁ)
- Convenio No. 100 relativo a la Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, OIT
- Convenio No. 156 - sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con responsabilidades familiares, OIT

### **Internacional y regional de derechos humanos específicos de las personas con discapacidad.**

- Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad
- Tratado de Marrakech para facilitar el acceso a las obras publicadas a las personas ciegas, con discapacidad visual o con otras dificultades para acceder al texto impreso

### **Internacional y regional de derechos humanos específicos de las personas originarias de pueblos indígenas**

- Declaración de las Naciones Unidas Sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas de 2007
- Convenio sobre Poblaciones Indígenas y Tribales en Países Independientes 107 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 18 de noviembre de 1958.

### **Internacional y regional de derechos humanos específicos de las personas LGBTBI**

- Principios de Yogyakarta. Principios legales internacionales sobre la orientación sexual, la identidad de género y el derecho internacional que comprenden estándares que todos los Estados deben cumplir.
- Resoluciones de la OEA sobre "Derechos Humanos, Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género".

### **Nacional**

- Constitución de la República de El Salvador
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)
- Ley Contra la Violencia Intrafamiliar
- Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

- Decreto No. 56 del Órgano Ejecutivo: “Disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la Administración Pública por razones de identidad de género y/o de orientación sexual”
- Ley de Desarrollo y Protección social
- Ley del Servicio Civil Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos
- Código de Trabajo
- Código Penal
- Política de participación ciudadana
- Ley de Ética Gubernamental
- Ley de Acceso a la Información Pública
- Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo
- Plan Quinquenal de Desarrollo de El Salvador 2014-2109
- Instructivo de Relaciones Laborales en el Órgano Ejecutivo

### **ISDEMU**

- Guía Técnica de Indicadores de Género
- Lineamientos institucionales para la Igualdad Sustantiva
- Plan Nacional de Igualdad, Equidad y No Discriminación para las Mujeres Salvadoreñas (Periodo 2016 –2020)
- Política Nacional de las Mujeres
- Recomendable6 para la Elaboración de Diagnósticos Institucionales de Género

### **Documentos internos del CNR**

- Plan Estratégico Institucional (PEI)
- Reglamento Interno de Trabajo
- Código de Ética
- Diagnóstico Institucional de Género realizado
- Otras normativas y Documentos técnicos internos relativos a la temática.
- Del análisis del Diagnóstico se identificarán fortalezas y debilidades específicas que serán retomadas en los talleres
- participativos para la elaboración del Plan de Acción en los siguientes ámbitos:
- Planificación institucional
- Armonización de la normativa institucional

## **VII. Marco conceptual**

En El Salvador, el reconocimiento de los derechos humanos de todas las personas es una conquista constitucional reciente. Apenas en la constitución salvadoreña de 1950 se reconoce por primera vez la igualdad jurídica de mujeres y hombres tanto en el ámbito público como en el privado, y se prohíbe la discriminación de las personas por condiciones personales como la nacionalidad, raza, religión, etc. Ya la Sala de lo Constitucional ha determinado que dichas condiciones no son las únicas que pueden generar discriminación, pues tal clasificación es solo ejemplificativa. De ahí que en la realidad se han identificado otras condiciones de vulnerabilidad de las personas como la discapacidad, su edad o su orientación sexual o su identidad o expresión de género.

No obstante que desde esa fecha se ha aprobado abundante marco normativo internacional e interno encaminado a garantizar en los hechos, el goce de los derechos humanos a todas las personas, continúan realizándose conductas, por acción o por omisión, que no cumplen con la garantía de la no discriminación. Esto requiere redoblar esfuerzos para avances en el reconocimiento de la igualdad y La erradicación de la discriminación por motivos de sexo, edad, discapacidad, u otras condiciones, que se presentan en el ámbito público del CNR, quien se vuelve el principal impulsor de las políticas públicas dirigidas a enfrentar a la violencia basada en género u otras condiciones de vulnerabilidad en el servicio público que presta, Y que han quedado evidenciadas en el diagnóstico de brechas de género ya relacionado y que ha servido de insumo para la elaboración de la presente POLGIS..

## **VIII. Marco institucional**

La presente Política está en consonancia con la misión, visión, valores, objetivos estratégicos contenidos en el Plan Estratégico Institucional, especialmente con la perspectiva de Desarrollo institucional y del talento humano, que está relacionada con "garantizar la gestión óptima del talento humano de la institución destinado a potenciar la articulación y complementariedad como práctica institucional, y a fortalecer el sistema de planificación, monitoreo y evaluación

institucional, las relaciones internacionales con agencias homólogas y la cooperación nacional e internacional; con todo lo cual se garantiza un clima laboral saludable para la acción institucional, asegurando la dotación de sistemas informáticos y de infraestructura para el funcionamiento adecuado de la institución<sup>7</sup>, los valores institucionales de Legalidad y Equidad, así como sus componentes transversales y el organigrama actualizado en 2016, donde se incorporan las Unidades de Medio Ambiente y Género e Inclusión Social (UGIS), quienes dependen directamente de la Dirección- Subdirección Ejecutiva; creada por Acuerdo del consejo Directivo NO. 129-CNR/2015, del 12 de agosto de 2015, con la finalidad de dar cumplimiento a los Arts. 4, 9, 10 y 11 de la LIE y la LEIV.

## IX. Enfoques

La POLGIS está construida bajo estos tres enfoques:

**6.1 Enfoque basado en derechos humanos:** Todo ser humano, sin discriminación, cuenta con un conjunto de derechos inalienables, intransferibles e irrenunciables y de carácter universal, y que es obligación del Estado garantizárselos.

**6.2 Enfoque de género:** es una estrategia, una metodología y una técnica que permite descubrir y reconocer las desigualdades y discriminaciones existentes entre las personas, creadas sobre la base de las diferencias sexuales, y que produzcan desventajas, para mujeres o para los hombres, en el disfrute de los derechos ciudadanos en todos los ámbitos de la sociedad.

**6.3 Enfoque interseccional o de discriminación múltiple:** apunta a la interacción simultánea de las discriminaciones basadas en las múltiples identidades de los seres humanos, que se perciben diferentes, dependiendo del contexto; se trata de una simultaneidad de discriminaciones que van más allá del análisis separado de la categoría clase, identidad indígena y/o afrodescendiente, género, etnia, y otras. De manera tal, que en una sola persona o grupo se conjugan múltiples identidades que, dependiendo del contexto, pueden operar como sistemas de opresión o de privilegio.

---

<sup>7</sup> Plan Estratégico Institucional 2014-2019 del CNR. Consultado en: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/cnr/documents/89258/download>

Estos tres enfoques se relacionan entre sí pues si partimos que los derechos humanos pertenecen a todas las personas por el solo hecho de serlo, respetando su dignidad como tal, no es posible realizar o tolerar acciones de discriminación construidas bajo la superioridad o inferioridad de la diferencia sexual, es decir, entre hombres y mujeres. Y conociendo que existen discriminaciones múltiples, que pueden confluir en una misma persona, el enfoque interseccional nos permitirá identificar tales discriminaciones simultáneas, como la identidad indígena, la edad, la discapacidad, y otras.

## X. Líneas estratégicas

Se han establecido **10 Líneas estratégicas**:

**Línea estratégica 1. Revisión y armonización del marco normativo interno a los principios de igualdad y garantía de no discriminación por motivos de sexo, identidad indígena y/o afrodescendiente, discapacidad, orientación sexual, Identidad de género y expresión de género, u otra condición de vulnerabilidad.**

### **Objetivo estratégico:**

**Garantizar el cumplimiento del derecho constitucional de igualdad ante la ley de todas las personas y eliminar discriminaciones de derecho o, de hecho, directa o indirecta, individual o colectiva contra las personas por motivos de sexo; edad; identidad indígena y/o afrodescendiente; discapacidad; orientación sexual, Identidad de género y expresión de género u otra condición de vulnerabilidad.**

### **Acciones:**

**1.1** Revisión y armonización de reglamentos, manuales, resoluciones o cualquier otro acto jurídico o administrativo originado en el CNR que limiten o nieguen de manera directa o por resultado, los principios de igualdad y no discriminación en los derechos de las mujeres, o de las demás personas por cualquier otra condición discriminatoria, incluido su derecho al nombre social o identitario. Se deberá de revisar al menos un documento anualmente.



## Línea Estratégica 2. Comunicación institucional no sexista y lenguaje incluyente

<b>Objetivo Estratégico:</b>	<b>Acciones:</b>
<p><b>Implementar un modelo de comunicación institucional interna y externa que fomente el respeto de los derechos humanos y fortalezca mensajes de igualdad de las mujeres y los hombres, y de las demás personas en condición de vulnerabilidad.</b></p>	<p><b>2.1</b> Elaboración de un Manual de comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista del CNR, que elimine la violencia simbólica contra las mujeres y otras personas en condición de vulnerabilidad, su divulgación, cumplimiento y seguimiento.</p> <p><b>2.2</b> Diseñar e implementar estadísticas desagregadas por sexo; género; pertenencia indígena y/o afrodescendiente; zona de procedencia urbana o rural; edad; entre otros aspectos relacionados con las y los usuarios que acceden a los servicios del CNR. De tal manera que se utilice como información pública y generación de informes sobre el acceso de estas personas a los servicios que ofrece el CNR, en al menos dos de las áreas misionales del CNR, anualmente.</p> <p><b>2.3</b> Fortalecer las bases de información Institucional que permitan obtener datos estadísticos e indicadores de las brechas existentes por motivos de sexo, y otras condiciones de discriminación, en al menos dos áreas misionales del CNR, anualmente.</p>

## Línea estratégica 3. Política de talento humano con perspectiva de género e inclusión.

<b>Objetivo estratégico</b>	<b>Acciones</b>
<p><b>Garantizar acciones concretas para una cultura de talento humano incluyente y respetuosa de los derechos humanos de las mujeres; las personas adultas mayores y jóvenes; personas con identidad</b></p>	<p><b>3.1</b> Adecuar los procesos de reclutamiento y selección del personal a una composición de planilla incluyente y sin discriminación de las mujeres; de personas jóvenes o adultas mayores; de personas con identidad indígena y/o afrodescendiente; de personas con discapacidad; personas LGTBI, entre otras.</p> <p><b>3.2</b> Elaborar lineamientos de procedimientos y prácticas institucionales que permitan la recolección de información personal de la persona contratada que incluyan datos de identificación del sexo, edad, orientación sexual, identidad y expresión de género, identidad indígena y/o afrodescendiente, discapacidad, número de hijos o hijas, parientes en sentido amplio, nombre de la pareja independientemente del sexo,</p>

<p><b>indígena y/o afrodescendiente; personas con discapacidad; personas LGTBI y otras personas en condición de vulnerabilidad.</b></p>	<p>personas dependientes, que reduzcan los sesgos de género y fomenten el desarrollo de carrera y la promoción de las personas que laboran en el CNR sin discriminación por motivos de sexo, edad, identidad indígena y/o afrodescendiente, discapacidad, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, u otra condición de vulnerabilidad.</p>
	<p><b>3.3</b> Elaborar lineamientos para que las publicaciones de los anuncios y/u ofertas laborales o servicios de licitación, entre otros, sean redactados con lenguaje incluyente al sexo y a otras condiciones de vulnerabilidad.</p>
	<p><b>3.4</b> Elaborar lineamientos para que el proceso de entrevista y la aplicación de pruebas psicológicas, no se aborden temas relacionados con la orientación sexual, la identidad de género y expresión de género, VIH, estado de embarazo, identidad étnica y otros datos personales sensibles<sup>8</sup></p>
	<p><b>3.5</b> Proponer para aprobación, un modelo de currículum ciego para que las personas postulantes no proporcionen fotografía ni datos vinculantes como la edad, el sexo y el género, que pueda suponer la creación de prejuicios o suposiciones que terminen por afectar negativamente la imagen de la persona candidata, al margen de que, en efecto, se encuentre capacitada para desarrollar la actividad profesional.</p>

**Línea estratégica 4. Inducción, entrenamiento, capacitación, y especialización con perspectiva de equidad de género e inclusión.**

<b>Objetivo estratégico</b>	<b>Acciones</b>
	<p><b>4.1</b> Diseñar e implementar un programa de capacitación sistemático y permanente a solicitud y conjuntamente con la UGIS y la ESFOR en cuanto a</p>

<sup>8</sup> Ley de Acceso a la Información Pública, Art. 6, literal b.: Datos personales sensibles: los que corresponden a una persona en lo referente al credo, religión, origen étnico, filiación o ideologías políticas, afiliación sindical, preferencias sexuales, salud física y mental, situación moral y familiar y otras informaciones íntimas de similar naturaleza o que pudieran afectar el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

<p><b>Implementar procedimientos para la inducción, el entrenamiento y la capacitación en el trabajo que promuevan las mismas oportunidades para trabajadores y trabajadoras y demás personas en condición de vulnerabilidad, aumentando la productividad.</b></p>	<p>contenidos, modalidades formativas, duración, personal al que está dirigido, entre otras, con actividades formativas presenciales o semipresenciales de igualdad y equidad de género, prevención de la discriminación por motivos de sexo, edad, identidad indígena y/o afrodescendiente, discapacidad, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, u otra condición de vulnerabilidad.</p> <p><b>4.2</b> Comunicar a todo el personal a través del plan bienal, las ofertas de capacitación interna de las que dispone la institución y garantizar el acceso equitativo a estos procesos de formación priorizando a mujeres, personas adultas mayores, entre otras.</p> <p><b>4.3</b> Elaborar lineamientos para mantener equilibrio de hombres y mujeres que participan en procesos formativos de la Escuela de Formación Registral, incluyendo en ámbitos técnicos de formación. Si existiese mayoría masculina en un área de trabajo en específico, priorizar la invitación a mujeres interesados a participar en esos procesos formativos.</p>
--	---

**Línea estratégica 5. Ambiente laboral, calidad de vida y salud con respeto interpersonal e incluyente.**

<b>Objetivo estratégico</b>	<b>Acciones</b>
<p><b>Propiciar un clima laboral de respeto interpersonal, de acceso y de cuidado de la salud mental y física para trabajadores y trabajadoras; personas jóvenes y</b></p>	<p><b>5.1</b> Implementar al menos dos actividades de cuidado de la salud mental, manejo del estrés, comunicación asertiva, autoestima y motivación personal con perspectiva de género, edad, identidad indígena y/o afrodescendiente, discapacidad, entre otros.</p> <p><b>5.2</b> Ampliar los beneficios de seguro médico a las necesidades específicas del personal por su diversidad, como a las mujeres en el embarazo y el puerperio, a las personas adultas mayores en servicios de geriatría, personas con discapacidad, identidad indígena y/o afrodescendiente, discapacidad y LGTBI, sin discriminación o exclusión.</p>

<b>adultas mayores; personas con identidad indígena y/o afrodescendiente; personas con discapacidad, personas LGTBI, y otras personas en condición de vulnerabilidad.</b>	<b>5.3</b> Diseñar e implementar un diagnóstico bianual de clima organizacional con enfoque de género e inclusión social.
	<b>5.4</b> Diseñar e implementar mejoras de infraestructura en todas las oficinas del CNR para la accesibilidad física de personas con discapacidad. Se elabora un informe anual sobre dichas acciones implementadas.
	<b>5.5</b> Proponer e implementar mejoras de accesibilidad digital y asesorías especializadas de los servicios que se ofrecen para personas con discapacidad visual; personas LGTBI; personas adultas mayores y/o jóvenes; personas del área rural y/o pertenecientes a espacios geográficos alejados de las oficinas; con identidad indígena y/o afrodescendiente; entre otras.
	<b>5.6</b> Desarrollar al menos una actividad anualmente, de sensibilización y socialización basadas en el reconocimiento de la plena equivalencia humana, en todas las esferas de derechos, de mujeres y hombres, personas adultas mayores, jóvenes; personas con identidad indígenas y/o afrodescendiente; personas con discapacidad; personas pertenecientes a la comunidad LGTBI y otras personas en condición de vulnerabilidad, y el mutuo respeto a sus diferencias de cualquier tipo.

**Línea estratégica 6. Detección, prevención, atención y sanción de la violencia contra la mujer, contra las personas adultas mayores, con identidad indígena y/o afrodescendiente, con discapacidad, LGTBI u otra condición de vulnerabilidad**

<b>Objetivo estratégico</b>	<b>Acciones</b>
<b>Creación y/o revisión, sistemática y evaluación del funcionamiento de procedimientos y de prácticas para la</b>	<b>6.1</b> Autorización del Protocolo de Atención de Casos sobre Violencias de Género, Violencias Sexuales y Discriminación del Centro Nacional de Registros.
	<b>6.2</b> Implementación del Protocolo por parte de las instancias responsables de su cumplimiento.

**prevención, la erradicación y el tratamiento de situaciones de violencia contra la mujer, acoso sexual, acoso laboral y expresiones de violencia o discriminación dirigidas contra personas adultas mayores, con identidad indígena y/o afrodescendiente, con discapacidad, LGTBI y en otras condiciones de vulnerabilidad.**

**6.3** Elaboración de un sistema de monitoreo y seguimiento de la implementación del Protocolo.

**6.4** Fortalecer a la UGIS por medio de la creación de un equipo especializado de atención con una psicóloga experta en atención terapéutica a mujeres que enfrentan violencia, y una persona jurídica para la detección, atención y sanción, según corresponda, de casos atendidos por el protocolo.

**6.5** Diseñar una estrategia e implementarla de manera permanente, sobre acciones de prevención de acoso sexual, laboral y/o discriminación por género; edad, orientación sexual, identidad de género y expresión de género; discapacidad, e identidad indígena y/o afrodescendiente dirigida a la población trabajadora del CNR, especialmente personal de ventanillas y para las personas usuarias de los servicios. Así como el otorgamiento de líneas presupuestarias institucionales etiquetadas para la ejecución de estas acciones.

## Línea Estratégica 7. Planificación estratégica y presupuesto

### Objetivo Estratégico

**Incluir el Enfoque de Género y de Inclusión en la Planificación Estratégica,**

### Acciones

**7.1** Armonizar la Planificación Estratégica y los Planes Operativos Anuales con las políticas, leyes y procedimientos Institucionales en concordancia con el Art. 3 de la Constitución y los tratados y leyes nacionales de protección específica de las mujeres, personas jóvenes y adultas mayores; personas con identidad indígena y/o afrodescendiente; personas con discapacidad, personas LGTBI, y otras personas en otras condiciones de vulnerabilidad.

**la Formulación de Presupuestos y la Gestión de la Información que producen las distintas Unidades institucionales.**

**7.2** Formular y ejecutar presupuestos institucionales con Enfoque de Género y de inclusión que tomen en cuenta las diferentes necesidades estratégicas de mujeres y hombres, personas jóvenes y adultas mayores; personas con identidad indígena y/o afrodescendiente; personas con discapacidad, personas LGTBI, y otras personas en otras condiciones de vulnerabilidad.

### **Línea estratégica 8. Igual trabajo, igual salario**

#### **Objetivo Estratégico**

**Garantizar el cumplimiento del principio de igual remuneración por trabajo igual, así como el de igual remuneración por trabajo de igual valor o valor comparable, el cual define que trabajos diferentes, pero con valor equivalente para la institución, deben recibir el mismo pago.**

#### **Acciones**

**8.1** Garantizar procedimientos internos para que mujeres y hombres, personas adultas mayores y jóvenes, personas con identidad indígena y/o afrodescendiente, con discapacidad, personas LGTBI, o en otra condición de vulnerabilidad, reciban igual remuneración por igual trabajo e igualdad en los beneficios laborales, erradicando procedimientos y prácticas discriminatorias de derecho o, de hecho.

**8.2** Implementar la política de Estructura Salarial con enfoque de género.

### **Línea Estratégica 9. Balance de la vida laboral, personal y familiar con corresponsabilidad social**

#### **Objetivo estratégico**

**Considerar las necesidades personales y las obligaciones familiares de todo el**

#### **Acciones**

**9.1.** Elaborar lineamientos para la regulación de las reuniones laborales y de los horarios en los que se imparte capacitación, considerando las responsabilidades familiares y personales, que permitan conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.

**personal en la estructura productiva, llevando a cabo acciones que favorezcan la construcción de familias democráticas.**

**9.2** Promover una acción anual desde la Dirección de Desarrollo Humano y Centro Ternura la corresponsabilidad familiar en el cuidado de los hijos e hijas y la promoción de la paternidad, maternidad y filiación responsable, de manera sistemática, a través de plan anual de actividades para dicho fin.

## Línea Estratégica 10. Desarrollo profesional y promoción

### Objetivo estratégico

**Promover procesos de ascenso y movimientos horizontales, incluida la evaluación de desempeño, que mida el rendimiento global del personal, el potencial de cada persona de avanzar dentro de la institución, la idoneidad y el cumplimiento de los objetivos del puesto de trabajo.**

### Acciones

**10.1** Revisión anual de [las barreras invisibles que generan brechas de género o exclusión en los descriptores de los puestos de trabajo](#), de al menos un área del CNR anualmente, [que implique desiguales oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres, personas adultas mayores, jóvenes; con identidad indígena y/o afrodescendiente; con discapacidad; personas LGTBI o en otra condición de vulnerabilidad.](#)

**10.2.** [Promover y fortalecer los liderazgos del personal en condición de vulnerabilidad, aumentando nuevas formas de liderazgo con valor añadido para el fortalecimiento del talento humano.](#)

## XI. Monitoreo y evaluación

El monitoreo y evaluación se llevará a cabo mediante la creación y funcionamiento del Comité de Igualdad e Inclusión Social (CIEIS) para la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género e Inclusión Social del CNR (POLGIS), su Plan de Acción y la Certificación al programa de Sellos de Igualdad, siendo la Dirección y Subdirección Ejecutiva la que asesore y verifique el cumplimiento de las acciones de la política a través de la Unidad de Género e Inclusión Social. Así como la coordinación estrecha con entidades auditoras y la ALIANZA que verifica y certifica el Sistema de Certificación para los Sellos de Igualdad.

Se garantizará que el CIEIS esté conformado por personas diversas, como mujeres; personas jóvenes y adultas mayores; personas con discapacidad; personas con identidad indígena y/o afrodescendiente; y personas LGTBI y otros grupos poblacionales prioritarios.

Dicho Comité será dirigido por la Dirección y/o Subdirección Ejecutiva, quién establecerá las instrucciones correspondientes para su funcionamiento, y deberá ser juramentado en un plazo máximo de dos meses después de la aprobación de la presente política.

El CNR realizará una rendición de cuentas anual sobre su gestión y avance en la POLGIS.

La UGIS preparará un informe de Memoria de Labores electrónico o en físico para aprobación de la Dirección Ejecutiva para ser difundido a la población.

Las actividades de seguimiento involucran el trabajo a tres niveles:



**Nivel Operativo:** La Unidad de Género -UGIS-, asegura la documentación necesaria que permita verificar y evidenciar el desarrollo de las actividades, así como la elaboración de reportes en el avance de la implementación.



**Implementación:** Todas las áreas y unidades del CNR involucradas en la implementación del Plan de Acción de la Política ejecutan cada una de las acciones en el tiempo establecido. Y la Comisión de Igualdad sustenta la información mediante reportes que emite a la UGIS.



**Nivel Estratégico:** La Dirección Ejecutiva evaluará semestralmente los avances en la ejecución de la Política y su Plan de Acción



## **XII. Vigencia, revisión y actualización**

La presente Política se implementará para un período de 5 años prorrogables, fecha en que se procederá a su revisión y actualización. Este periodo de vigencia deberá ser prorrogado por el CNR.

San Salvador, julio de 2018.