



GOBIERNO DE
EL SALVADOR



REGISTRO NACIONAL
DE LAS PERSONAS NATURALES

POLÍTICA DE IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS

DOCUMENTO ELABORADO POR:

Nombre: Licda. Jesica Ivette Martínez de Rodríguez
Cargo: Jefa de la Unidad de Género

Nombre: Licda. Ana Delmy Avalos Alas
Cargo: Colaboradora Jurídica



Firma:
Fecha: 10.03.2020

Firma:
Fecha: 10.03.2020

DOCUMENTO REVISADO POR:

Nombre: Licdo. Juan Pablo Ramos Orellana
Cargo: Asesor Jurídico

DOCUMENTO REVISADO POR DIRECCIÓN DEL ÁREA

Nombre: Licdo. Federico Guillermo Guerrero Munguía.
Cargo: Presidente Registrador Nacional – Director Ejecutivo Interino



Firma:
Fecha: 26.09.2020

Firma:
Fecha: 26.09.2020



DOCUMENTO AUTORIZADO POR PRESIDENCIA:

Nombre: Licdo. Federico Guillermo Guerrero Munguía.
Cargo: Presidente Registrador Nacional



Firma:
Fecha: 28.09.2020

CONTENIDO DEL DOCUMENTO:

1. Presentación.
2. Introducción.
3. Antecedentes.
4. Contexto Institucional.
5. Marco Jurídico Internacional.
6. Marco Jurídico Nacional.
7. Diagnóstico Institucional de Género.
8. Marco conceptual.
9. Principios Rectores.
10. Alcances.
11. Ejes estratégicos.
12. Implementación y seguimiento.
13. Vigencia
14. Referencias Bibliográficas.
15. Modificaciones del documento.

1. Presentación

El Registro Nacional de las Personas Naturales desde el despacho de la Presidencia, ha promovido el cumplimiento de la normativa internacional y nacional en materia de género, de conformidad a los compromisos adquiridos por el Gobierno de El Salvador, en las reuniones y cumbres internacionales que han dado como resultado la firma y ratificación de Tratados y Convenciones que postulan la igualdad de Derechos Humanos, sobre todo los derechos de las mujeres.

Fieles a dicho compromiso, se ha elaborado la Política de Igualdad entre los Géneros, documento que busca transversalizar el enfoque de género en el accionar interno del RNPN y en los servicios que ofrece a la ciudadanía dentro y fuera del país.

La Política de Igualdad entre los Géneros, representa un logro para el avance en la aplicación del principio de Igualdad en el RNPN, ya que con dicha Política, se marca la ruta a seguir para lograr condiciones de igualdad entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el Diagnóstico Institucional de Género; para lo cual se creará la normativa necesaria a fin de garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres.

Dentro de los objetivos de la Política de Igualdad entre los Géneros se encuentra el “Promover la transversalidad del principio de igualdad y no discriminación a nivel interno y de cara a los servicios que presta la institución”, en ese sentido se elaborarán instrumentos que contengan las acciones tendientes a prevenir el acoso laboral, sexual y las situaciones denominadas riesgos psicosociales y en caso de ocurrir alguna situación de acoso laboral y sexual, establecer la ruta y el procedimiento a seguir para garantizar el cumplimiento en el ejercicio de los derechos de las mujeres y su reparación o resarcimiento a través del acceso a la justicia, en caso de ocurrir violaciones o atropellos.

2. Introducción

La presente Política de Igualdad entre los Géneros ha sido elaborada a través de los lineamientos institucionales para la Igualdad Sustantiva, emitidos por el ente Rector el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), el Diagnóstico Institucional de Género; estudio, el cual fue producto de la investigación recabada por medio de encuestas suministradas al personal de la Institución a nivel nacional y en el exterior, además de contar con la asesoría de personal especializado del ISDEMU.

La presente Política constituye una herramienta para iniciar la transversalización del enfoque de género, garantizando los derechos de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres trabajadores del RNPN, para crear un ambiente libre de violencia y generar una cultura de respeto e igualdad entre mujeres y hombres que se refleje en la atención al usuario.

Lo anterior con los objetivos, ejes estratégicos y líneas de acción de la Política, establecidos en el Plan Nacional de Igualdad 2016 – 2020 y con otros enfoques relacionados con los compromisos internacionales adquiridos por el Estado salvadoreño.



GOBIERNO DE
EL SALVADOR



REGISTRO NACIONAL
DE LAS PERSONAS NATURALES

ANTECEDENTES

3. **Antecedentes**

La Constitución de la República de El Salvador dicta en su Art. 3 “Todas las personas son iguales ante la Ley”... esta garantía constitucional se desarrolla en las Leyes secundarias especiales.

En los últimos 10 años, El Salvador ha ratificado importantes convenios internacionales que han fortalecido el quehacer y actuar del Gobierno en materia de Derechos Humanos de las mujeres, en igualdad sustantiva y en la equidad de género. En este mismo lapso, la lucha feminista a través de las organizaciones sociales, dio la pauta para la creación de dos importantes leyes, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) y la Ley Especial Integral Para una vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).

ISDEMU como Ente rector de la LIE y todas las instituciones del Estado tienen el compromiso de asumir y apostar firmemente a la igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres, a través de políticas públicas e institucionales que permitan construir buenas prácticas, para disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.

El artículo 9 de la LIE, establece que las instituciones del Estado deberán de integrar los principios de Igualdad y no Discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus competencias y deben aplicar una estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género en su interior.

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 9 de la LIE, el 25 de julio de 2015 a través del Acuerdo RRHH No. 102/2015 se crea el Comité de Género Institucional.

En fecha 21 de julio del año 2016 a través del Acta de Junta Directiva número 899 se crea la Unidad de Género, como la instancia encargada de facilitar la incorporación para la transversalización del Principio de Igualdad y no Discriminación en las políticas planes, programas, proyectos, normativas y acciones institucionales desarrolladas en el ejercicio de sus competencias institucionales.

Así también en fecha 30 de septiembre de 2019 a través del Acuerdo No. PRE-UG-194/2019 se crea la Comisión Técnica de Igualdad Sustantiva, con facultades de definir, acompañar, respaldar y ejecutar las acciones necesarias para lograr una completa integración.



El Registro Nacional de las Personas Naturales en cumplimiento de los principios de Igualdad, Equidad y no Discriminación para las Mujeres, a través de la Unidad de Género, Comisión Técnica de Igualdad Sustantiva y el Comité de Género, darán seguimiento a la “Política de Igualdad entre los Géneros”, trazando la ruta a seguir para alcanzar los objetivos, metas y acciones definidas, en la consecución de una cultura organizacional que avance hacia la igualdad sustantiva en el interior de la institución así como en los servicios que se brindan.

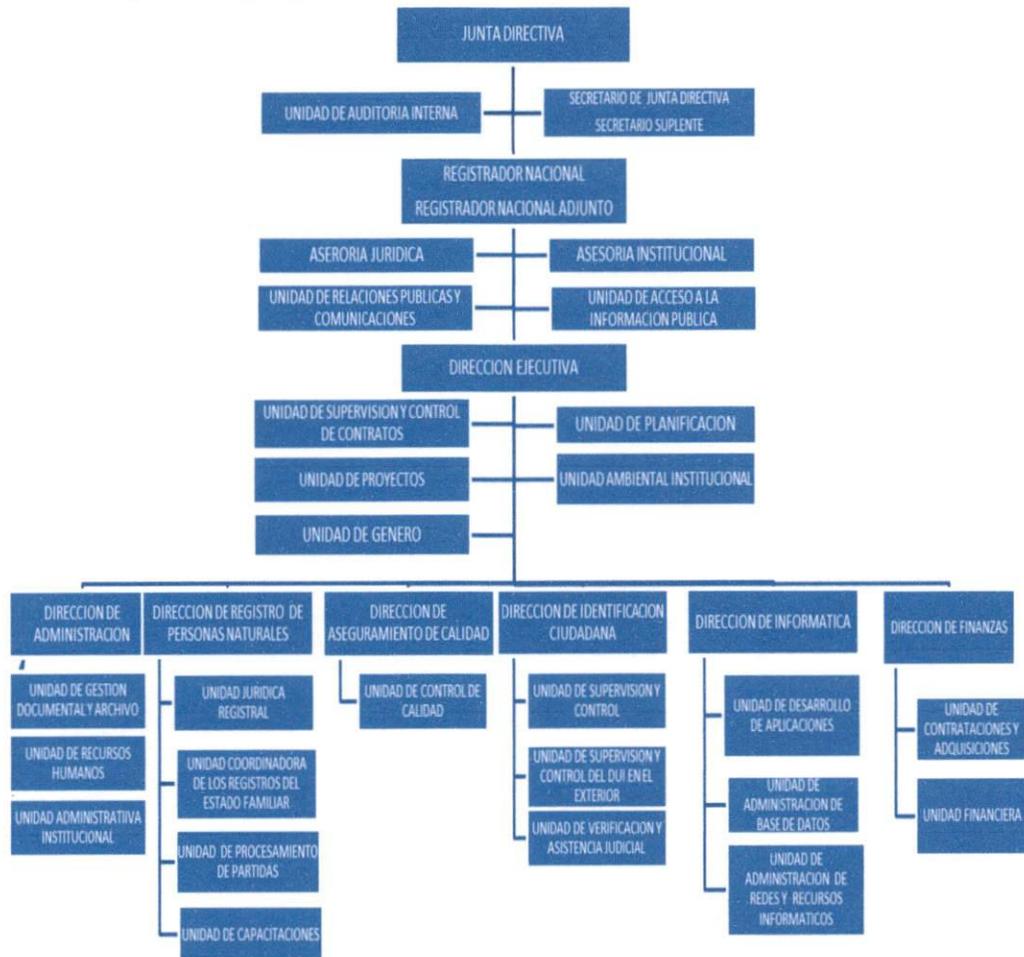


CONTEXTO INSTITUCIONAL

4. Contexto institucional

El Registro Nacional de las Personas Naturales, es una entidad de derecho público, con autonomía en el área técnica y administrativa, la dirección y administración general corresponde a una Junta Directiva, la cual está conformada por el Registrador Nacional, quien será su Presidente, nombrado por el Presidente de la República y 10 miembros propietarios y sus respectivos suplentes nombrados así: 1 por cada partido político, 1 por el Tribunal Supremo Electoral, 1 por el Ministerio de Hacienda, 1 por el Ministerio de Economía, 1 por la Junta de Vigilancia Electoral y 1 por la Corporación de Municipalidades de la República de El Salvador.

Figura 1: Organigrama del Registro Nacional de las Personas Naturales





Cuenta con 7 Direcciones de las cuales 1 es dirigida por una mujer y 6 por hombres; 26 Unidades dirigidas por 11 mujeres y 15 por hombres; 10 Departamentos dirigidos por 3 mujeres y 7 por hombres.

Se cuenta con una planta general de personal de 415 empleados conformada de 218 mujeres y 197 hombres, los cuales se encuentran asignados en las diferentes dependencias a nivel nacional y en el exterior del país.



REGISTRO NACIONAL
DE LAS PERSONAS NATURALES

MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

5. **Marco Jurídico Internacional**

El Salvador como estado miembro de la Organización Mundial de las Naciones Unidas, ha adquirido compromisos internacionales en materia de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación y derechos humanos a vivir una vida libre de violencia, siendo estos:

a) **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.**

Suscrito por El Salvador el 21 de septiembre de 1967 y ratificado el 30 de noviembre de 1979. Establece que cada uno de los Estados partes en dicho pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier condición social. (Art. 2 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos)

b) **Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. (CEDAW)**

En el año 1996 El Salvador ratificó esta Convención en la que se subraya que la discriminación viola los principios de igualdad de derechos y respeto de la dignidad humana de las mujeres. En su Art. 1 establece por discriminación toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, culturales y civiles o en cualquier otra.

La Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados partes en su Art. 3 que adopten todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizar el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

c) **Convenio sobre los Derechos políticos de la Mujer.**

Ratificado por El Salvador el 15 de diciembre de 1993; consignando que las mujeres tendrán derecho a emitir el sufragio en todas las elecciones, a ser elegibles para todos los organismos públicos electivos establecidos por la legislación nacional y tendrán derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional en igualdad de condiciones con los hombres sin discriminación alguna y tendrán derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional en igualdad de

condiciones con los hombres, sin discriminación alguna. (Arts. I, II y III Convenio sobre los Derechos Políticos de la Mujer)

d) Convenio C100

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. El convenio ordena que todo Estado miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

e) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres. (Convención Belem Do Para)

Ratificada por El Salvador en el año 1995; en ella los Estados parte convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva la convención.

f) Objetivos del Desarrollo Sostenible, Agenda 20-30

El Salvador es uno de los países que tiene un compromiso firme de poner en marcha la agenda 20-30; el objetivo 5: “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas” y con sus objetivos específicos como “poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas en todo el mundo”, “eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y niñas en el ámbito público y privado; incluida la trata y explotación sexual y otros tipos de explotación”. “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de decisión en la vida política, económica y pública” y “aprobar leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles”.

g) Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo.

Conferencia celebrada del 12 al 15 de agosto de 2013, Montevideo, Uruguay, organizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (CEPAL)
Aborda la integración de la población y su dinámica sostenible con Igualdad y respeto en los Derechos Humanos. “Derechos, necesidades responsabilidades y

demandas de niñas, niños y adolescentes”. “Envejecimiento y protección social”. “Acceso universal a los servicios de salud sexual y salud reproductiva” y el tema de “Igualdad de Género” y la eliminación de la violencia y el fortalecimiento de las estructuras del Estado para promover el adelanto de las mujeres.

- h) Convenio C 156 Convenio sobre los Trabajadores con responsabilidades familiares.** Ratificado por El Salvador, el 12 de octubre del año 2000. Aplicado a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella; además las disposiciones de este Convenio se aplicarán también a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades respecto a otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. (Art. 1)



MARCO JURÍDICO NACIONAL

6. Marco Jurídico Nacional

A partir de los compromisos adquiridos en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por El Salvador el 7 de julio de 1981 y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, adoptada en la ciudad de Belén Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994 y ratificada por El Salvador el 23 de agosto de 1995, se crea una legislación que corresponde a las necesidades de las mujeres y que son llamadas leyes de segunda generación, como un instrumento de política pública que garantiza los derechos de las mujeres salvadoreñas.

a) **Constitución de la República de El Salvador.**

La Constitución salvadoreña en su Art. 3 establece: “Todas las personas son iguales ante la ley.” por ello no pueden establecerse restricciones basadas en las diferencias nacionalidad, raza, sexo y religión.”

b) **Código Penal de El Salvador.**

Aprobado en febrero de 1973, tiene por objeto definir las penas a diferentes delitos. En el Art. 165 se expresa que el acoso sexual es penado.

c) **Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.**

Establece requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo a fin de establecer un marco básico de garantías y responsabilidades que garanticen un adecuado nivel de protección, seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. Dentro de la gestión de riesgos son incluidos los factores psicosociales, siendo parte del contenido del “Programa de Gestión de Riesgos” el cual posee un subprograma de prevención de violencia hacia las mujeres.

d) **Política Nacional para las Mujeres. (PNM -2010-2014)**

La política se fundamenta en los principios rectores como la igualdad sustantiva, la progresividad, la no discriminación por causas vinculadas al género, la inclusión. Esta Ley responde a seis ejes propietarios que son: autonomía económica, vida libre de violencia, educación incluyente, salud integral, cuidado y protección social y participación ciudadana y política. La PNM está fortalecida y vincula a las leyes nacionales, al acceso a derechos humanos de las mujeres vigentes en el país.

e) **Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres.**

Establece, reconoce y garantiza el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de políticas públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin

de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.

f) Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer.

Su objeto es crear las bases jurídicas explícitas para orientar al diseño y ejecución de las políticas públicas que garanticen la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente.

g) Ley Contra la Violencia Intrafamiliar.

Sus fines son establecer mecanismos adecuados para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar en las relaciones de los miembros de la familia o en cualquier otra relación interpersonal de dichos miembros, sea que éstos compartan o no la misma vivienda. Aplicar las medidas preventivas, cautelares y de protección necesarias para garantizar la vida, integridad y dignidad de las víctimas. Regular las medidas de rehabilitación para los ofensores y proteger de forma especial a las víctimas de violencia en las relaciones de pareja y del abuso sexual incestuoso a niñas y niños, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

h) Ley del Servicio Civil.

Regula las relaciones del Estado y el Municipio con sus servidores públicos; garantizar la protección y estabilidad de éstos y la eficiencia de las instituciones públicas y organizar la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal sobre la base del mérito y la aptitud.

i) Ley de Ética Gubernamental.

Norma y promueve el desempeño ético en la función pública del Estado y del Municipio, prevenir y detectar las prácticas corruptas y sancionar los actos contrarios a los deberes y prohibiciones éticas establecidas en la misma.

j) Plan Nacional de Igualdad 2016-2020

Contiene la visión, apuestas y prioridades establecidas en cada una de las instituciones con competencias de Ley para el avance de la igualdad sustantiva en El Salvador y constituye la principal herramienta de Política Pública del Estado salvadoreño en materia de igualdad para las mujeres, con alcance nacional, sectorial y municipal. Comprende los principales desafíos para el avance de la igualdad y la no discriminación de las mujeres, los cuales están relacionados con el fortalecimiento de su autonomía económica, con el pleno acceso a una educación integral y una cultura que fomenta la igualdad a las garantías para sus derechos

sexuales y reproductivos, el derecho a una vida libre de violencia y su plena participación en todos los ámbitos de la vida social, política, económica y cultural del país.

- k) Política Nacional para un Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia.**
Política pública orientadora para la prevención, detección, atención y procuración de justicia de la violencia contra las mujeres.
- l) Plan de Acción Quinquenal de la Política Nacional para el acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia 2016-2021.**
Instrumento creado por el ISDEMU y las instituciones del Estado que conforman la Comisión Técnica Especializada (CTE), para facilitar a las instituciones del Estado operativizar la Política a fin del logro de los objetivos estratégicos propuestos para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia contra las mujeres.
- m) Decreto No. 56**
Prohíbe toda forma de discriminación en la administración pública por razones de identidad de género y/o de orientación sexual, así mismo manda a los titulares a revisar políticas, programas y proyectos en coherencia con el espíritu de dicha disposición. De igual forma, establece la medida de consignar la observancia de la no discriminación como criterio de evaluación del desempeño laboral del funcionario público.
- n) Lineamientos institucionales para la igualdad sustantiva del IDEMU (2014)**
Los cuales ilustran las acciones que deberán seguir las instituciones del Estado y las municipalidades para implementar el principio de igualdad y no discriminación en el quehacer interno y externo de acuerdo a sus atribuciones conferidas.
- o) Normativa Institucional**
En razón de la actividad del Registro Nacional de las Personas Naturales de administrar los sistemas de registro de las personas naturales y el Registro del Documento Único de Identidad, servicio dirigido a la ciudadanía fundamentando su accionar en diferentes leyes y documentos normativos de aplicación interna de la institución siendo estos:
- Ley Orgánica del Registro Nacional de las Personas Naturales.
 - Ley Especial Reguladora de la Emisión del Documento Único de Identidad.
 - Ley Especial Reguladora del Documento Único de Identidad en el Exterior.
 - Ley del Nombre de la Persona Natural.
 - Ley Transitoria del Registro del Estado Familiar y los Regímenes Patrimoniales del Matrimonio.



- Ley del Servicio Civil.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Plan Estratégico.
- Contrato Colectivo de Trabajo.
- Normas Técnicas de Control Interno Específicas.



DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE GÉNERO

7. **Diagnóstico Institucional de Género:**

Con el fin de identificar los avances y las brechas de género en el Registro Nacional de las Personas Naturales, la Unidad de Género y parte del Comité de Género Institucional llevó a cabo un proceso participativo para la elaboración del diagnóstico institucional.

Para la preparación de dicho diagnóstico se utilizó la metodología del “Sello de Igualdad del Sector Público”¹ el cual se basa en los principios, ideales y acuerdos aceptados internacionalmente relativos a los derechos humanos y a la igualdad de género, incluyendo los principios enmarcados en la Convención para la Eliminación de todas las formas de Violencia contra la Mujer (CEDAW) y en las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dicha metodología divide las áreas de estudio en cinco dimensiones, catorce estándares y treinta y dos indicadores. Así mismo se utilizaron otros instrumentos y herramientas cuantitativas y cualitativas para recabar la información tales como, grupos focales, entrevistas semiestructuradas, encuestas y observación; contando con la participación del personal a nivel nacional y del exterior.

Se definieron para el análisis, variables relacionadas a competencias de género concernientes a los conceptos básicos y teoría de género, estereotipos, categoría de género; clima laboral, abarcando algunos procesos de Recursos Humanos, desarrollo profesional y brechas salariales; acoso sexual, acoso laboral, ambiente libre de discriminación e igualdad y expresiones de violencia de género.

Entre los principales hallazgos arrojados en el estudio realizado están:

Sello de Igualdad:

No existe una Política de Igualdad de Género y su Plan de Acción, lo cual es importante ya que está dirigida para la optimización de la gestión de los recursos humanos, la cultura empresarial y funcionamiento de la organización en cuestiones de género; no existe disponibilidad de recursos financieros e inversión para potenciar la transversalidad en género; el presupuesto institucional carece de indicadores de género; no existe un sistema de información de datos administrativos desagregado; se carece de una estrategia de comunicación interna y externa que incorpore el lenguaje no sexista e incluyente; no existe en el Plan de Capacitaciones Institucional temas o lineamientos de oportunidades igualitarias para la capacitación y entrenamientos para las empleadas y empleados, no se cuenta con un método libre de sesgos de género y

¹ Programa de certificación para instituciones públicas y privadas, promovido por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD.- que busca eliminar desigualdades y prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo, al mismo tiempo busca la mejora de vida de los y las trabajadoras y sus familias.

discriminaciones; la Unidad de Recursos Humanos no posee plan o estrategia institucional de medidas de paridad ante la presencia de brechas de género; las mujeres no logran contar con al menos 50% de presencia en los más altos puestos de decisión “Junta Directiva”; no se efectúan actividades internas enfocadas a erradicar comportamientos, roles y actitudes no sexistas y libres de discriminación; no se cuenta con protocolo para prevenir, atender y sancionar la discriminación, el acoso, sexual y laboral en el RNPN; se carece de un proceso de gestión por parte de la Unidad de Recursos Humanos que incorpore la perspectiva de género en los procesos de: reclutamiento, selección y contratación de personal, evaluación al desempeño y promociones internas; no se cuenta con una política de remuneraciones por trabajo de igual valor; no se efectúa divulgación de las políticas vigentes de conciliación de la vida familiar y se carece de un plan de acción para estas medidas. En conclusión y de acuerdo al análisis efectuado a través del Sello de Igualdad, el avance general que existe en el RNPN para la igualdad y equidad entre los géneros es del 33.0%.

Los resultados de las encuestas de percepción del personal reflejaron un porcentaje bajo de aprobación principalmente en los ejes de promociones internas y evaluación al desempeño con un 33.50% por lo que este proceso refleja deficiencias en cuanto a la falta de metas y resultados, considerando dichos procesos poco objetivos e igualitarios.

Para el eje de la no discriminación se obtuvo una percepción de aprobación del 39.7% por lo que el clima laboral de la institución se considera con un alto nivel de discriminación, según los y las encuestadas.

En cuanto a la política salarial este eje conto con el porcentaje más bajo de aprobación del 19.5% por lo que los resultados reflejan que no existe una información transparente de compensaciones, es considerada poco justa y desde el punto de vista de género no existe una política salarial equitativa.

Los resultados del Diagnóstico institucional de género arrojan la necesidad de crear la presente Política de Igualdad entre los Géneros, Plan de Acción, Protocolos de atención en casos de Acoso Sexual y Acoso Laboral, Protocolos de Prevención en Casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Riesgos Psicosociales, Manual de comunicaciones con lenguaje inclusivo y no sexista, armonización del Reglamento Interno de Trabajo y programas de formación, capacitación y sensibilización del personal en temas de género.



REGISTRO NACIONAL
DE LAS PERSONAS NATURALES

MARCO CONCEPTUAL

8. Marco Conceptual

Para la presente Política Institucional de Género, se definirán los siguientes conceptos:

- a) **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, 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.
- b) **Androcentrismo:** Visión del mundo y de las cosas desde el punto de vista teórico y del conocimiento en la que los hombres son el centro y la medida de todos los elementos, ocultando y haciendo invisible todo lo demás, incluyendo las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad.
- c) **Brecha:** Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexo respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.
- d) **Brecha salarial:** es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresadas como porcentaje del salario; por lo general a las mujeres se les paga menos que a los hombres por el mismo trabajo.
- e) **Brecha de género:** es una construcción analítica que surge de la diferencia entre las categorías de una variable en relación con las tasas masculinas y femeninas en cualquier ámbito, en relación con el nivel de participación, acceso a oportunidades, derechos, poder e influencia, remuneración y beneficios, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano.
- f) **Cultura institucional:** se define como un sistema de significados comparativos entre los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, con el paso de tiempo. Se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de estas.
- g) **Desaprendizaje:** Es el proceso mediante el cual una persona o grupo de personas, desestructura o invalida lo aprendido por considerarlo susceptible de cuestionamiento o inapropiado para su propio desarrollo y el de la comunidad a la que pertenece.
- h) **Desigualdad de Género:** Situación en la cual no se presenta u otorgan iguales oportunidades de recursos, beneficios, derechos o satisfacción de necesidades a hombres y mujeres, quedando en situación de desventaja unos a otros.
- i) **Discriminación laboral:** Discriminación en el ámbito del trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas.

- j) **Discriminación contra la mujer:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer independiente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades en las esferas política, económica, social, cultural y civil.
- k) **Equidad:** Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se puede incluir tratamientos iguales o diferentes, consideramos equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
- l) **Empoderamiento de la mujer:** consiste en dotar a las mujeres de mayor poder y control sobre sus propias vidas. Implica aspectos como la concientización, el desarrollo de confianza en sí mismas, ampliación de oportunidades y un mayor acceso a los recursos y control de los mismos.
- m) **Género:** Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo al sexo.
- n) **Machismo:** Actitud de prepotencia de los valores respecto de las mujeres. Es la expresión del hombre agresivo y dominante, con un sentimiento de superioridad sobre la mujer, a la cual sitúa en condición de inferioridad.
- o) **Micromachismos:** Estas son actitudes de dominación e imposición a través de comportamientos sutiles y casi invisibles que los hombres ejecutan permanentemente contra las mujeres, atentando contra su autonomía personal sin que ellas los perciban.
- p) **Misoginia:** Son las conductas de odio, implícitas o explícitas, contra todo lo relacionado con lo femenino tales como rechazo, aversión y desprecio contra las mujeres.
- q) **Lenguaje sexista:** Consiste en el trato desigual y en la separación de las personas por su sexo, por considerálas inferiores a las del otro y reflejando en la forma en que se escribe, habla o se comunica de manera general.
- r) **Paridad:** Estrategia política que tiene por objeto garantizar la participación equilibrada de las mujeres y hombres en los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. En la práctica de la paridad se traduce como la apertura de mayores espacios de participación política de las mujeres.
- s) **Perspectiva de género:** Es una categoría analítica que acoge a todas aquellas metodologías y mecanismos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales propias para los hombres y las mujeres lo que identifica lo masculino y lo femenino.
- t) **Relaciones de poder:** Son las características por asimetría, el dominio y el control de una persona sobre otra u otras.

- u) **Sexismo:** Es toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, conceptos, actitudes y acciones.
- v) **Sexo:** Son las características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los define como macho o hembra. Se reconoce a partir de datos corporales genitales, el sexo es una construcción natural y con la que se nace.
- w) **Sororidad:** Se define como la hermandad entre mujeres. la sororidad entre ellas bajo la lógica de que han sufrido la misma clase de discriminación y maltrato, por lo que se supone aliarse para combatir esta situación, partiendo de lo que tiene en común.
- x) **Violencia contra la mujer:** Es cualquier acción o conducta basada en el género, que cause la muerte, daño o sufrimiento, físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como el ámbito privado.
- y) **Violencia institucional:** Es toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres, así como que preventa obstaculizar el acceso de las mujeres al disfrute de las políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia.
- z) **Violencia laboral:** Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantienen en el tiempo en los centros de trabajo públicos y privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculice su acceso al empleo, acceso o estabilidad en el mismo, o que quebrante el derecho a igual salario por igual trabajo.
- aa) **Indicadores de género:** es una función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo, son medidas específicas que permiten evidenciar, caracterizar y/o cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, así como verificar sus transformaciones, en un contexto socio-histórico determinado.
- bb) **Segregación vertical:** Cuando las mujeres entran al sistema laboral tienen que enfrentarse a una estructura masculina, que privilegia el trabajo productivo y dificulta su compatibilidad con las otras esferas de la vida como el trabajo reproductivo, el ocio y la participación política.
- cc) **División sexual del trabajo:** Alude a la atribución diferencial que se hace convencionalmente de capacidades y destrezas de mujeres y hombres, y consecuentemente a la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social. Por ejemplo, suele darse al hombre el rol de “proveedor” de familia y a la mujer el rol de “reproductora”, responsable del hogar y de la crianza de los hijos.

La división sexual del trabajo por género es específica de la cultura y época en particular. Es flexible y se puede adaptar a las condiciones cambiantes del hogar, de los recursos naturales, influencia de un proyecto de desarrollo local, de los efectos de la educación y otras causas.

- dd) **Estadísticas desagregadas por sexo:** Comprenden aquellas fuentes de información que desde el propio diseño conceptual y a través de todas las fases del proceso de construcción de datos cualitativos, persiguen captar la especificidad de la situación de las mujeres con relación a los hombres, es decir, los aspectos que las distancian o aproximan en una variedad de ámbitos sociales.
- ee) **Desigualdad de género:** Distancia o asimetría social entre mujeres y hombres.
- ff) **Diagnóstico:** es una herramienta de sistematización y análisis de información utilizada para identificar y abordar problemas dentro de una situación social dada.
- gg) **Brecha de género en la toma de decisiones:** Se refiere a la falta de presencia de las mujeres en los distintos niveles del poder y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones.
- hh) **Techo de cristal:** se le denomina a la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones, se trata de una limitación de las mujeres en sus carreras profesionales y que les impide seguir avanzando.
- ii) **Discriminación directa:** Se considera discriminación directa por razón de género la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su género, de manera menos favorable que otra en situación comparable, es todo trato desfavorable a las mujeres.
- jj) **Discriminación indirecta:** consiste en un comportamiento aparentemente neutro pero con un resultado perjudicial para un colectivo, en este caso para las mujeres, y además carece de una causa suficiente, objetiva, razonable y justificada. Este tipo de discriminación puede ser difícil de detectar y para ello son necesarios estudios desde una perspectiva de género.



PRINCIPIOS RECTORES

9. Principios Rectores

La presente Política adopta los valores institucionales plasmados en el Plan Estratégico del RNPN: confidencialidad, innovación, lealtad, servicio, constancia y responsabilidad; adicionalmente y con el fin de homologar las diferentes políticas institucionales, retoma los principios rectores establecidos en el artículo No. 6 de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y del Plan Nacional de Igualdad 2016-2020.

a) **Principio de Igualdad:** Dado que las mujeres y hombres son iguales en dignidad, capacidad y ejercicio de derechos, la igualdad será entendida como:

- Un derecho individual y colectivo, por tal razón su protección deberá ser exigida cuando su incumplimiento o violación afecte significativa o negativamente el ejercicio de los derechos ciudadanos, en ambas circunstancias.
- El derecho de la ciudadanía a recibir, por parte de las instituciones del Estado, igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las Leyes secundarias; así como en las disposiciones incluidas en las Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por El Salvador.
- La plena realización de la igualdad real a través de la protección, aplicación y cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, así como en las normas, decisiones, procedimientos, prácticas y acciones administrativas de las instituciones públicas del Estado.
- Igualdad de Oportunidades de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder por si misma a la garantía de los derechos que establecen las leyes, en todos los ámbitos
- Igualdad de trato establecimiento de beneficios justos y equivalentes en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.

b) **Principio de Equidad:** Para lograr la igualdad es necesario aplicar las acciones que corrijan y compensen las desventajas y eliminen las desigualdades originadas por las diferencias del sexo y género, por tanto, la equidad será entendida como las acciones que conducen a la igualdad. Las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres.

c) **Principio de No Discriminación:** mujeres y hombres, indistintamente de su origen, orientación sexual, discapacidad, condición social, económica, cultural y política, reciban trato justo con plena equivalencia sobre la base de la dignidad humana, sin

distinción, exclusión o restricción que tenga por resultado menoscabar o anular el ejercicio de la persona. La no discriminación se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho y de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres, la cual se define como toda distinción, exclusión o restricción basada en 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.

- d) **Principio de Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres:** es el derecho de las personas a vivir legítimamente y en igualdad de derechos ciudadanos, sin discriminaciones basadas en características biológicas, de género, de preferencia ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos de género de mujeres y hombres.
- e) **Principio de Transversalidad:** La transversalidad se entiende como un enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado.



GOBIERNO DE
EL SALVADOR



REGISTRO NACIONAL
DE LAS PERSONAS NATURALES

ALCANCES



10. Alcances

La presente Política es una herramienta para cumplir con la misión y para impulsar la introducción del enfoque de género en todo el quehacer institucional, es decir, que la gestión de recursos financieros y la atención que se brinda a la ciudadanía dentro y fuera del país, se realice desde un enfoque de género.



EJES ESTRATÉGICOS

11. Ejes estratégicos, Objetivos y líneas de acción

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIONES ESTRATÉGICAS
E1. Principio de Igualdad y no Discriminación en la cultura institucional.	OS1. Promover la transversalización de los principios de igualdad y no discriminación en la cultura organizacional.	<p>1.1 Implementar procesos de Planificación Estratégica con el fin de garantizar que la misión, visión, valores, procesos técnicos o administrativos, proyectos y presupuesto incorporen el enfoque de género; estableciendo lineamientos para que el Plan Operativo Anual contengan metas e indicadores de género.</p> <p>1.2 Revisar, actualizar e incorporar la perspectiva de género al marco regulatorio de las normativas, instructivos y otros documentos de Recursos Humanos, Reglamento Interno de Trabajo, Proceso de Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal, Evaluación al Desempeño, Inducción entre otros.</p>
E2. Formación y Capacitación en materia de género.	OS2. Impulsar iniciativas de sensibilización y formación en materia de género dirigidas al personal, que promuevan una cultura para la igualdad.	<p>2.1 Diseñar una estrategia de sensibilización y formación que contribuya a disminuir los niveles de discriminación y fomente la equidad entre los géneros.</p> <p>2.2 Generar capacidades técnicas especializadas de acuerdo al trabajo de cada Unidad organizativa para la aplicación del enfoque de género de acuerdo al desarrollo de sus actividades.</p>

<p>E3. Comunicación institucional no sexista e inclusiva</p>	<p>OS3. Implementar una estrategia de comunicación para la igualdad y no discriminación en el RNP.</p>	<p>3.1 Diseñar normativa de comunicación para un lenguaje inclusivo y no sexista.</p>
<p>E4. Prestación de servicios a la ciudadanía desde una perspectiva de género.</p>	<p>OS4. Promover que la atención a la ciudadanía dentro y fuera del país se dé con enfoque sensible a género.</p>	<p>4.1 Capacitar de manera continua con enfoque de género, derechos humanos e inclusión al personal de la institución para mejorar la atención de los servicios.</p>
<p>E5. Medidas para una vida libre de violencia.</p>	<p>OS5. Implementación de medidas para una vida libre de violencia a nivel institucional.</p>	<p>5.1 Elaborar protocolos que permitan prevenir, atender, investigar y tomar medidas administrativas contra toda forma de violencia y discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad y expresiones de género, en el ámbito laboral.</p>
		<p>5.2 Diseñar una estrategia de prevención de violencia de género a nivel nacional y en exterior.</p>



GOBIERNO DE
EL SALVADOR



REGISTRO NACIONAL
DE LAS PERSONAS NATURALES

IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

12. Implementación y Seguimiento

La adopción de la Política de Igualdad entre los géneros requiere de un fuerte compromiso y voluntad de la titularidad del Registro Nacional de las Personas Naturales, razón por la cual, su implementación recae en las Direcciones, jefaturas y encargados de todas las dependencias, quienes se encargaran de integrar el enfoque de género de manera transversal e integral en todos los procesos institucionales y decisorios en la cultura organización y en la prestación de servicios a la ciudadanía.

Por otro lado, la Comisión Técnica de Igualdad Sustantiva será la instancia estratégica a cargo del monitoreo y evaluación de la Política en coordinación con la Unidad de Género, la Unidad de Aseguramiento de la Calidad y la Unidad de Planificación. Para operativizar el proceso, se definirán enlaces de género en cada unidad organizativa.

Una vez aprobada la Política se elaborará de manera inmediata el Plan de Acción para la ejecución de la Política, la cual junto al PEI se constituirán en instrumentos claves para la formulación de los Planes Operativos Anuales de todas las dependencias.

Cada Unidad organizativa deberá de incluir en sus programas, proyectos y presupuestos las acciones y medidas encaminadas al cumplimiento de las acciones de la Política, así como designar una persona por Unidad organizativa que contribuirá a incorporar el enfoque de igualdad de género en los servicios y en los procesos internos. Esta persona será el enlace con la Unidad de Género Institucional.

La Comisión Técnica de Igualdad Sustantiva definirá los mecanismos de monitoreo, evaluación y rendición de cuentas para identificar los avances, desafíos y lecciones aprendidas en la implementación de la Política. Así mismo definirá entre sus tareas las siguientes:

- a) Definir indicadores de seguimiento que permitan medir el esfuerzo institucional para la implementación de la Política y para medir el logro de las metas establecidas en el Plan de Acción a corto, mediano y largo plazo.
- b) Elaborar informe anual de monitoreo y evaluación sobre los avances en todas las dependencias respecto a la implementación de la Política y su Plan de acción con el fin de identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas; y realizar las recomendaciones y medidas correctivas.
- c) La Unidad de Género brindará asesoría para el cumplimiento de las acciones previstas en el Plan de Acción. Por lo tanto cada Unidad deberá de incluir en su presupuesto los recursos necesarios para llevar a cabo las medidas establecidas.



GOBIERNO DE
EL SALVADOR



REGISTRO NACIONAL
DE LAS PERSONAS NATURALES

La vigencia de la Política será de cinco años en cuyo término se hará una revisión a la luz de los resultados alcanzados con el objetivo de efectuar ajustes necesarios conforme a las nuevas condiciones del entorno y marco regulatorio que exijan su actualización.

13. Vigencia

La presente Política entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación.

14. Referencias Bibliográficas

Naciones Unidas (1979) "Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos". Obtenido de la oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas (ACNUDH).

<https://www.ohchr.org/SP/ProfesionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

Naciones Unidas (1979) "Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer". Obtenido de la oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas.

<https://ohchr.org/sp/profesionalInterest/PagesCEDAW.aspx>

Organización Mundial del Trabajo (1953) "Convenio sobre la Igualdad de Remuneración".

https://ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Organización Mundial del Trabajo (1983) "Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades Familiares"

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312301

CEPAL (2013) "Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo"

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21835/4/s20131037_es.pdf

Asamblea Legislativa (1983) "Constitución de la república de el Salvador". Diario Oficial No. 234 Tomo 281 del 15 de diciembre de 1983. Última modificación 12 de junio de 2014

Asamblea Legislativa (2011) "Ley de Igualdad Equidad y erradicación de la discriminación contra las Mujeres". Diario Oficial No. 70 tomo No. 391 del 17 de marzo de 2011.

Asamblea Legislativa (2010) "Ley Especial para una vida Libre de Violencia para las Mujeres". Diario Oficial No. 2. Tomo No. 390 del 25 de noviembre de 2011. Última modificación 24 de noviembre de 2016.

Legislación relativa a las personas naturales (1995) "Decreto de creación del Registro Nacional de las Personas Naturales. No. 488 del 24 de octubre de 1995, San Salvador.

Legislación relativa a las personas naturales (1995) "Decreto de creación del Registro Nacional de las Personas Naturales". No. 552 del 21 de diciembre de 1995, San Salvador.



Legislación relativa a las personas naturales (2005) “Ley Especial para la Emisión del Documento Único de Identidad en el Exterior” (2001) Decreto No. 685 del 5 de mayo de 2005, San Salvador.