INSTITUTO SALVADOREÑO PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA
UNIDAD DE GÉNERO

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia

Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género

isna

0500001

INSTITUTO SALVADOREÑO PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA
UNIDAD DE GÉNERO

JUNTA DIRECTIVA DEL ISNA

- **Licda. Matilde Guadalupe Hernández de Espinoza**
  Directora Presidenta
  Directora General, Secretaría de Inclusión Social
- **Lic. Renzo Uriel Valencia Arana**
  Director Propietario
  Director Nacional de Educación
  Ministerio de Educación
- **Dra. Marina Estela Ávalos López**
  Directora Propietaria
  Directora de Apoyo a la Gestión y Programación Sanitaria
  Ministerio de Salud
- **Licda. Berta Celina Quinteros Martínez**
  Directora Propietaria
  Directora de Calidad Institucional
  Procuraduría General de la República
- **Lic. Carlos Alberto de la Rosa Guerrero**
  Director Propietario
  Iglesia Familiar Cristiana Dios tu sanador
  Representante de la Sociedad Civil
- **Lic. Ana Mirian Ayala de Peña**
  Directora Propietaria de la Sociedad Civil
  Red para la Infancia y Adolescencia (RIA),
  Asociación Nuevo Amanecer de El Salvador (ANADES)
  Representante de la Sociedad Civil
- **Lic. Luis Enrique Salazar Flores**
  Secretario
  Director Ejecutivo, ISNA

RESPONSABLE DE LA PUBLICACIÓN
Instituto Salvadoreño para El Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia (ISNA)
genero@isna.gob.sv

VALIDACIÓN
María de la Paz Yanes de García
Subdirectora de Promoción de Derechos

EQUIPO TÉCNICO DE EDICIÓN
Aminta Alfaro Mendoza
Alberto Quiñonez
Tania Ramírez
Tatiana Sibrián
Víctor Serrano
Comisión Ampliada de Género

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN
Carolina Mejía
Unidad de Comunicaciones

FOTOGRAFÍA
Unidad de Comunicaciones

Sin fines comerciales o de lucro, se puede reproducir de manera total o parcial el texto publicado, siempre que se indique la autoría y la fuente. La reproducción con finalidad comercial requiere la autorización escrita y expresa del ISNA y su violación queda sujeta a las leyes vigentes.

Primera impresión: Impresos Quijano, S. A. de C. V.

Contenido

Página

Mensaje de la Dirección Ejecutiva 5
Presentación 6
Acuerdo de Aprobación.....8
Justificación 9
Antecedentes y Contexto Institucional 14
Marco Teórico 20
A. Enfoque de Género 20
B. Enfoque de Derechos Humanos 22
Marco Jurídico 24
Normativa Internacional 24
Normativa Nacional 27
Objetivos 30
- General 30
- Específicos 30
Principios Rectores 31
Difusión de la Política 33
Recursos Necesarios 34
Implementación de la Política 35
Seguimiento y Evaluación 41
Definiciones 43
Referencias Bibliográficas 50

0000003

INSTITUTO SALVADOREÑO PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA
UNIDAD DE GÉNERO

"Pienso que necesitamos construir una nueva alianza entre los hombres y las mujeres. Los hombres tenemos que aprender a escuchar como nunca lo hicimos antes. Tenemos que aprender a hacer un tipo de sacrificio diferente para promocionar la igualdad entre los hombres y las mujeres, en los niveles de conducción de nuestros partidos, sindicatos, organizaciones comunales, grupos religiosos, lugares de trabajo y en las familias."
Kaufman.

Mensaje de la Dirección Ejecutiva

El Gobierno de El Salvador a través del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia, tiene el compromiso de contribuir a la erradicación de las barreras socio- históricas y culturales que impiden de manera igualitaria el ejercicio de los derechos humanos de la niñez y adolescencia.

En ese sentido, tengo el agrado de presentar la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género como una herramienta, para trabajar por la igualdad de derechos humanos entre mujeres y hombres, cuyo impacto permeará el trabajo institucional en todos sus escenarios: en las relaciones personales y laborales que se establecen, en el tipo de atención que se brinda a las niñas, niños y adolescentes que participan de los diferentes programas, planes y proyectos que se desarrollan en la institución.

"Acelerar el tránsito hacia una sociedad equitativa e incluyente" es una de las principales metas del Estado en el presente quinquenio del gobierno del presidente profesor Salvador Sánchez Cerén con el cual el ISNA se encuentra comprometido, para lograrlo requiere de esfuerzos que permitan tanto identificar los motivos de discriminación, desigualdad y exclusión como identificar y corregir aquellos que permiten sostenerlos y justificarlos.

Lograr la reducción de la desigualdad no puede ser comprendida como el resultado inmediato de únicas y aisladas acciones, sino como el producto de medidas continuas, coordinadas y sostenidas en el tiempo, que asumidas por todas las personas y adoptadas desde diversos ámbitos de trabajo e incidencia logran disminuir las barreras de exclusión y permitan edificar nuevos escenarios, para las personas que no han sido consideradas realmente como iguales dentro de la sociedad.

Medidas sistemáticamente adoptadas y ejecutadas progresivamente son las que contribuyen a la igualdad entre mujeres y hombres.

La Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género dirigida a diferentes ámbitos del accionar institucional, nos permitirá contribuir al quinto objetivo del Plan Quinquenal de desarrollo de país y sumarnos con satisfacción a la inclaudicable lucha por un mundo mejor para las niñas, niños y adolescentes de El Salvador.

Elda Gladis Tobar Ortiz
Directora Ejecutiva

0000005

Presentación

Durante muchas generaciones en El Salvador, movimientos de mujeres han venido luchando para que la sociedad reconozca la igualdad y equidad de género en el cumplimiento de derechos humanos y lograr erradicar los efectos negativos que se generan en las relaciones interpersonales, con carácter de desigualdad, significativamente manifiestas hacia ellas en las relaciones laborales y sociales, junto a las actitudes, los comportamientos y acciones discriminatorias de las diferentes estructuras sociales, económicas y políticas, comenzando en la familia, hasta llegar a las instituciones del Estado que les han relegado en lo económico, político y social.

El enfoque de género, es una necesidad que se ha vuelto imprescindible en el funcionamiento y desarrollo de la sociedad; se sustenta tanto en la ratificación estatal de normativas internacionales, como la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW) en 1979, adaptándose en los instrumentos nacionales, con el fin de integrarse al Sistema de Protección Social-Universal, para potenciar el pleno desenvolvimiento de las mujeres y la eliminación de las desigualdades.

Es así que, en concordancia con la Política Nacional de las Mujeres y los mandatos de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) y Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Belém do Pará se integran consideraciones de igualdad y equidad de género en todos los aspectos que abarcan el trabajo institucional del ISNA, principalmente en función de su razón primordial: la promoción, difusión y restitución de los derechos de niñas, niños y adolescentes.

0000006

En este sentido, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia – ISNA- ha realizado esfuerzos encaminados a incorporar la perspectiva de género en el quehacer institucional, para ello elabora la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, como herramienta que promueva la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.

La Política contiene las bases teóricas y orientaciones estratégicas del abordaje del trabajo institucional, desde la perspectiva de la igualdad y equidad de género, así como los lineamientos para su ejecución.

Los conceptos, principios y lineamientos que contiene, revisten un carácter normativo, tanto para las instancias ejecutivas y técnicas, como para las administrativas y de servicios generales de la Institución. Así mismo, su aplicación será de carácter interno, abarcando tanto el nivel institucional, como en las acciones que se ejecutan en el marco de la implementación de los Programas dirigidos a niñas, niños, adolescentes, familias y operadores del Sistema Nacional de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.

0000007

Acuerdo de aprobación

El Infrascrito Secretario de la Junta Directiva y Director Ejecutivo del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia, CERTIFICA: El Acuerdo No. 6, emitido durante el desarrollo de la Quinta Sesión Ordinaria de la Junta Directiva, celebrada el día dos de julio de dos mil trece, que literalmente dice: """ACUERDO No. 6.- La Junta Directiva del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia, después de revisar la propuesta de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia, presentada por la Subdirectora de Promoción de Derechos, de conformidad a lo establecido en los artículos 2, 4, 5, 9 y 15 de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres; Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas; Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva; 185 y 186 letra i) de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, por unanimidad, los miembros presentes ACUERDAN: a) Aprobar la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia; b) Remitir la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia al Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer para su validación.""".

Es conforme con su original con el cual se confrontó y se extiende la presente certificación en San Salvador, a los cinco días del mes de julio de dos mil trece.

Luis Enrique Salazar Flores
Secretario de la Junta Directiva y
Director Ejecutivo

000008

Justificación

La teoría de género expresa que la vulneración de los derechos de las mujeres se produce por su condición de género y posición laboral, hecho que puede confirmarse dentro de la institución, con la ya mencionada función del "cuido" de la niñez, asignado de forma directa a las mujeres, situaciones que se evidencian en la dinámica laboral del ISNA.

Si se trata de reconocer su dignidad, es imprescindible que se trabaje esa idea estereotipada de los roles de mujeres y hombres, que persisten dentro de la institución, además, abrir espacios en iguales condiciones para las mujeres, y erradicar aquellas prácticas de discriminación, surgidas dentro de las relaciones laborales.

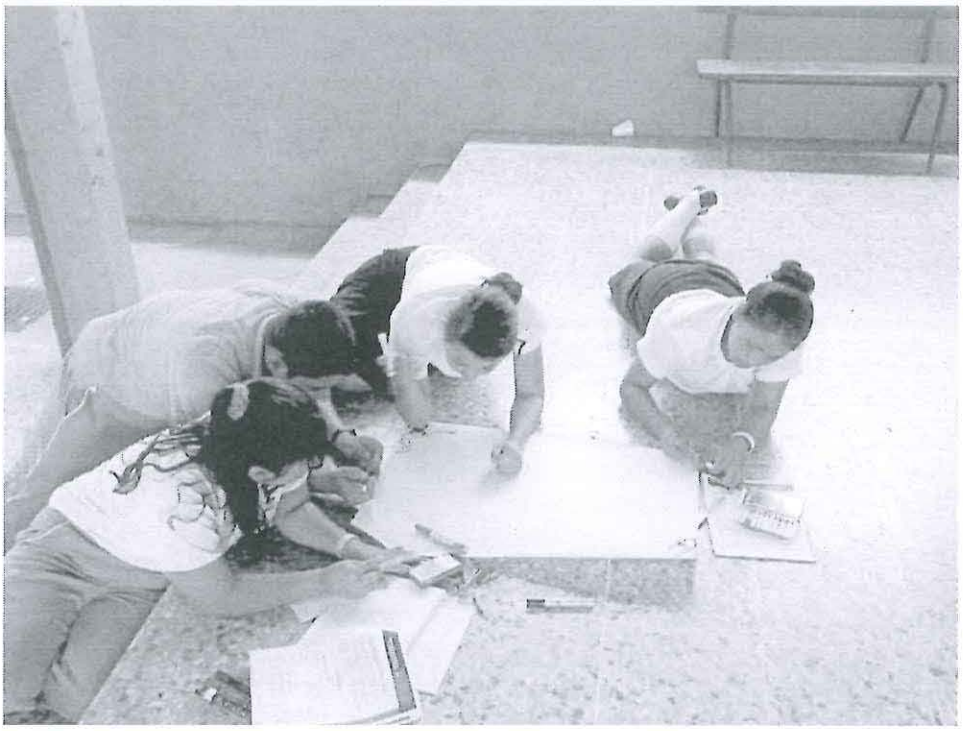
El ISNA tiene el compromiso de contribuir al cambio de paradigmas que han alimentado las relaciones desiguales de género desde hace décadas; particularmente, en su propia dinámica de trabajo, producto de un proceso social y cultural de discriminación hacia las mujeres construido por siglos, desde la sociedad y el Estado.

Además, estos paradigmas repercuten en unas claras relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres, que traen aparejado hacia ellas, diferencias salariales, acoso u otro tipo de transgresiones. Estas se ven reflejadas en las relaciones que se establecen en tanto en trabajadoras y trabajadores al interior del Instituto, en el tipo de funciones que se asignan y en los cargos que desempeñan, mujeres y hombres, dentro de la institución a partir, casi siempre, de una condición de desventaja hacia las primeras. Tales situaciones se evidenciaron en el diagnóstico participativo, realizado previamente a la elaboración de la Política.

000000

En el ámbito de las relaciones sociales, la desigualdad, afecta el desarrollo individual, colectivo e institucional, expresándose de alguna manera en el tipo de Programas y atención que se brinda a las niñas, niños y adolescentes, en el proceso de promoción, protección, restitución y garantía de sus derechos.

No obstante, no solo la dinámica interna es necesario cambiar en sí, sino también armonizarla con el marco normativo nacional e internacional relativo a la igualdad y equidad de género, respecto del quehacer institucional. Tal situación demanda iniciar un proceso de deconstrucción de actitudes discriminatorias por razones de género, a través de un proceso de institucionalización de la perspectiva de género.



0500910

Dicha deconstrucción supone una articulación de mecanismos para ejercer las funciones laborales en un marco de co-responsabilidad y sobre la base de una Política institucional de equiparación de oportunidades sostenible; en ese contexto también habrá que considerar la introducción del concepto de la masculinidad que, como lo apunta el Instituto de Masculinidad, Sexualidad y Pareja, Wem de Costa Rica, implica "resolver los problemas de la masculinidad tradicional hegemónica, tales como el machismo y la violencia, incluyendo la de orden sexual".

En tal sentido, en el ámbito laboral, es esencial procurar una armonización entre género y derechos de las mujeres, superando cualquier situación de discriminación contra las personas por su género; por ende la presente Política pretende ser un instrumento armonizador y promotor de acciones positivas que contribuyan a cerrar las brechas existentes.

El enfoque de género tiene como eje transversal el enfoque de derechos humanos, que como tal, pertenece a mujeres y hombres; por lo mismo, debe ser el eje orientador del trabajo que se realiza, en el marco de los diferentes programas de atención a niñas, niños y adolescentes, pues constituyen los actores sociales fundamentales hacia quienes se dirige el trabajo del ISNA. Pero en una sociedad fraguada por relaciones de desigualdad de poder entre mujeres y hombres, así como por las limitadas oportunidades que tienen las mujeres para su pleno desarrollo en la sociedad salvadoreña, las condiciones de desarrollo para la niñez y la adolescencia, se ven a su vez, afectadas.

En tal sentido, la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género del ISNA, tiene como propósito:

0000011

1. Contribuir al cumplimiento de compromiso de país al firmar y ratificar Convenciones y Tratados internacionales sobre la protección de los derechos humanos de las mujeres, entre ellas: la "Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer" (CEDAW), la "Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer" (Convención Belem Do Pará) y la "Convención sobre los Derechos del Niño". En el ámbito nacional también se cuenta con instrumentos jurídicos, tales como: la "Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres" la "Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación para las Mujeres", la Política Nacional de las Mujeres, asimismo la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, las cuales conducen a las instituciones públicas, a contar con Políticas públicas para la Igualdad sustantiva.

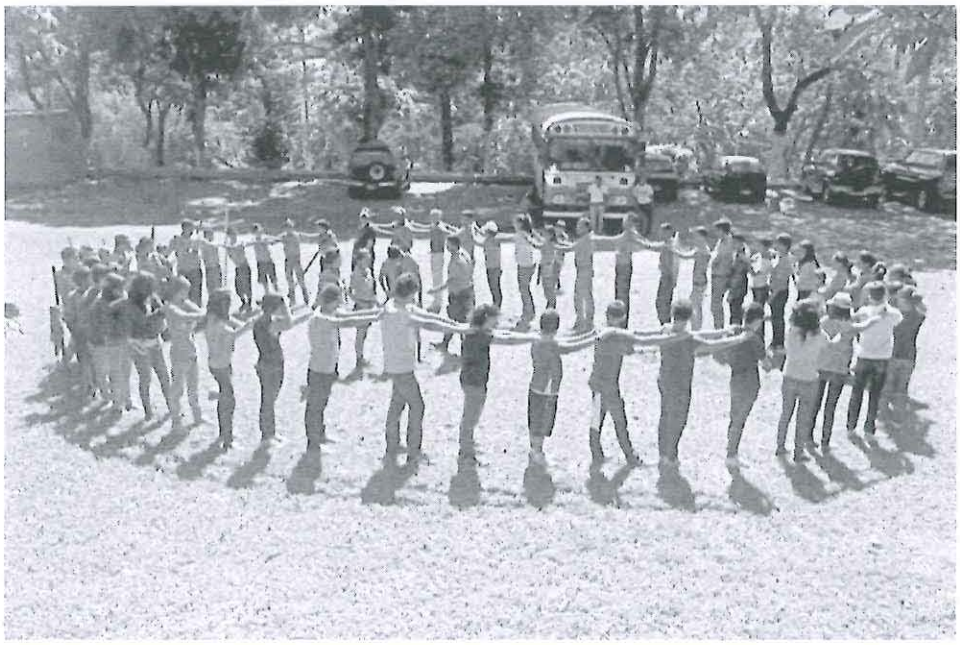
2. Contribuir al compromiso histórico con las niñas, niños y adolescentes, en primer lugar por la cantidad de violaciones a sus derechos humanos, de las cuales han sido y son objeto, debido a su edad y a condición de género, y en segundo lugar, por el nivel de invisibilizacion, sometimiento, violencia y discriminación, del cual han sido víctimas las mujeres en sus diferentes etapas de vida, a través de la historia.

3. La responsabilidad de implementar procesos educativos con igualdad y equidad de género, desde los primeros años de vida para el ejercicio pleno de sus derechos, compromiso legal, social y moral, que asume esta Institución.

Por estas razones, se considera que la equidad e igualdad de género, es la base para garantizar el desarrollo pleno e integral y

0000012

el respeto a los derechos humanos de las mujeres. La Política en este contexto, promoverá la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos administrativos y de planificación e implementación de Programas, que la institución ejecuta.



0000013

Antecedentes y Contexto Institucional

Es necesario reconocer que en una sociedad como la nuestra, las conductas patriarcales, en todos los ámbitos, públicos y privados, quebrantan aún más la realidad de la niñez y adolescencia, pues la consecuencia de vivir bajo condiciones de discriminación y violencia de género directa o indirectamente, inciden en su desarrollo, siendo las niñas, niños y adolescentes mayoritariamente afectados, tanto por la violencia de la cual son víctimas, así como por el modelaje violento que viven en los diferentes ámbitos: la familia, la escuela, la comunidad, pues se reproducen dinámicas de asimilación de la agresión, como parte legítima de la conducta.

No obstante, es a causa de los esfuerzos reivindicativos de los movimientos de mujeres durante la historia, que existen avances sobre el tema de igualdad y equidad de género en El Salvador; además, los cambios a nivel internacional, han motivado al Estado, a comprender la importancia de promover el respeto a los derechos de las mujeres. El surgimiento de factores de índole cultural, social, tecnológico y económico han impulsado la actividad laboral de las mujeres. En esta incorporación ha jugado también un papel positivo la construcción y el desarrollo de las Políticas que reconocen y permiten desarrollar plenamente el trabajo de las mujeres; y el proceso tendiente a que la situación de discriminación genérica se elimine, se ve fuertemente integrado con la creación de la Política Nacional de las Mujeres y sus planes de acción.

La Política Nacional de las Mujeres, incluye diferentes Planes de Acción que se han ejecutado por las distintas instancias del Estado, designando al Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer

0000014

(ISDEMU) como ente rector de la Política y de los diferentes Programas, para lograr la igualdad de género. Luego de la incursión de esta Política, las instituciones del Estado iniciaron esfuerzos para introducir e implementar la igualdad y equidad entre mujeres y hombres. Es en este sentido, que el ISNA asume la responsabilidad de transversalizar el enfoque de género en el quehacer institucional, creando la presente Política.

El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia[1] (ISNA), fue creado en el contexto de la ratificación de la Convención sobre los Derechos de Niño (1990) y mediante la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia que entró en vigencia total en el año 2011, se transforma en una entidad de atención, de naturaleza pública, integrada plenamente al Sistema Nacional de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, por medio de la Red de Atención Compartida.

Tradicionalmente al ISNA se le ha atribuido como esencia de sus funciones, el cuido y protección de niñas, niños y adolescentes en situaciones de vulneración de sus derechos, visto como una "guardería"; en ese sentido puede decirse que se ha confiado el trabajo institucional a las mujeres en el entendido que son consideradas "las mejores cuidadoras" de las niñas y niños, según los roles tradicionalmente asignados.

Históricamente el rol de "cuido" en la sociedad se ha atribuido solamente a las mujeres y esta situación se hace evidente al constatar la composición de género del personal en la institución - 1,365 personas -, las mujeres representan el 68.2%[2] del total del personal del ISNA, considerando tanto a quienes trabajan

1 Diagnóstico Institucional de género, ISNA, 2012.
2 Departamento de Recursos Humanos, ISNA.

0000015

para las áreas administrativas, como para las áreas técnicas y según el diagnóstico realizado[3], existe una clara prevalencia de representación masculina en las posiciones laborales, que concentran las decisiones estratégicas de conducción y operatividad del trabajo institucional.

Tomando en cuenta los resultados del Diagnóstico Institucional de Género, particularmente sobre los puestos de trabajo de las personas de la institución, actualmente (2012) los referidos, a cargos de Dirección o Subdirecciones son mayores en hombres (66.7%) que en mujeres (33.3%).

Estos datos -que se traducen en cuotas de poder- resultan en cierta desventaja para las mujeres en tanto, que las mujeres sí, son mayoría en los puestos referidos a atención directa a niños, niñas y adolescentes, por ejemplo, en el caso de la atención brindada en Centros de Atención Inicial (CAI), en el que el 99.7% del personal, son mujeres. Lo que confirma que el rol del cuidado y atención a niñas, niños y adolescentes, ha sido delegado a las mujeres, bajo el supuesto de la división sexual del trabajo, que considera que por su condición de género, el desempeño de la labor asignada a la institución se realiza con más eficacia por ellas. Esta situación es considerada de una forma "natural" y profundiza el fenómeno de la "doble jornada" de trabajo de las mujeres, en una sociedad patriarcal, lo cual conlleva a trabajar el tema de la construcción de una nueva masculinidad con hombres.

Al mismo tiempo se asume que los hombres, no son considerados, desde el punto de vista de los estereotipos, como personas confiables para desarrollar este tipo de actividades, que implican

3 Diagnóstico Institucional de Género, ISNA, 2012.

0000016

no sólo la función de cuidado, sino también el desarrollo integral de niños, niñas y adolescentes, como lo muestran los datos, resultado del diagnóstico, en el siguiente cuadro:

Cargos y/o puestos de trabajo	Mujer	Hombre
Presidencia del ISNA	100.0	0.0
Dirección del ISNA	0.0	100.0
Jefaturas de Sub-Direcciones del ISNA	33.3	66.7
Jefaturas de las Unidades del ISNA	37.5	62.5
Jefaturas de Departamentos	50.0	50.0
Jefaturas de Delegaciones	62.5	37.5
Direcciones de Centros de Acogimiento	92.3	7.7
Direcciones de Centros de Inserción Social	0.0	100.0
Direcciones de los Centros de Atención Inicial en modalidad de CDI*	100.0	0.0
Educadoras/es en Centros de Atención Inicial en modalidad de CBI**	99.7	0.3

Fuente: Elaboración propia con base en análisis del organigrama institucional y estadísticas del Departamento de Educación Inicial. Escuela de Formación de Operadores/ISNA. *Centros de Desarrollo Integral",**Centros de Bienestar Infantil

Junto con la doble función que le asigna el modelo tradicional de cuido, va paralelo el riesgo que sufren las mujeres trabajadoras a ser víctimas de vulneraciones y abusos. Esto se ve reflejado, en las relaciones entre compañeras y compañeros, en el tipo de funciones que se le asignan al personal, en los cargos que se desempeñan por su condición de género, en la discriminación, en la mayor afluencia masculina en los cargos de toma de decisión y en el tipo de atención que se le brinda a las niñas, niños y adolescentes en los diferentes programas institucionales, entre otras.

0000017

Desde el año 2009, el ISNA ha trabajado en procesos de formación, sensibilización y consulta participativa, sobre temas relacionados con la educación en Género, entre los que se mencionan:

1. *"Diplomado de Educación Inicial con Enfoque de Género"* en el que participaron 100 trabajadoras y trabajadores de todas las unidades organizativas del ISNA; y se abrieron espacios de reflexión y participación en el marco del Día Internacional de la Mujer en los Centros de Inserción Social y Centros de Acogimiento Institucional del ISNA, con niñas, niños y adolescentes institucionalizados. Incluyó también el desarrollo de talleres de sensibilización en el tema de género y sobre las normativas nacionales e internacionales, así como un proceso de consulta para el proceso de construcción de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, realizados en el año 2012, en los que participaron 252 personas, - 150 mujeres y 102 hombres- empleados y empleadas, así como 23 adolescentes mujeres y 17 adolescentes hombres, de los diferentes Centros de Acogimiento.

Posteriormente se diseñó un instrumento de consulta participativa (encuesta), dirigida al personal del ISNA y adolescentes mujeres y hombres de los Centros de Acogimiento, para conocer sus percepciones acerca de la situación de género en sus respectivos Centros, así como los roles que se les asignan y la atención que se les brinda a las niñas, niños y adolescentes. Los resultados de la consulta, brindaron insumos para la construcción de la presente Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género.

A partir de agosto de 2010, se facilitaron talleres vivenciales de sensibilización sobre *Genero y Masculinidad* a personal técnico,

0000013

educadores, educadoras, maestros, maestras y todo aquel personal vinculado a la atención de niños, niñas y adolescentes en sus funciones cotidianas de promoción de derechos y su protección integral, a fin de modificar conductas estereotipadas, romper paradigmas y promover nuevos patrones de comportamiento y guiar a los niños, niñas y adolescentes que estén bajo su responsabilidad, a vivenciar una nueva cultura de relacionamiento entre las niñas y los niños.

Se capacitó a 590 personas adultas, quienes laboran en los 12 Centros de Acogimiento del ISNA, que desempeñan funciones de Dirección, Equipos Multidisciplinarios, Personal Operativo educadores y educadoras y Equipos Técnicos; proceso que duró 4 meses en jornadas de dos días.

Marco Teórico

Los estudios y el enfoque de género están siendo integrados al mundo como contribución para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Para eso se hace imprescindible que los estudios de los fenómenos sociales y los procesos de desarrollo en general no sean neutros respecto a la condición de hombres y mujeres, porque es uno de los factores que influye que el impacto no sea el mismo para todo el grupo destinatario. Por tanto, deben definirse cuáles son los enfoques a seguir en este proceso de implementación de la Política de Igualdad y Equidad de Género del ISNA.

A. ENFOQUE DE GÉNERO

Considerando los espacios y roles familiares, educativos, socio culturales y económicos, así como el rol de los medios de comunicación en la reproducción de estereotipos, el enfoque de género básicamente implica la equidad e igualdad entre hombres y mujeres y su aplicabilidad.

En la Política institucional, el enfoque de género toma en consideración las diferentes oportunidades que poseen los hombres, las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y ellas, los distintos roles, funciones y atributos que socialmente se les asignan; el género se relaciona con todos los aspectos de la vida económica, política, social, cotidiana y privada de las mujeres y los hombres, determinando características y funciones según el sexo y la percepción que se tenga de la persona. Las relaciones de género se derivan de los modos en los que la sociedad asigna los roles y

responsabilidades distintas, a la mujer y al hombre, esto determina diversas formas de acceder a los recursos materiales, así como el acceso a espacios de participación y desarrollo.

La Política toma en consideración el enfoque "Género en Desarrollo" (GED) que revela que la exclusión de las mujeres tiene su causa y efecto en las desigualdades, en las relaciones de género y en los roles que éstas asignan a mujeres y a hombres[1]. Las estrategias desarrolladas por este enfoque se centran en cuatro (4) ejes:

1. Sensibilización entre mujeres y hombres que atienden niñas, niños y adolescentes, desde la primera infancia.
2. El empoderamiento de las mujeres: que se entiende como la toma de conciencia hacia las relaciones de poder que operan en la vida, generar confianza en sí misma y adquirir la fuerza necesaria para cambiar las desigualdades de género en todos los ámbitos.
3. La integración o mainstreaming (transversalidad): que es la estrategia de la igualdad de género en todas las decisiones políticas, en las estructuras institucionales y en la asignación de recursos.
4. El trabajo especializado con grupos de hombres, que según datos del diagnóstico, son mayoritariamente los vulneradores de derechos, dentro de la institución, temas como masculinidad, sexualidad, violencia y manejo de emociones, deben ser parte de los procesos de capacitación.

Sobre esta base debe fundarse la implementación de la Política Institucional de Género; ésta visión permite que exista un

1 BOSERUP, Esther, Women Role in Economic Devlopment, Earthscan Publications Ltd., Londres, 2007

0000021

concepto más profundo de igualdad de género, y la incorporación de la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los procesos, además de un cambio de las estructuras institucionales y organizativas.

En el entendido que las metodologías aplicadas sin perspectiva de género parten del error de considerar los fenómenos sociales como neutros y tienen como consecuencia impactos negativos e ineficaces, porque no contemplan las diferencias de posición entre mujeres y hombres, la Política Institucional del ISNA, incluye este enfoque.

El Enfoque de Género, eje transversal de la implementación de la Política Institucional, involucra dos aspectos importantes: a) Las diferencias sociales, económicas y culturales en el ámbito laboral que existen entre mujeres y hombres; b) Las relaciones de poder que se establecen entre ellos.

Con la implementación de la Política, dicho enfoque pretende ir más allá de la teorización, diseñando y ejecutando Programas de formación a todo nivel, enfocados en la igualdad y equidad de género, en el que el Plan de Acción se constituya en la herramienta estratégica para operativizarla.

B. ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

El reconocimiento de la dignidad humana como condición previa para los derechos humanos, es un atributo inherente a la naturaleza humana, reconocida por las Naciones Unidas en su Declaración Universal.

La base para el reconocimiento de la dignidad e igualdad entre hombres y mujeres, es un tema de derechos humanos y una condición para la justicia social, Sobre esa línea, debe considerarse el enfoque de género: "Es la única manera para instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada. El empoderamiento de las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres son condiciones indispensables para lograr la seguridad política, social, económica, cultural y ecológica entre todos los pueblos"[2].

La incursión del enfoque de derechos humanos es obvia y obligatoria, aún más si se trata de "derechos humanos de las mujeres" (término que puede parecer una redundancia). Sin embargo, no existe actualmente ninguna sociedad donde las mujeres dispongan de las mismas oportunidades que los hombres, situación que ha trascendido al ámbito laboral.

2 Plataforma para la Acción de Beijing, Cuarta Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer, 1995.

0000023

Marco Jurídico

La Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, está fundamentada en la normativa internacional y nacional que hace referencia a la equidad, igualdad y no discriminación por razones de género, tal como se describe a continuación.

NORMATIVA INTERNACIONAL

El enfoque de género se respalda en las políticas nacionales y en la ratificación gubernamental de Convenios y Convenciones Internacionales, tales como:

- ✓ **La Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948)**
  Creada para garantizar los derechos que se consideran como fundamentales, inherentes e inalienables a la persona humana. Establece que: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...", y que los derechos son "sin distinción alguna de raza, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición."; porque: "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley..."[1]

- ✓ **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (OEA, 1994)**
  Documento creado a raíz de la preocupación por la violencia que viven las mujeres sin distinción de raza, clase, religión o edad

1 Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en su resolución 217 II de fecha 10 de diciembre de 1948. Artículos 2 y 7.

0000024

y la necesidad de reconocer que el respeto a los derechos de las mujeres es una condición indispensable para su desarrollo individual. Para ello consideró que: "Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia tanto en lo público como en lo privado." Porque toda mujer puede ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los estados partes reconocen la violencia contra la mujer estableciendo como derechos: "El derecho a una vida libre de toda forma de discriminación", y "El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación."[2]

Además por primera vez se habla y da oportunidad del trabajo que debe de hacerse con las conductas de los hombres diseñando programas formales y no formales para contrarrestar prejuicios y costumbres en sus practicas que se basen en premisas de inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o papeles estereotipados para el hombre y la mujer (Art. 8 de la Convención).

✓ **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU, 1979).**
Es el principal instrumento internacional legal de Derechos Humanos para la promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres. Es regida por tres principios básicos: a) El principio de igualdad de resultados, b) El principio de no

2 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará" hecha en la ciudad de Belém do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994, ratificada por El Salvador el 13 de noviembre de 1995.

000025

discriminación y c) El principio de responsabilidad estatal. Contempla que "...la expresión "Discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo...", además establece aquellas medidas idóneas o apropiadas que deben tomar los Estados como "Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres..."[3]

- ✓ **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. (ONU, 1995)**
  Instrumento que promueve los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad. Y reafirma el compromiso de defender los derechos y la dignidad humana intrínseca de las mujeres y los hombres, todos los demás propósitos y principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos Internacionales de derechos humanos, en particular con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los derechos del Niño.[4]

- ✓ **La Convención de los Derechos del Niño (ONU, 1989)**
  Instrumento ratificado por El Estado de El Salvador el 26 de abril de 1990, promueve la igualdad, equidad y no discriminación de la niñez y la adolescencia por razón de sexo.

  Establece que "Los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el

3 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en su resolución 34/180 de fecha 18 de diciembre de 1979. Artículos 1, 5 y 11.

4 Aprobada en la 16ª sesión plenaria, celebrada el 15 de septiembre de 1995, Durante la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer, en Beijin.

000023

idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales". Y que además "tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación...".[5]

NORMATIVA NACIONAL

✓ **Constitución de la República**

La Carta Magna de la República, es el principal instrumento para garantizar los derechos de las y los ciudadanos de El Salvador, establece fundamentos para la convivencia nacional, con base en el respeto a la dignidad e igualdad de la persona humana. Declara que "Todas las personas son iguales ante la ley..." y que para gozar de los derechos que se establecen, no habrán restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión[6].

✓ **Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA)**

Normativa promulgada con el fin de hacer valer los derechos reconocidos en la Constitución, para la niñez y la adolescencia a un desarrollo integral, que tiene por finalidad garantizar el ejercicio y disfrute pleno de los derechos y deberes de toda niña, niño y adolescente. Establece el Principio de igualdad, no discriminación y equidad: "Todas las niñas, niños y adolescentes son iguales ante la ley..." y en ese sentido, no habrá distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en criterios tales

5 La Convención de los Derechos del Niño, adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en su resolución 44/25 de fecha 20 de noviembre de 1989. Artículo 2.

6 Constitución de la República de El Salvador con sus Reformas. DC s/n 15 de diciembre de 1983, D.O. No.234, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983. Artículo 3.

0000027

como sexo, raza, color, edad, idioma, religión, culto, opinión, filiación, origen nacional, étnico o social, posición económica, necesidades especiales, discapacidad física o mental, nacimiento o cualquier otra condición, para evitar el menoscabo o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos fundamentales.[7]

✓ **Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres**

Nace con el objeto de reconocer y garantizar el derecho que las mujeres tienen a vivir una vida libre de violencia, de discriminación, y con el fin de proteger el respeto a su dignidad, integridad física y moral, seguridad personal, igualdad y equidad dentro de todos los ámbitos de la sociedad en que se desenvuelve.

Esta Ley, centra su visión en el establecimiento, reconocimiento y garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, implanta que debe lograrse "...por medio de políticas públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección reparación y sanción de la violencia contra las mujeres..."; a fin de proteger el derecho a la vida, a la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y equidad. Además, advierte que ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación es un derecho fundamental para toda mujer.[8]

7 Ley de Protección Integral para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia. D.L. No. 839. 15 de Abril de 2009. D.O. No. 68. Tomo No. 383. 16 de Abril de 2009. 2ª Edición 2010. Artículo 11.

8 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. D.L. No. 520. 25 de noviembre de 2010. D.O. No. 2. Tomo No. 390. 4 de Enero de 2011. Artículo 1 y 2.

0000028

✓ **Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres**

Todo el articulado de esta Ley, está referido a la igualdad, equidad y no discriminación, y da líneas claras para que las instituciones estatales la implementen mediante la tranversalización en todo su accionar institucional. Como aportes más importantes se pueden mencionar la inserción de la "Garantía de cumplimiento del Principio Constitucional de Igualdad"; el "Alcance del Principio de Transversalidad"; y, los "Criterios de Aplicación del Principio de Transversalidad en la actuación de las instituciones del Estado".[9]

9 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. D.L. No. 645. 17 de marzo de 2011. D.O. No. 70. Tomo No. 391. 8 de abril de 2011. Artículo 1, 9 y 10.

0000029

Objetivos

GENERAL

- Integrar la igualdad y equidad de género en todo el trabajo institucional, con el fin de generar un ambiente laboral libre de violencia y discriminación, potenciando el pleno desarrollo de mujeres y hombres contribuyendo así, a la garantía del ejercicio pleno de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, destinatarios de los Programas del ISNA.

ESPECÍFICOS

- Incorporar los elementos de la Política de género en los diferentes tipos de Programas que el ISNA ejecuta, desde sus diferentes ámbitos, a fin de generar y fortalecer capacidades teórico- prácticas del personal, que contribuyan al vigenciamiento pleno de los derechos de las niñas, niños y adolescentes.

- Incluir el enfoque de género en los procesos administrativos, instrumentos y normativas que se encuentren relacionados con el personal técnico y administrativo, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres y evitar la discriminación.

- Desarrollar procesos de deconstrucción, sensibilización y formación con enfoque de género, encaminado a reconocer y transformar la existencia de la desigualdad histórica y la inequidad entre mujeres y hombres, que afectan la vida personal y el accionar institucional.

0000030

Principios Rectores

Como principios inspiradores y reguladores de la ejecución de la Política de Igualdad y Equidad de Género del ISNA, se retoman por especificidad algunos de los principios ya establecidos en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) y en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).

A. Igualdad

Se refiere al derecho individual y colectivo inalienable de mujeres y hombres, de recibir el mismo trato y protección por parte de la institución y de contar con las mismas oportunidades en el ámbito laboral y social.

B. Equidad

Se entenderá como el conjunto de acciones que llevarán a la igualdad sustantiva. Para lo cual se deben promover acciones positivas que permitan equiparar las oportunidades de mujeres y hombres y, por tanto, erradicar en el mediano plazo, las discriminaciones y desigualdades de género. Serán de especial atención aquellos sectores en los que la vulnerabilidad social sea mayor o a quienes la naturaleza del instituto asuma como absolutamente prioritarios.

C. No discriminación

Se refiere a la prohibición de la discriminación en todas sus formas. Esta prohibición se entiende en un sentido amplio como la sanción

0000031

efectiva de las actitudes y acciones discriminatorias pero también como el punto de partida de los procesos de desaprendizaje y reaprendizaje con enfoque de género.

D. Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres

Se entiende como la obligación de garantizar la no discriminación por características biológicas, preferencias ideológicas, edad, etnia, culturales, posición jerárquica institucional y así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos de género.

E. Transversalidad

Se entenderá como la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que se organicen, planifiquen, ejecuten y evalúen en todos los niveles de la institución, encaminadas a lograr la igualdad entre las mujeres y hombres.

F. Intersectorialidad

Se refiere a la coordinación y articulación con otras instancias del Estado y sociedad civil, para intercambiar y actualizar prácticas de respeto al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.

0000032

Difusión de la Política

Para difundir la Política de Género, se creará y ejecutará un Programa especializado de sensibilización y formación sobre igualdad, equidad y no discriminación por motivos de género, implementado a través de la Escuela de Formación de Operadores, por medio de Diplomados y Cursos Especializados, para lo cual se utilizarán diferentes metodologías, tales como talleres, foros, conversatorios, convivios, entre otros.

Los procesos de sensibilización y formación será dirigido a todo el personal técnico, administrativo y áreas sustantivas del ISNA, de todos los niveles de puestos funcionales: Jefaturas de Direcciones, Subdirecciones, Delegaciones Regionales, Departamentales, Unidades, Centros de Acogimiento, Centros de Inserción Social, Centros de Bienestar Infantil, así como personal técnico y administrativo.

Asimismo, comprenderá las coordinaciones con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, organismos internacionales y/o nacionales con experiencia y competencias en los temas de género, para apoyar los procesos de sensibilización y formación.

Asimismo se diseñarán mecanismos para la divulgación e implementación del reglamento institucional con enfoque de género, así como para la promoción de una cultura de denuncia por violencia de género.

0000033

Recursos Necesarios

Para ejecutar todas las acciones antes descritas, es necesaria la creación de la Unidad de Género que además, dará seguimiento y apoyo técnico a la implementación de la Política. Para garantizar que la Unidad tenga capacidad de incidencia, debe estar a tiempo completo y su nivel dentro del organigrama institucional, debe ser adscrito a la Dirección Ejecutiva del ISNA.

Asignación de personal técnico sensible y comprometido en los temas de igualdad y equidad de género, con un currículum certificado de formación en materia de teoría de género y probada experiencia de formación en temas de derechos humanos de las mujeres y enfoque de género, masculinidades, entre otros.

Asignación de presupuesto para la implementación y cumplimiento del Plan de Acción de la Política, así como los recursos necesarios para el funcionamiento de la Unidad de Género.

000031

Implementación de la Política

Las líneas estratégicas de la Política parten, en gran medida, del resultado del diagnóstico realizado a los diferentes sectores de la institución: niñas, niños y adolescentes de los Programas del ISNA, así como personal técnico y administrativo de las Subdirecciones, Delegaciones, Unidades y Departamentos.

De igual forma, se retoma la normativa nacional y los compromisos de país en materia de igualdad, equidad y no discriminación por razones de género, considerándose como áreas de incidencia las siguientes:

- Las relaciones interpersonales y la conducta personal que mujeres y hombres establecen dentro y fuera de la institución.
- Las condiciones laborales de mujeres y hombres en aspectos como: Cargo funcional, salarios, medidas de seguridad, asignación de recursos, permisos, tiempos compensatorios, misiones oficiales, asignación de puestos de trabajo, horas extras o tiempos extraordinarios y otras asignadas por la propia dinámica de trabajo.
- La atención que se brinda a las niñas, niños y adolescentes en el proceso de garantía, promoción, difusión y restitución de sus derechos.
- Los procesos administrativos, técnicos y legales de la institución, referidos a contrataciones de personal, contrataciones de servicios, convenios, servicios sociales estudiantiles, voluntariados, entre otros.

Líneas estratégicas para su implementación:

- **Implementar mecanismos que contribuyan a la erradicación de la discriminación, la desigualdad y la violencia de género**

0000035

Promover una cultura de cero tolerancia a las prácticas formales o informales en las relaciones laborales o interpersonales que manifiestan actitudes, decisiones o comportamientos discriminatorios por condición de género.

Ejercer prácticas de control a todas las expresiones labores o interpersonales que suponga la asignación de actividades en forma desigual, por condición de género.

Con las acciones de violencia de género, particularmente en los casos de acoso y abuso sexual en el ámbito institucional, como interpersonal, aplicar los mecanismos administrativos y de referencia en tanto la constitución de presuntos delitos.

Líneas de acción:

- Construir instrumentos y mecanismos de denuncia y los procedimientos sancionatorios en casos de transgresión por razones de género.
- Incorporar en los contratos de trabajo las causales de terminación de relación laboral sin responsabilidad patronal en caso de acoso sexual u otras conductas que tiendan a menoscabar la dignidad de las mujeres y hombres.

- **Integrar criterios de equidad de género en la administración de los recursos humanos y materiales.**
  Esto permite que las intervenciones tengan impacto en la superación de las brechas de género en el accionar de la institución.

Líneas de acción:

- Incorporar el enfoque de igualdad y equidad de género en la elaboración y ejecución del presupuesto, para asegurar la

implementación, el seguimiento y evaluación de la Política.
- La administración de los recursos humanos deberá realizarse en el marco de la igualdad, equidad y no discriminación por razones de género.

- **Establecer mecanismos de revisión y actualización de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género en forma periódica; lo cual permitirá el cumplimiento de forma progresiva de la Política.**

Líneas de acción:
- Asignación de presupuesto institucional específico para la implementación de la Política.
- Elaboración de un Plan de Acción Anual que determine las acciones que se implementarán.
- Construcción de un Programa de sensibilización y formación en igualdad y equidad de género.
- Revisión y fortalecimiento de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género en un periodo de tres años.

- **Incorporar el enfoque de género en el Sistema de Información para la Infancia, así como en los procesos de investigación que desarrolle la Institución.**

  El sistema de información e investigación de la institución, deberá comprender el enfoque de igualdad y equidad de género, que permita un análisis cuantitativo y cualitativo de la situación en la aplicación de este enfoque.

Líneas de acción:
- Revisar los instrumentos de recolección de información que conlleven desagregación por sexo e indicadores de género.
- Actualizar el **Sistema de Información para la Infancia** para incorporar

0000037

el enfoque de género.
- Transversalizar el enfoque de género en las investigaciones, estudios y/o informes.
- Elaborar Indicadores de género para medir su cumplimiento.

- **Ejecutar acciones positivas como mecanismo de corrección para eliminar la discriminación y desigualdad de hecho entre mujeres y hombres como instrumento de justicia social.**
  Estas acciones estarán dirigidas a las mujeres que recurrentemente son victimas de violencia y discriminaciones, para lo cual se requiere de potenciarlas y empoderarlas para el ejercicio pleno de sus derechos.

Líneas de acción
- Implementar grupos de fortalecimiento y auto ayuda para aquellas mujeres que por cualquier situación han sido recurrentemente victimas de violencia y discriminación.
- Dar prioridad en oportunidades de becas o de formación para mujeres que por su condición de violencia y discriminación han tenido dificultades en su formación profesional

- **Crear y/o readecuar los diferentes planes, programas y proyectos dirigidos a niñas, niños y adolescentes, familia y comunidad en el proceso de promoción, difusión, participación y restitución de sus derechos humanos, con el enfoque de igualdad, equidad y no discriminación de género.**
  Someter a una rigurosa revisión los contenidos de los planes, programas y proyectos existentes en el ISNA, orientados a la niñez y adolescencia, así como asegurar en los nuevos, un enfoque de igualdad, equidad y no discriminación de género.
  Lo anterior también se aplicará en los procesos de formación y capacitación que realiza la Es cuela de formación de Operadores,

000038

dirigidos a las personas operadoras del Sistema de Nacional de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia.

Líneas de acción:

- Coordinación con la Unidad de Desarrollo Institucional y las diferentes Subdirecciones, Delegaciones y Unidades, para hacer los ajustes y/o actualizaciones requeridas con enfoque de igualdad y equidad de género de los planes, programas y proyectos institucionales, orientados a niñas, niños y adolescentes.
- La información referida a niñez y adolescencia, deberá estar desagregada por sexo y haciendo uso de un lenguaje inclusivo para abolir las practicas sexistas y discriminatorias.
- Todas las acciones que se impulsen hacia la niñez y la adolescencia, deben ser en el marco de la igualdad sustantiva y la no discriminación.

- **Implementar mecanismos de igualdad, equidad y no discriminación en el proceso de contratación y prestación de servicio.**

  La política de contrataciones de personal, así como la compra de servicios, deberá incorporar criterios de igualdad y equidad de género, para impulsar una cultura institucional inclusiva, considerando además la asignación de puestos de trabajo y asignaciones salariales.

Líneas de acción:

- Implementar criterios de equidad e igualdad de género en la contratación del personal.
- Estipular en bases de licitación y plasmar en contratos de servicio, cláusulas relativas a la prohibición de contratación de empresas con antecedentes de violencia laboral de género o

0000039

discriminación por razones de género.

- Definir mecanismos que garanticen la no contratación de personal con antecedentes de violencia intrafamiliar y de género, así como la compra o contratación de servicios a empresas en las que se haya conocido por cualquier medio la violencia y discriminación hacia las mujeres.
- Priorizar la contratación de aquellas empresas que evidencien entre sus actividades productivas la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en sus códigos de ética como en la conformación de su personal.

- **Revisión y /o creación, divulgación e implementación de la normativa institucional que incorpore el enfoque de género.**
  Esto implica una revisión general de los instrumentos que regulan el accionar de la institución, así como construir los requeridos, para fortalecer la labor institucional desde la igualdad, equidad, no discriminación y violencia por razones de género.

Líneas de acción:

- Elaboración de reglamento institucional con enfoque de igualdad y equidad de género.
- Diseñar mecanismos para la divulgación e implementación del reglamento institucional con enfoque de género.
- Revisión del Manual de Descripción de Puestos, Normas Técnicas de Control Interno y el Manual de Organización del ISNA, para incorporar criterios de igualdad, equidad, no discriminación y violencia, por razones de género.
- Diseñar estrategias y mecanismos para la promoción de una cultura de denuncia, por violencia de género.

000040

Seguimiento y Evaluación

Para asegurar el cumplimiento de la Política, es necesaria la implementación de mecanismos, instrumentos y procedimientos que midan y/o verifiquen las líneas estratégicas y las líneas de acción en el marco institucional, a través de acciones de monitoreo, seguimiento y evaluación.

En el orden estrictamente operativo, se desarrollará un mecanismo de control para medir si el enfoque de género está contemplado en planes, programas o proyectos de trabajo institucionales, a través de los indicadores de género.

Básicamente, se construirán indicadores que midan la apertura y espacios de participación de mujeres y hombres en el marco del trabajo institucional, para ir señalando los hallazgos, las acciones positivas de malas prácticas o de potenciación de buenas prácticas, así como ir subsanando las debilidades, es decir, de decisiones o acciones que no se apeguen a los objetivos de la Política. Al respecto, el seguimiento implicará la elaboración de instrumentos de control de la implementación de la Política, junto al detalle de la metodología para su ejecución.

Respecto de la evaluación, si las acciones correctivas no subsanan los hallazgos negativos documentados, a través del monitoreo y seguimiento, se procurará aplicar un reglamento específico, diseñado por la Unidad de Género, para garantizar la aplicación de la Política. La denuncia respecto a la vulneración de derechos por prácticas de desigualdad e inequidad de género, serán un factor determinante en las acciones de monitoreo, seguimiento y evaluación de la Política.

000041

Acciones de seguimiento

- Definición de indicadores operativos y/o de eficiencia.
- Establecimiento resultados intermedios o finales.
- Monitoreo específico a las actividades y resultados de las diferentes Unidades institucionales.
- Verificación de las incorporaciones de las observaciones emitidas en los informes de resultados de evaluación.

Acciones de Evaluación

- El impacto de logros se hará de forma trimestral, en articulación con la Unidad de Desarrollo Institucional-UDI- dentro de la revisión de los Planes Operativos Anuales.
- Construcción de una línea de base, de acuerdo al Diagnóstico Institucional de Género.
- Comparación de los resultados que arrojan los indicadores, por periodo anual.
- Emisión trimestral de informes sobre el nivel de cumplimiento de metas.
- Socialización de los informes emitidos sobre la implementación de la Política de Género, para la toma de decisiones.

La política institucional de igualdad y equidad de género es el resultado de un proceso colectivo de consulta, pero solo será efectiva si se asume como propia, en la medida que la perspectiva de género, se institucionalice en la práctica cotidiana de las relaciones laborales e interpersonales en el ISNA.

000043

Definiciones

Acoso Laboral
Es la acción de hostilidad física o psicológica, que en forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimar 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.

Acoso Sexual
Todo comportamiento de carácter sexual no deseado que realiza, en el contexto de una relación de empleo, una persona respecto de un/a trabajador/a con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil para él o ella.

Acciones Afirmativas
Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres. El objetivo principal de estas medidas, es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Acción Positiva
Las evaluaciones de las repercusiones de las políticas de igualdad de oportunidades, muestran que el problema radica, en que el punto de partida entre hombres y mujeres para la participación en el mundo público, no es igual. Se tendría que desarrollar un mecanismo para corregir esa desventaja inicial. La segunda

0000043

estrategia versa sobre el desarrollo de acciones que, en situaciones de igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, benefician a las primeras y que asegure la presencia de las mujeres en el ámbito público.

Algunas de las políticas existentes dentro de esta estrategia serían, por ejemplo, la equiparación de la proporción de personas según sexo que participan en determinadas actividades, y las ayudas a empresas que contraten mujeres.

Lamentablemente, la discriminación de las mujeres sigue condicionada por el rol que ésta desempeña tradicionalmente en el ámbito privado, lo cual deja constancia de que la doble jornada persiste, y que las mujeres siguen sin poder participar en igualdad de condiciones, en la esfera pública.

Análisis de Género

Herramienta teórico-metodológica, que permite el examen sistemático de las practicas y los roles que desempeñan las mujeres y los hombres, en un determinado contexto económico, político, social o cultural. Sirve para captar cómo se producen y reproducen las relaciones de género, dentro de una problemática específica y con ellos detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse, para lograr la equidad entre los géneros.

El análisis de género también se aplica en las políticas públicas. Este consiste en identificar y considerar las necesidades diferenciadas por género en el diseño, implementación y evaluación de los efectos de las políticas sobre la condición y posición social de las mujeres y los hombres, respecto al acceso y control de los recursos, su capacidad decisoria y empoderamiento de las mujeres.

000044

Androcentrismo

Es la base de la sociedad en que estamos inmersas. Este término hace referencia a una forma de pensar, una visión del mundo que considera al hombre, como centro de referencia del Universo y que, simultáneamente, oculta el papel de la mujer en un segundo plano. Es un tipo peculiar de sesgo perceptivo, error en el discurso, popular o científico, producido por la pertenencia acrítica de sus productores al colectivo masculino.

Esta organización hegemónica de nuestra cultura, deriva en la constante existencia de una visión sexista de su estructura, componentes y expectativas.

Construcción Social de Género

Refiere a la definición de las características y los atributos que son reconocidos socialmente como masculinos y femeninos, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad.

Equidad de Género

La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la "equidad" como "una igualdad en las diferencias", entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad, a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad, con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por ello, la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

0000045

Estereotipos

Ideas preconcebidas, simples, que están muy arraigadas y determinan las conductas, comportamientos y actitudes que deben tener las personas en función del grupo de pertenencia.

Género

Conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura tomando como base la diferencia sexual. Estas características se han traducido en desigualdades y marginación para la mayoría de las mujeres y en la subordinación de sus intereses como persona, a los de los otros.

Lenguaje Sexista

El lenguaje refleja nuestra concepción del mundo y al mismo tiempo, colabora en la construcción de las imágenes de las personas y los grupos sociales. En este sentido el lenguaje sexista ha ayudado durante siglos a legitimar y reproducir relaciones injustas entre los sexos que invisibilizan a las mujeres, prevaleciendo formas de expresión colectivas que excluyen a las mujeres, con formas lingüísticas androcéntricas y subordinan lo femenino a lo masculino.

Machismo

Conjunto de creencias, conductas y prácticas sociales que justifican y promueven actitudes discriminatorias y violencia contra las mujeres. Esta se sustenta en dos supuestos básicos:

a) La polarización de los roles y estereotipos que definen lo masculino y lo femenino.
b) La estigmatización y desvaloración de lo propiamente femenino, basado en la violencia física o psicológica (expresión extrema del machismo), el engaño, la mentira y el fomento de estereotipos, que desvalorizan a la persona.

0000046

Misoginia

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

Patriarcado

Es un orden social genérico de poder, basado en un modo de dominación, cuyo paradigma es el hombre. Este orden asegura la supremacía de los hombres y de lo masculino sobre la interiorización previa de las mujeres y de lo femenino. Es asimismo un orden de dominio de unos hombres sobre otros y de enajenación entre las mujeres.

Perspectiva de Género

El Enfoque de Género o Perspectiva de Género significa adoptar una **mirada explicativa** al tipo de relaciones y comportamientos que se dan en la interacción entre mujeres y hombres, a las funciones y roles que asume cada quien en sus respectivos núcleos de convivencia, y por último, aporta una explicación a las posiciones sociales de las mujeres y de los hombres. Esta mirada analítica, estaría dirigida a la acción institucional, política, profesional y civil.

Desde la perspectiva de género se asumiría una visión crítica sobre la realidad social, identificando las posibles diferencias y semejanzas existentes entre hombres y mujeres y cuestionando, al mismo tiempo, sus valoraciones tradicionales que son las que sustentan las relaciones desiguales de poder y la desigual distribución de conocimientos, propiedades, ingresos y derechos. Se trataría, por tanto, de analizar las situaciones teniendo en cuenta el lugar y significado que las sociedades, dan al hombre y a la mujer en su carácter de seres masculinos y femeninos: "Permite enfocar, analizar y comprender las características que definen a mujeres y "varones", desde el análisis del sistema patriarcal, así como sus semejanzas y sus diferencias.

0000047

Sexismo

"Conjunto de formas y modos, empleados en la sociedad, para mantener en situación de inferioridad, subordinación y explotación, a un grupo sexual, abarcando a todos los ámbitos de la vida y las relaciones humanas (cultura, lengua, forma de vida y derechos)".

Se trata de cualquier discriminación que se realice en el seno de una comunidad o sociedad en función del sexo, y una actitud hacia una persona o personas en virtud de su sexo biológico. Comprendería la respuesta evaluativa ante una persona en razón de su pertenencia a uno u otro sexo biológico; el sentimiento y determinadas creencias sexistas y una intención de comportamiento discriminatorio.

Sexo

Se refiere a las diferencias biológicas existentes entre macho y hembra. Esto incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que las sustentan, y las diferencias relativas a la función de la procreación. Son características naturales e inmodificables. Este término sólo alude a la descripción de la diferencia biológica y no determina los comportamientos.

Sistema de Género

Es el conjunto de estructuras socioeconómicas, culturales y políticas que mantienen y perpetúan los roles tradicionales de lo masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres.

Teoría de Género

Tiene por herramienta central, el análisis de las diferencias entre sexo y género, aunque esta diferencia abarca la concepción de cada sociedad, respecto a las relaciones entre sexos. Trata de mostrar la

0000048

diversidad de formas en que se presentan las relaciones de género, al interior de las distintas sociedades que conforman la civilización humana, mostrando la identidad genérica de mujeres y hombres, de acuerdo con los patrones y costumbres culturales de cada una de ellas.

Violencia contra la Mujer

Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico contra la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Violencia de Género

Es toda una serie de agresiones, daños y amenazas ejercidas por hombres y mujeres hacia otras y otros, por su condición genérica de ser mujeres u hombres.

Violencia Laboral

Son acciones u omisiones contra la mujer ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo público o privado, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebrante el derecho a igual salario por igual trabajo.

0000049

Referencias Bibliográficas

- BOSERUP, Esther, Women Role in Economic Development, Earthscan Publications Ltd., Londres, 2007

- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR CON SUS REFORMAS. DC s/n 15 de diciembre de 1983.

- CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION BELEM DO PARA" hecha en la ciudad de Belem do Parà, Brasil, el 9 de junio de 1994, ratificada por El Salvador el 13 de noviembre de 1995.

- CONVENCIÓN DE LOS DERECHOS DEL NIÑO. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en su resolución 44/25 de fecha 20 de noviembre de 1989.

- CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en su resolución 34/180 de fecha 18 de diciembre de 1979.

- FERRER PÉREZ, VICTORIA Y BOSCH, ESPERANZA: "Violencia de género y misoginia: Reflexiones psicosociales sobre un posible factor explicativo". Departamento de Psicología de la Universitat de d'Estiud'Estudis de Gènere", Pág.5

- GLOSARIO DE GÉNERO, Instituto Nacional de las mujeres, México, Pág.20, 32,59, 92.

- LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES. D. L. No. 645. 17 de marzo de 2011.

000050

- LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES. D. L. No. 520. 25 de noviembre de 2010.
- LEY DE PROTECCIÓN INTEGRAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA. D. L. No. 839. 15 de Abril de 2009.
- LAGARDE, MARCELA: "Género y feminismo, Desarrollo humano y democracia"
- PLATAFORMA PARA LA ACCIÓN DE BEIJING, CUARTA CONFERENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA MUJER, 1995
- Proyecto IUVENALES, acción 3. "Análisis y transferencia de buenas prácticas. Región Murcia, Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración". Dirección General de la Familia y el Menor. Pág. 4, 24.