



INSTITUTO SALVADOREÑO PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER

ÚLTIMA FECHA DE ENVÍO AL ISDEMU: 30 de septiembre de 2019

FORMULARIO DE AVANCES EN LA TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD SUSTANTIVA EN LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO SALVADOREÑO - 2019

puesta en marcha del Sistema Nacional de Igualdad Sustantiva - SNIS - y de la transversalización de la igualdad en las distintas instituciones del Estado, a fin de evidenciar los avances en la aplicación de la Normativa Nacional para la Igualdad de Género.

Principio de transversalidad: La Ley de Igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres - LIE, establece que en cumplimiento de los compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado Salvadoreño en materia de políticas de igualdad y erradicación de la discriminación, las instituciones del Estado deberán integrar los Principios de Igualdad y No discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, por lo que están

1) **NOMBRE DE INSTITUCION:**

2) **TIPO DE INSTITUCIÓN (marcar con una X):**

GOBIERNO CENTRAL:

Ministerio

ORGANO LEGISLATIVO

Institución Descentralizada

ORGANO JUDICIAL

Empresa Pública no Financiera

MINISTERIO PÚBLICO

Empresa Pública Financiera

OTRAS INSTITUCIONES

3) **UNIDAD INSTITUCIONAL DE GENERO - UIG (marcar con X las casillas y completar información)**

SE CUENTA CON UNIDAD INSTITUCIONAL DE GENERO SI CUMPLEN LAS SIGUIENTES CONDICIONES:

a) Si la Unidad de Género ha sido creada a través de una resolución, acuerdo, o cualquier otro instrumento legal (de validez dentro de la institución) que respalde la creación de una nueva unidad o área de trabajo en la estructura organizativa en la institución.

b) Cuando exista un acuerdo, resolución, nombramiento u otro instrumento que compruebe la creación de la plaza para personal de la Unidad de Género. También cuando haya un acuerdo, resolución, nombramiento u otro instrumento que compruebe la contratación de dicho personal, o en su defecto el documento que compruebe el nombramiento ad honorem o traslado de personal técnico de la institución para cumplir dicha función. El cumplimiento de los criterios anteriores permite constatar que no solo se ha creado la Unidad Institucional de Género como unidad o

La institución cuenta con Unidad Institucional de SI NO

Fecha de aprobación de creación de UIG como estructura organizativa **(Medio de verificación: acuerdo de creación de UIG**

Acuerdo Ejecutivo N°367 de fecha 27 de

La Unidad Institucional de Género esta conformada como:

Gerencia Área Otro

Dirección Programa Especifique:

Coordinación Proyecto

Cargo funcional de la persona encargada de

Jefatura Delegada Oficial

Técnica(o) I Técnica(o) V Gerente Técnica

Técnica(o) II Jefa(e) de Unidad I Especialista

Técnica(o) III Jefa(e) de Unidad II Otro:

Técnica(o) IV Coordinadora (or)

Nombre de la unidad institucional (según organigrama) de la que depende la UIG:

Nombre de jefa/e o responsable de la Unidad Institucional de Género:

sexo de persona responsable de la Unidad Institucional de Género:

Mujer Hombre

Fecha de nombramiento de persona designada, trasladada o contratada como responsable de UIG (debe contar con documento de nombramiento de la persona asignada a UIG)

Profesión de responsable de la Unidad Institucional de Género - UIG:

La persona responsable de la UIG tiene asignadas otras funciones adicionales a las

NO SI

Cuáles:

Cuenta con más personal asignado : SI NO

Cuántas personas

Detalle el cargo funcional de las personas asignadas a la Unidad Institucional de Género (NO contar a la responsable o jefatura de Unidad):

Cargo: Mujer Hombre

Cargo: Mujer Hombre

Cargo: Mujer Hombre

Cargo: Mujer Hombre

Cargo: Mujer Hombre

Cargo: Mujer Hombre
 Cargo: Mujer Hombre

4) POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN Y SU PLAN DE ACCIÓN - PIEG

Esta Política tiene el propósito de transversalizar el principio de igualdad y no discriminación en el quehacer institucional. Este compromiso institucional se manifiesta través de la asignación de recursos humanos, materiales y financieros para su implementación.

Este criterio se cumple SOLO cuando existe un documento de Política VIGENTE Y APROBADO por la máxima autoridad de la Institución para un período de vigencia específico y que cuente con su respectivo Plan de Acción con el que se está

La institución cuenta con Política Institucional de Igualdad y No Discriminación: SI NO

Fecha de aprobación de la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación:

Período de vigencia de la Política Institucional de Igualdad y No discriminación:

5) PLAN INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO (Marcar con una X y completar información):

"Este Plan debe ser parte sustantiva de los procesos de planificación institucional y para su formulación debe tomar en cuenta los objetivos, estrategias, metas e indicadores del **Plan Nacional de Igualdad y Equidad** vigente, identificando los ámbitos de responsabilidad institucional de acuerdo a sus competencias y atribuciones institucionales".

No se tomará como valido que se reporte el Plan de Trabajo u operativo de la Unidad de Género ni el Plan de Acción de la Política Institucional de Género.

Este criterio es válido cuando se cumplen las siguientes condiciones:

- a) Existe un documento de Plan Institucional de Igualdad aprobado por la máxima autoridad de la Institución para un periodo de vigencia específico.
- b) Si su Política Institucional de Igualdad y No Discriminación, además de contar acciones para procesos internos, también cuenta con acciones concretas para

La institución cuenta con Plan institución para la igualdad de acuerdo a referencia anterior SI NO

Fecha de aprobación del Plan Institucional para Igualdad y Equidad de Género:

Período de vigencia del Plan Institucional para la Igualdad y Equidad de Género:

6) PRESUPUESTOS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES

Este criterio es válido cuando se cumplen las siguientes condiciones:

- a) Cuando existen fondos destinados para la contratación o pago de salarios del personal de Unidad Institucional de Género.

c) Cuando existe financiamiento interno o externo para proyectos, programas o acciones específicas que promuevan la Igualdad y Equidad de género en el quehacer institucional, ya sea a través de un etiquetado o con la creación de una unidad presupuestaria o línea de trabajo en el presupuesto institucional denominada: **Igualdad Sustantiva y Vida Libre de Violencia para las Mujeres** u otra denominación pero que está destinada para dar cumplimiento al marco normativo nacional de

Indicaciones: Para conocer el detalle del presupuesto de su UIG y los fondos destinados a proyectos, programas o acciones específicas que promuevan la Igualdad y Equidad de género se le solicita llenar la siguiente matriz:

Cod. UP	UP	LT	Fuente de Financiamiento	51 Remuneraciones	54 Adquisiciones Bienes y Servicios	55 Gastos Financieros y Otros	56 Transferencias Corrientes	61 Inversiones en Activos Fijos	Total
01	Dirección y Administración Institucional	04 Transversalización del Enfoque de Género	Fondo General de la Nación	#####	#####	\$0.00	\$0.00	\$0.00	#####
06	Estadística y Censos	05 Estadísticas de Género	Fondo General de la Nación	#####	#####	\$0.00	#####	\$0.00	#####
Total				#####	#####	\$0.00	#####	\$0.00	#####

Notas aclaratorias:

Si la Unidad Institucional de Género no formula ni administra su presupuesto directamente, se sugiere completar la matriz con apoyo de la Unidad Institucional Financiera.

La Fuente de financiamiento se refiere a si los fondos destinados para el rubro provienen del Fondo General de la Nación, proyecto de inversión, fondos de cooperación internacional, fondo propios u otra fuente.

Si la Unidad Institucional de Género no cuenta con fondos en uno o más rubros colocar \$0.00.

UP: Unidad Presupuestaria

LT: Línea de Trabajo

COD. UP: Código de Unidad Presupuestaria

7) LA INSTITUCIÓN CUENTA CON COMISIÓN/COMITÉ INSTITUCIONAL DE GÉNERO: SI NO

8) ARMONIZACIÓN DE LA NORMATIVA DE LA INSTITUCIÓN PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD SUSTANTIVA:

La Institución ha modificado reglamentos, políticas o procedimientos internos para armonizarlos con la LIE y LEIV:

SI NO

Cuáles se ha avanzado en la revisión e incorporación de medidas afirmativas, como en relación al cumplimiento de la LIE y LEIV en principales instrumentos utilizados por la Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones como: Terminos de referencia para la contratación de servicios, bases de licitación y compras.
Adicionalmente a ello, el MINEC ha sido considerado como una de las cinco instituciones estatales beneficiarias de un proyecto liderado por el ISDEMU, con el objeto que obtengan asistencia técnica para la armonización de normativa interna con la legislación de igualdad vigente.

La Institución cuenta con normativa interna para abordar actos discriminatorios y hechos de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral:

SI NO

Cuáles El Ministerio cuenta con un Protocolo para la Prevención y Atención de casos sobre Acoso Sexual y Laboral y un Comité de Seguimiento de casos de acoso laboral y/o sexual; instancia administrativa interna encargada de recepcionar casos y denuncias sobre acoso laboral o sexual y ha aplicar el procedimiento administrativo establecido en el precitado Protocolo.

9) LA INSTITUCIÓN CUENTA CON MECANISMOS, LINEAMIENTOS U OTROS PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN E INCLUSIÓN DE MUJERES DE POBLACIONES VULNERADAS (identificar con una X la población, colocar número de mujeres atendidas y nombrar brevemente el tipo de

mujeres . de mujeres atendidas:
LGBTI:

Nombre de mecanismo, lineamiento o procedimiento :
:

Mujeres con discapacidad: . de mujeres atendidas:

Nombre de mecanismo, lineamiento o procedimiento :
:

Mujeres de pueblos originar. de mujeres atendidas:

Nombre de mecanismo, lineamiento o procedimiento :
:

Mujeres afrodescendientes: . de mujeres atendidas:

Nombre de
mecanismo,
lineamiento o
procedimiento
: