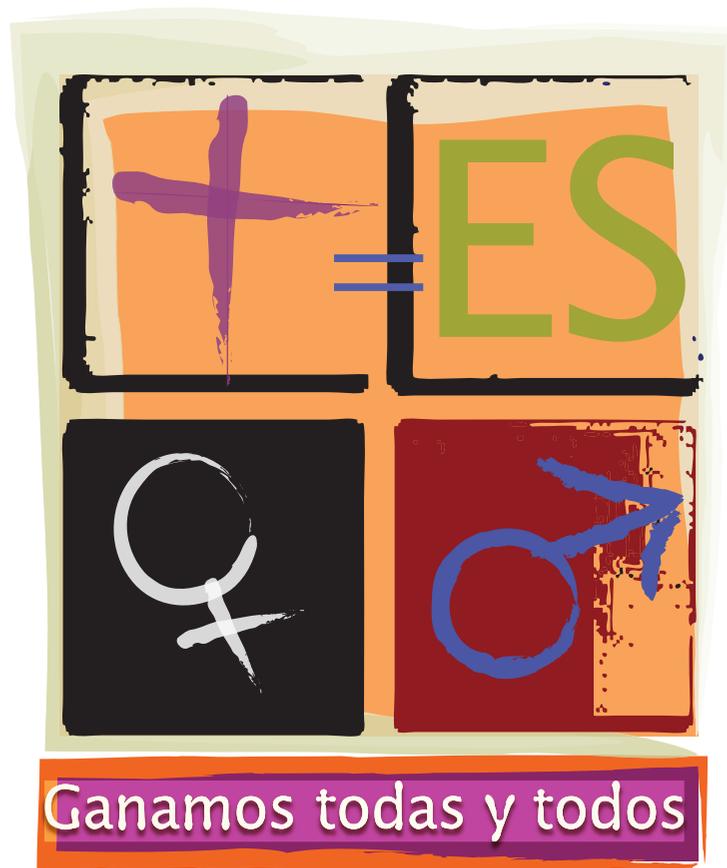


LINEAMIENTOS

INSTITUCIONALES PARA LA
IGUALDAD SUSTANTIVA

2013



LINEAMIENTOS

INSTITUCIONALES PARA LA
IGUALDAD SUSTANTIVA

2013



Plan Institucional de Igualdad y Equidad de Género
Presupuestos Públicos para la Igualdad de Género
Política Institucional de Igualdad y No Discriminación
Unidades Institucionales de Género

CRÉDITOS

34 p. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU
Lineamientos institucionales para la Igualdad Sustantiva. 2013

sv Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU
1a. edición – San Salvador, El Salvador. ISDEMU 2013

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU

Presidenta del ISDEMU

Vanda Pignato

Secretaria de Inclusión Social

Directora Ejecutiva de ISDEMU

Yanira Argueta Martínez

Coordinación General

Ma. Margarita Fernández

Emely Flores

Ledy Moreno

Equipo Técnico:

Ada Kelly Pineda

Maria Elena Alvarado

Fotografía

Unidad de Comunicaciones de ISDEMU y Cortesía de Imágenes libres

Diseño y Diagramación

Cortesía : GARAYconsultoras

Forma Recomendada de citar:

ISDEMU. Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva en El Salvador. ISDEMU, Mayo 2013

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 ISDEMU y su violación queda sujeta a las leyes vigentes.

Presentación

Desde su rol rector de la Ley de Igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres, el ISDEMU presentó, el 10 de diciembre de 2012, el Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, el cual incorpora los lineamientos de la política gubernamental y la estrategia general en materia de igualdad y no discriminación que las instituciones del Estado, de acuerdo a sus competencias deben cumplir.

En cumplimiento con la Ley de Igualdad, el ISDEMU presenta a las instituciones nacionales los Lineamientos para la Igualdad, documento directriz, en el que se establecen los parámetros para la formulación de los Planes Institucionales de Igualdad y Equidad y los criterios técnicos para el funcionamiento de las Unidades de Género y políticas para la de transversalización del principio de igualdad y no discriminación.

El Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, en el ámbito de Cultura para la Igualdad, establece la necesidad desarrollar e institucionalizar estrategias de transversalización del principio de igualdad en las instituciones del Estados Salvadoreño.

Los lineamientos son una guía para el desarrollo de instrumentos de gestión institucional, y sientan las bases para las transformaciones institucionales necesarias para el logro de la igualdad sustantiva y la erradicación de la discriminación contra las mujeres.

Sabemos que no existen caminos únicos para avanzar hacia la igualdad y que el proceso de transformación hacia una cultura para la igualdad es complejo, sin embargo, hacemos un llamado a las instituciones para que se comprometan en este esfuerzo y desarrollen las acciones necesarias tomando en consideración los principios establecidos en la Ley de Igualdad, con la participación e involucramiento de todas unidades gerenciales y operativas de sus instituciones.

La transformación hacia una cultura para la igualdad y de manera particular, de una cultura institucional, requiere de un fuerte compromiso y sensibilidad al más alto nivel a través de procesos claros, mecanismos, responsabilidades compartidas y recursos claramente establecidos para su alcance. Tarea sin duda nada fácil, pero que proyecta beneficios institucionales, en una gestión gubernamental más igualitaria y con enfoque de derechos.

San Salvador, Mayo 2013



Vanda Pignato
Presidenta del ISDEMU



Yanira Argueta
Directora Ejecutiva del ISDEMU

Mandatos Institucionales

El ISDEMU, Institución rectora para el avance de la mujer en El Salvador tiene por objeto asegurar, vigilar y garantizar el cumplimiento de la Normativa Nacional para la Igualdad Sustantiva y promover el desarrollo integral de las mujeres salvadoreñas, que les permita la garantía plena de la igualdad y no discriminación, el derecho a una vida libre de violencia y promueva la construcción de las autonomías de las mujeres, en sus diferentes ámbitos y en las esferas públicas y privadas.

MISIÓN

Promovemos que la igualdad entre mujeres y hombres sea una política del Estado Salvadoreño.

VISIÓN

Las mujeres ejercen sus derechos con la garantía y protección del Estado.

Índice

1. Marco referencial	6
1.1 Principio de transversalidad	7
2. Plan Institucional de Igualdad y Equidad de Género.	9
2.1 Introducción	10
2.2 Proceso de formulación del Plan Institucional para la Igualdad y Equidad de Género.....	13
3. Presupuestos institucionales para la igualdad de género	14
3.1 Introducción	15
3.2 Antecedentes	16
3.3 Lineamientos para la formulación de presupuestos públicos para la igualdad de género.....	17
3.4 Rutas metodológicas para operacionalizar las directrices de género de la política presupuestaria	20
4. Política institucional de Igualdad y No Discriminación	23
4.1 Introducción	24
4.2 Proceso de formulación de la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación.....	24
5. Unidades Institucionales de Género	28
5.1 Introducción	29
5.2 Proceso para la creación y funcionamiento de la Unidad de Género.....	29
6. ANEXOS	34



1

Marco Referencial

1.1 Principio de transversalidad

La Ley de Igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres¹, 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 obligados por tales compromisos, a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género.

Los criterios de aplicación del Principio de Transversalidad en la actuación de las instituciones del Estado son los siguientes:

1. Adoptar, la perspectiva conceptual, metodológica y técnica del enfoque de género, cuyo objetivo es descubrir y reconocer las desigualdades y discriminaciones existentes entre las personas, creadas sobre la base de las diferencias sexuales, y que produzcan desventajas, para mujeres o para los hombres, en el disfrute de los derechos ciudadanos en todos los ámbitos de la sociedad.
2. La estrategia de transversalidad del enfoque de género, se aplicará de forma progresiva y coordinada en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas estatales y de otros instrumentos, procedimientos, mecanismos y normativas en las instituciones del Estado.

El ISDEMU, como institución rectora, velará por el cumplimiento de la aplicación de la estrategia de transversalidad de los Principios Rectores de la ley, de la coordinación entre las instituciones y de la formulación y evaluación del **Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, Política institucional de Igualdad y No Discriminación y Unidades Institucionales de Género**

Para el cumplimiento de esta obligación, el **ISDEMU** desarrollará las siguientes acciones:

1. Promover y apoyar la creación de mecanismos de coordinación institucionales para garantizar la aplicación de la transversalidad de los principios rectores de la Ley de Igualdad, Equidad y erradicación de la discriminación contra las Mujeres, en la formulación y ejecución de las políticas y planes nacionales, descentralizados y sectoriales.
2. Asesorar a las instituciones del Estado en la materia objeto de la ley.
3. Conocer sobre situaciones de discriminación de las mujeres y emitir las resoluciones correspondientes, a fin de que sean remitidas a las instancias del Estado correspondientes.
4. Formular y proponer por las vías competentes, proyectos de ley y reglamentos que sean necesarios para el logro de la igualdad y la eliminación de la erradicación de las discriminaciones contra las mujeres.
5. Gestionar y proporcionar apoyo técnico para el establecimiento de las Unidades de Género en las diferentes instituciones del Estado, para el logro de un funcionamiento coordinado en relación al cumplimiento de la presente Ley.
6. El gobierno, a través del ISDEMU, aprobará en cada período administrativo, un Plan Nacional que exprese y desarrolle de manera global y coordinada, los lineamientos de política gubernamental y la estrategia general en materia de igualdad y

¹. En adelante, se usará: Ley de Igualdad, para referirse a la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra las mujeres.



combate a la discriminación, se deba aplicar a los objetivos y acciones que orientarán la actividad de las instituciones del Estado. El Plan Nacional de Igualdad se fundamentará en los principios y mandatos que establece la Ley.

7. Los Gobiernos municipales deberán elaborar sus propios planes de igualdad, dentro del marco de los lineamientos y objetivos del Plan Nacional y en coherencia con el desarrollo que se espera de ellos, de acuerdo con sus capacidades y autonomía.

8. La elaboración de los presupuestos con enfoque de género, deberán tener en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres, para potenciar la igualdad y acciones equitativas que hagan realidad los compromisos gubernamentales con la equidad y la igualdad. El Estado deberá incorporar en su presupuesto los recursos necesarios para dar cumplimiento a la ley y que la asignación presupuestaria del ISDEMU deberá contemplar los recursos específicos necesarios que le permitan velar por su implementación.

9. Las instituciones del Estado deberán desagregar por sexo la recopilación, análisis y publicación de toda la información estadística relevante para el objeto y mandatos de la ley, así como, realizar los estudios y crear los instrumentos que permitan desarrollar indicadores que faciliten el conocimiento de las situaciones de discriminación y de brechas existentes en la situación y posición de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de actividad de la sociedad salvadoreña para brindar fundamento objetivo a las políticas de igualdad.

10. La Dirección General de Estadísticas y Censos del Ministerio de Economía, deberá incorporar la variable de sexo en todo el Sistema Estadístico Nacional de manera progresiva a fin de recuperar, registrar, organizar, centralizar, conservar y suministrar información a quienes institucionalmente corresponda.

11. Por mandato de ley deberá crearse el Centro de Información en el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, que en coordinación con la Dirección General de Estadísticas y Censos y las instituciones del Estado correspondientes, deberá diseñar un Sistema de Indicadores, así como recopilar, formular, sistematizar y publicar la información que reciba, a fin de promover la formulación de estudios o investigaciones académicas y de Políticas Públicas.

12. El Estado promoverá sistemáticamente la eliminación del uso sexista del lenguaje y las expresiones discriminatorias contra las mujeres, en todos los mensajes de su marco institucional. El ISDEMU, brindará apoyo de información y formación al personal al servicio de las instituciones del Estado para dar cumplimiento a esta norma. También realizará acciones que promuevan la erradicación del uso sexista del lenguaje en la vida social.

Transversalizar la perspectiva de género significa transformar la manera en que operan las instituciones públicas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, es necesario trabajar en dos áreas: por un lado, en realizar acciones que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y por otro, en incorporar esta categoría de análisis en la planeación estratégica, de manera tal que desde el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, se garantice un impacto positivo en beneficio de las mujeres.



2

Plan Institucional de Igualdad y Equidad de Género

2.1 Introducción

La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, fue aprobada en marzo de 2011, es fundamento de la Política del Estado en materia de igualdad y no discriminación contra las mujeres, y expresa la voluntad política del Estado Salvadoreño de hacer de la igualdad y la no discriminación, una exigencia fundamental de sus actuaciones en iniciativas públicas y privadas, de tal forma que el Principio Constitucional de Igualdad, se cumpla real y efectivamente en los hechos y en la vida de las mujeres, como condición para el logro de una sociedad democrática, justa y solidaria.

La entrada en vigencia de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres constituye un hecho trascendental en la lucha del movimiento de mujeres y del movimiento feminista por la exigencia de los derechos humanos de la mujer salvadoreña; asimismo, marca un hito en la historia de la institucionalización de normativas nacionales a favor de los derechos de las mujeres en el país.

El Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, y su Estrategia de Transversalización, es un instrumento técnico y político, que refleja el compromiso del Estado Salvadoreño con la plena aplicación del Principio Constitucional de Igualdad y no discriminación de mujeres y hombres.

El desarrollo del Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, es producto de un diálogo profundo y sistemático entre actoras y actores claves de la sociedad civil organizada, de la ciudadanía y de instituciones del Estado vinculados al compromiso de construir una sociedad con relaciones basadas en la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

El **Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas**, tiene una vigencia de cinco años (2012- 2017), para lo cual será indispensable el compromiso pleno de todas las instituciones del Estado en la formulación de sus respectivos planes operativos necesarios para su cumplimiento, así como la coordinación de acciones interinstitucionales que garanticen la integralidad de las acciones. El plan demanda la responsabilidad y el compromiso del conjunto de actores estatales para su implementación; igualmente, requiere de la demanda y el monitoreo de la sociedad salvadoreña para su cumplimiento. Estas dos premisas son indispensables para el avance de la gobernabilidad y la democracia.

El **Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas**, contribuye al cumplimiento del Plan Quinquenal de Desarrollo y establece ocho ámbitos de acción y objetivos de desarrollo para garantizar la igualdad, la no discriminación, los derechos humanos de las mujeres, y fortalecer sus capacidades para ampliar sus oportunidades y potenciar su autonomía económica, el acceso a una educación no sexista, a una atención en salud integral, al cuidado y protección social, al acceso, manejo y uso de los recursos naturales y del medio ambiente, a una vida libre de violencia, a una cultura que promueva la igualdad y a la participación política y ciudadana.

Los objetivos estratégicos de cada uno de los ámbitos de trabajo son los siguientes:

PLAN NACIONAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD PARA LAS MUJERES SALVADOREÑAS

OBJETIVO DE DESARROLLO

Garantizar el cumplimiento del principio constitucional de igualdad y de la obligación del Estado de eliminar toda forma de discriminación que impide el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres salvadoreñas.

AMBITOS	OBJETIVOS ESTRATEGICOS
<p>AUTONOMÍA ECONÓMICA Dará prioridad a las políticas públicas que promuevan el avance en la autonomía económica de las mujeres.</p>	<p>Avanzar hacia la eliminación de las desigualdades y discriminación de las mujeres en la esfera económica y laboral con miras a promover el alcance real de su autonomía económica.</p>
<p>EDUCACIÓN INCLUYENTE Dará prioridad a las políticas públicas que garanticen la educación para la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en todo el territorio nacional.</p>	<p>Garantizar que el Sistema Educativo Nacional desarrolla una educación no sexista y laica, basada en el respeto a los derechos humanos y la democracia, que garantice la igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres en todo el territorio Nacional.</p>
<p>SALUD INTEGRAL. Dará prioridad a las políticas públicas que promuevan la autonomía física de las mujeres, que garanticen el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la salud integral y la salud sexual y reproductiva, con un abordaje de igualdad y no discriminación en la atención y el acceso a los servicios correspondientes.</p>	<p>Promover la transversalidad de la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres en la atención a la salud integral y en especial en la salud sexual y reproductiva de las mujeres, durante todo su ciclo de vida.</p>
<p>CUIDADO Y PROTECCIÓN SOCIAL. Dará prioridad a las políticas públicas para el reconocimiento del valor económico y la contribución esencial y equivalente del trabajo reproductivo, doméstico y del cuidado, respecto del trabajo productivo remunerado. Desarrollará políticas dirigidas a facilitar la corresponsabilidad de mujeres y hombres, en el ámbito del trabajo reproductivo y del cuidado familiar.</p>	<p>Garantizar que las políticas públicas de protección y previsión social incorporen de forma estratégica y operativa el enfoque de igualdad sustantiva, y promuevan activamente la corresponsabilidad de hombres y mujeres, sociedad y Estado en el cuidado.</p>

PLAN NACIONAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD PARA LAS MUJERES SALVADOREÑAS

OBJETIVO DE DESARROLLO

Garantizar el cumplimiento del principio constitucional de igualdad y de la obligación del Estado de eliminar toda forma de discriminación que impide el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres salvadoreñas.

AMBITOS

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

MEDIO AMBIENTE Y GESTIÓN DE RIESGOS.

Dará prioridad a políticas públicas que velen por la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el acceso, manejo, uso y control de los recursos naturales y del ambiente. Dará seguimiento para que se tome en cuenta que los efectos socio ambientales de diferente naturaleza, generan impactos diferenciados entre mujeres y hombres.

Promover la transversalidad del principio de igual y no discriminación en la gestión ambiental y la gestión integral de riesgo ambiental.

CULTURA PARA LA IGUALDAD

Dará prioridad a políticas públicas que velen por eliminación de los comportamientos y funciones sociales discriminatorias, que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente y promoverá el desarrollo de pautas de socialización de mujeres y hombres, basadas en el reconocimiento de la plena equivalencia humana, política, social, económica y cultural y en el mutuo respeto a sus diferencias

Avanzar hacia la eliminación de los patrones culturales que fomentan la desigualdad y perpetúan la discriminación entre mujeres y hombres en todos ámbitos de la sociedad.

VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.

Dará prioridad a las políticas públicas que garanticen que el Estado salvadoreño cuente con mecanismos de prevención, atención, protección y restitución de derechos, que permitan que las mujeres el derecho a una vida libre a todo tipo de violencias en los espacios públicos y privados.

Garantizar la vigencia y cumplimiento del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia para las mujeres.

PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y CIUDADANA.

Dará prioridad a políticas públicas que promuevan la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio de los derechos políticos, incluidos entre otros, los derechos al voto, la elegibilidad, el acceso a todas las instancias y niveles de toma de decisiones, así como la libertad de organización, participación y demás garantías civiles y políticas.

Garantizar la igualdad real o sustantiva entre mujeres y hombres en el ejercicio de los derechos políticos y ciudadanos a nivel nacional, municipal y comunitario.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA, EN BASE AL PLAN NACIONAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD PAR LAS MUJERES SALVADOREÑAS, 2012

En el Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas confluyen las competencias y atribuciones de las instituciones de los tres órganos del Estado Salvadoreño, alineadas con el propósito de lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, dirigidas por el ISDEMU como institución rectora de las políticas públicas en materia de igualdad y no discriminación para las mujeres en el marco del Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva.

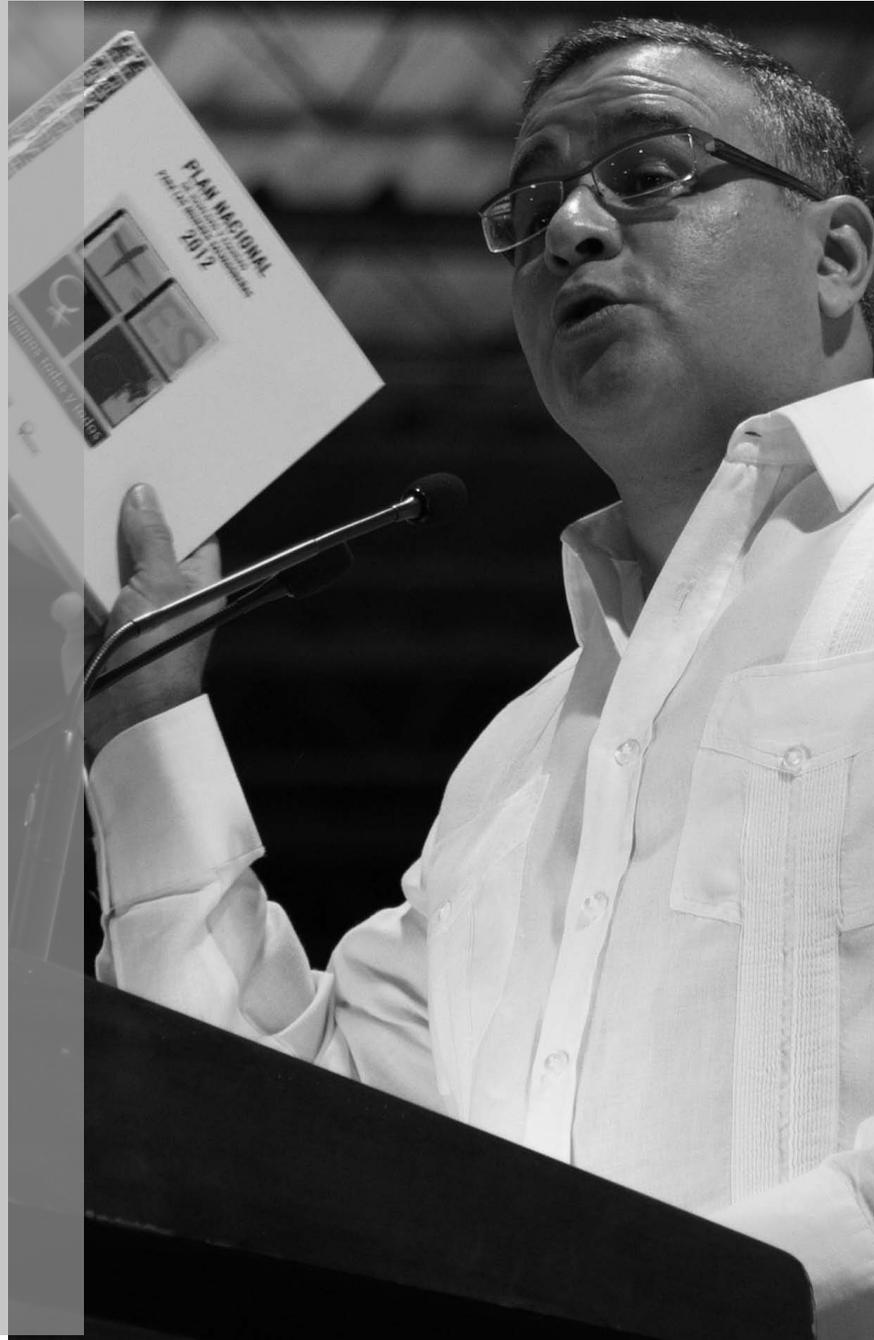
2.2 Proceso de formulación del Plan Institucional para la Igualdad y Equidad de Género.

El plan Institucional para la Igualdad y Equidad de Género, debe ser parte sustantiva de los procesos de planificación institucional y para su formulación debe tomar en cuenta los siguientes lineamientos:

1. Realizar un detallado análisis de los objetivos, estrategias, metas e indicadores del Plan de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, identificando los ámbitos de responsabilidad institucional sobre la base de sus competencias y atribuciones institucionales. (ver anexo 1)
2. Realizar un diagnóstico específico de la situación, condición y posición de las mujeres que reciben atención y servicios como parte de los mandatos y competencias institucionales, identificando brechas de desigualdad y discriminación entre mujeres y hombres.
3. Realizar un diagnóstico institucional utilizando una matriz de FODA que le permita identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para la incorporación del principio de transversalidad de la igualdad y no discriminación en la planificación y el quehacer institucional. (ver anexo 2)
4. Formular misión y visión institucional para el logro de la igualdad y no discriminación sobre la base de los mandatos y competencias institucionales.
5. Formular líneas estratégicas a desarrollar
6. Formular objetivos, resultados y actividades a desarrollar a nivel nacional, departamental y municipal (ver anexo 3)
7. Definir indicadores de impacto, de gestión institucional, y de resultado
8. Formular presupuesto por resultados
9. La persona al frente de la Unidad de Género, mediante el mecanismo de coordinación interna dará seguimiento al progreso e implementación del plan.
10. Definir mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación del Plan
11. Definir mecanismos de presentación de informes y rendición de cuentas
12. Definir mecanismos de participación y coordinación ciudadana e institucional para la implementación del plan.
13. El Plan Institucional de igualdad debe formar parte de los procesos de planificación operativa anual y cumplir con todos los parámetros establecidos al respecto.

3

Presupuestos institucionales para la Igualdad de género



3.1 Introducción

El ISDEMU como institución de Rectora del Marco Normativo para la Igualdad, a partir del año 2010 ha venido desarrollando una serie de procesos de asesoramiento técnico especializado, a fin de avanzar hacia generación de herramientas metodológicas que orienten la formulación de presupuestos públicos para la igualdad de género, en un primer momento como parte de la instrumentación necesaria a fin de la asegurar condiciones para la implementación de la Política Nacional de las Mujeres 2011-2014.

En el contexto actual, se presenta ante el conjunto de instituciones que conforman el Estado Salvadoreño, lineamientos específicos que orientan la formulación de la Presupuestos públicos para la igualdad de género, como una herramienta institucional orientada al cumplimiento de lo estipulado en el artículo 13 de la Ley de Igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres.

El documento ofrece un breve recorrido por el trabajo desarrollado a nivel nacional en materia de presupuestos públicos para la igualdad, el cual fue desarrollado en el marco del proceso de la reforma estructural impulsada por el Gobierno salvadoreño a través del Ministerio de Hacienda –la Dirección General de Presupuesto- para la implementación de los Presupuestos Por Resultados.

Los lineamientos acá desarrollados ofrecen rutas metodológicas basadas en cuatro alternativas posibles de operacionalización de las directrices de género de la política presupuestaria, tres de estas discutidas en un taller de técnica presupuestaria desarrollado por el ISDEMU con los comités de formulación de catorce instituciones públicas salvadoreñas, a raíz de la emisión de la política presupuestaria 2011. Las rutas no son excluyentes, sino complementarias.



3.2 Antecedentes

En materia de género, el Plan Quinquenal de Desarrollo 2009-2014 de El Salvador, contiene dos apuestas estratégicas:

1. La reducción significativa y verificable de la pobreza, la desigualdad económica y de género y la exclusión social.
2. La prevención efectiva y el combate de la delincuencia, la criminalidad y la violencia social y de género.

La política presupuestaria emitida por el Ministerio de Hacienda de El Salvador para el año 2011 trajo estos planteamientos en una directriz de género conceptualizada como un instrumento para mejorar el manejo del presupuesto, y colocada al mismo nivel que la técnica de gestión por resultados.

La política presupuestaria 2011 menciona la necesidad de fortalecer los presupuestos de instituciones cuya gestión pública esté directamente vinculada a políticas de inclusión social y desarrollo de la mujer en las diferentes actividades de la vida nacional, y de las que estén orientadas a garantizar los derechos de las mujeres en áreas de política sectorial. Asimismo mandata impulsar el desarrollo de acciones que permitan en el marco de la política fiscal de mediano plazo, introducir la perspectiva de género en el presupuesto mediante la definición de programas estratégicos institucionales para la prevención de las prácticas de discriminación, así como los mecanismos que fortalezcan la capacitación y sensibilización del enfoque de género.

Por otra parte, las normas de formulación respectivas indican dos procedimientos para las entidades gubernamentales:

1. Identificar plenamente en su estructura presupuestaria, todos los programas que son estratégicos para el gobierno, así como aquellos que están destinados a prevenir y enfrentar prácticas de discriminación en razón de género, basándose para ello en los supuestos del marco presupuestario y fiscal de mediano plazo, a efectos de disponer de una proyección estratégica y sostenible del gasto público, así como en las pautas metodológica sobre presupuestos plurianuales y el enfoque de género.
2. Recomienda que todas las instituciones contribuyan a que la definición de sus políticas, prioridades y asignación de recursos se realice de manera consistente con las políticas públicas para la igualdad de género.

Lo mismo ha sucedido en la Política Presupuestaria 2012 que señaló que se fortalecerían las asignaciones del gasto público vinculadas al desarrollo integral de la población, la seguridad ciudadana, la capacitación laboral, la infraestructura productiva y la igualdad de géneros.

En el marco de la reforma estructural impulsada por el Gobierno salvadoreño encabezado por el Ministerio de Hacienda –la Dirección General de Presupuesto- a través de la implementación de los Presupuestos Por Resultados, se está incorporando también la Perspectiva de Género en el proceso² configurando así un proceso sostenido y ejemplar. La metodología implementada para avanzar en la modernización y la utilización de la perspectiva de género en las políticas públicas se fortalecen mutuamente.

A partir de lo anterior, el ISDEMU desarrolló acciones a fin de fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en la etapa de Formulación del presupuesto nacional siguiendo los pasos planteados por las Operaciones Piloto de Presupuestos

² Con el apoyo técnico y financiero del Banco Mundial (BM), en el marco de la ejecución del Proyecto de Fortalecimiento de la Administración Fiscal y Transparencia del Sector Público FDI No. GRANT-TF092367.



por Resultado con Perspectiva de Género que desarrolla la Dirección General de Presupuesto del Ministerio de Hacienda de El Salvador. Proceso desarrollado mediante asistencia técnica a ejercicios pilotos en cuatro ministerios que ejecutaron durante 2012.

Lo anterior como parte del ejercicio de Rectoría que ISDEMU asumió a partir de lo establecido en la Política Nacional de las Mujeres 2011 -2014 dentro de lo estipulado como necesario en materia de condiciones para la implementación de la misma.

Dichos procesos marcaron un reto y a la vez un avance significativo, sin embargo, hacer sostenida o ampliar la dinámica en los ministerios que realizaron presupuestos piloto, o que otros asumieran la metodología, no fue el caso del ejercicio presupuestario 2013.

En ese sentido, el ISDEMU retoma el artículo 13 de la Ley de Igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres que establece: la elaboración de los presupuestos con enfoque de género, deberán tener en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres, para potenciar la igualdad y acciones equitativas que hagan realidad los compromisos gubernamentales con la equidad y la igualdad.

Mandatos que se imprimen como área transversal dentro de los contenidos establecidos en el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de las Mujeres Salvadoreñas, a través del establecimiento de orientaciones vinculadas monitorear la definición e implementación de los recursos necesarios para las acciones propuestas a fin de avanzar hacia la igualdad.

3.3 Lineamientos para la formulación de presupuestos públicos para la igualdad de género

El ISDEMU, como institución rectora, velará por el cumplimiento de la aplicación de la estrategia de transversalidad de los Principios Rectores de la ley, de la coordinación entre las instituciones y de la formulación y evaluación del Plan de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas.

La Ley de Igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres en su artículo 13 establece: la elaboración de los presupuestos con enfoque de género.

El Estado deberá incorporar en su presupuesto los recursos necesarios para dar cumplimiento a la ley.

La PNM 2011-2014 plantea: mediante la intervención, acompañamiento y asesoría especializada en los procesos presupuestarios de las instituciones ejecutoras de la PNM, el ISDEMU buscará establecer las conexiones entre plan y presupuesto que sean favorables para visibilizar y asignar de recursos a las medidas de la PNM, en particular, y a la igualdad, en general. Para esto el ISDEMU hará uso de herramientas metodológicas que se han venido desarrollando con el apoyo de cooperación internacional, las cuales han sido diseño Adhoc para los procesos presupuestarios de las instituciones públicas salvadoreñas.

El Plan de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, establece dentro del Sistema de Monitoreo y Evaluación, un



componente específico de monitoreo de presupuestos públicos para la igualdad, para lo cual plantea una serie de acciones de coordinación interinstitucional a fin de asegurar que las instituciones públicas etiqueten o determinen líneas presupuestarias para el cumplimiento del marco normativo para la igualdad.

Responsabilidades

Para el cumplimiento de esta obligación, el ISDEMU desarrollará las siguientes acciones:

1. Promover y apoyar la creación de mecanismos de coordinación institucionales para garantizar la aplicación de la transversalidad de los principios rectores de la Ley de Igualdad, Equidad y erradicación de la discriminación contra las Mujeres, en la formulación y ejecución de las políticas y planes nacionales, descentralizados y sectoriales.
2. Asesora a las instituciones del Estado en la materia objeto de la ley.
3. Coordinar con el Ministerio de Hacienda, a través de la Dirección General de Presupuesto, la elaboración de los lineamientos para la formulación, ejecución y evaluación de los presupuestos públicos para la igualdad, lo cuales deben ser incorporados en las políticas presupuestarias anuales y posteriormente ser aplicados en los proyectos de las instituciones públicas.
4. Para el 2013, coordinar con la Subsecretaria de transparencia que los programas, proyectos e inversiones públicas ejecuten y agreguen a su presupuesto estén desagregados por sexo.
5. Asegurar que las instituciones públicas que etiqueten presupuestos para el cumplimiento del marco normativo para la igualdad sean ejecutadas y gastadas para acciones a favor de la igualdad.
6. Coordinar con la Dirección General de presupuesto la creación de una unidad presupuestaria, con el propósito de visibilizar el gasto para el cumplimiento del marco normativo para la igualdad. Específicamente visibilizar las acciones del Plan Nacional de Igualdad y Equidad y la asignación de fondos GOES para su ejecución en las instituciones del sector público.

Las instituciones del Estado deberán desarrollar las siguientes acciones:

1. La elaboración de los presupuestos con enfoque de género, deberán tener en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres, para potenciar la igualdad y acciones equitativas que hagan realidad los compromisos gubernamentales con la equidad y la igualdad.
2. El Estado deberá incorporar en su presupuesto los recursos necesarios para dar cumplimiento a la ley y que la asignación presupuestaria del ISDEMU deberá contemplar los recursos específicos necesarios que le permitan velar por su implementación.
3. Desarrollar ejercicios de identificación, planificación y presupuesto dentro de sus Planes Operativos Anuales de las acciones concretas necesarias a fin de responder a sus compromisos derivados del marco normativo para la igualdad (LIE, LIEVM, PNIEMS y PNM).
4. Informar dentro de las herramientas de obligatoriedad de rendición de cuentas, informes de proyectos y programas, etc., de manera clara la proporción en la cual se invierten los recursos institucionales, destacando las inversiones destinadas hacia el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

5. Reportar periódicamente al sistema de monitoreo y evaluación del ISDEMU sobre la definición de líneas presupuestarias o partidas etiquetadas a favor del marco normativo para la igualdad.

3.4 Rutas metodológicas para operacionalizar las directrices de género de la política presupuestaria

Las rutas metodológicas planteadas a continuación se proponen como una herramienta práctica que debe ser considerada por las instituciones del Estado Salvadoreño a fin de incorporar dentro de sus presupuestos anuales los recursos necesarios para la implementación de acciones a favor del marco normativo para la igualdad.

Dependerá de cada institución la selección de la ruta a considerar o la aplicación de más de una de las mismas

Adicionalmente a los las cuatro rutas acá planteadas se recomienda hacer uso del documento “Guía Técnica para incorporar la Perspectiva de Igualdad de Género en la metodología para la Formulación Presupuestaria” elaborado por el ISDEMU, como una herramienta metodológica y conceptual.

Ruta 1: Creación de una unidad presupuestaria para agrupar las acciones destinadas a prevenir y enfrentar prácticas de discriminación contra las mujeres

Descripción: Consiste en realizar un agrupamiento del presupuesto de gasto que las instituciones desarrollan para promover la igualdad de género o el adelanto de las mujeres, en una sola unidad presupuestaria.

Dado que la unidad presupuestaria está directamente relacionada con la responsabilidad por la ejecución del gasto, así como con la definición de líneas de trabajo vinculadas al quehacer de las instituciones ejecutoras, la viabilidad de esta alternativa dependerá de tres elementos:

- a. la existencia de tal unidad organizacional responsable de la gestión presupuestaria para la igualdad de género al interior de las instituciones. Una alternativa posible consiste en asignar la responsabilidad a las unidades de género, en los casos de las instituciones que sí las tengan y dependiendo de la naturaleza de las mismas; pero también podría ser una responsabilidad asignada a la unidad organizacional que haya reportado más acciones de este tipo.
- b. la existencia previa de acciones (actividades, programas o proyectos) orientadas a la promoción de la igualdad de género, ya sea al interior de las mismas instituciones o a través de los servicios prestados por estas, siempre que estos sean financiados con recursos del presupuesto público (sea gasto corriente o de inversión);
- c. la definición de la responsabilidad institucional por el acompañamiento y el seguimiento para este ejercicio.

Pasos sugeridos

1. Emitir la instrucción para la creación de la Unidad Presupuestaria y el nombre de la misma, por parte de las autoridades (Ministerio de Hacienda)
2. Identificar las unidades organizativas que estén ejecutando o prevean ejecutar acciones dirigidas a grupos beneficiarios concretos, y entre estas a las que desarrollen acciones para la igualdad de género o a las mujeres.

3. Incluir enunciados (objetivos o propósitos) de género en los Planes Anuales Operativos (PAO) de todas las unidades organizativas de las instituciones.

4. Rastrear todas las acciones de género realizadas por la institución con sus respectivas asignaciones presupuestarias. Esta sería una tarea coordinada entre las unidades de planificación, las unidades financieras institucionales (UFIs), y las unidades o responsables de género.

5. Verificar que todas las acciones identificadas estén registradas en las “actividades específicas” de las líneas de trabajo vinculadas con las unidades presupuestarias.

6. Clasificar los tipos de acciones según su naturaleza. Por ejemplo, si son acciones de generación de condiciones interinstitucionales favorables a la igualdad de género (sensibilización, capacitación, elaboración de normas o políticas), si se trata de servicios específicos a grupos beneficiarios de mujeres, o si se orientan al desarrollo de iniciativas para la reducción de las brechas de género. Esta clasificación es la que servirá para la formulación de las líneas de trabajo que darían origen a las unidades presupuestarias y que a la vez definirían los propósitos de tales asignaciones.

7. Finalmente, agrupar las líneas resultantes en una Unidad Presupuestaria y con sus respectivos propósitos.

Si en el rastreo no se identificase ninguna acción con tales características, este ejercicio serviría como línea de base para el seguimiento del gasto etiquetado en género (Véase el anexo 4 denominado “Detalle del Plan Anual de Trabajo por Unidad Presupuestaria”)

Ventajas

1. No se requiere incrementar el presupuesto.

2. Sí visibiliza las acciones de género que se desarrollan en las dependencias.

Ruta 2: Relacionamiento del marco institucional de los presupuestos con las políticas institucionales de género y planes institucionales para la igualdad

Descripción: Consiste en hacer reflejar enunciados relativos a las políticas institucionales de género en la sección “prioridades en la asignación de recursos” del marco institucional del documento de presupuesto. Es una expresión política de la voluntad institucional.

Utilizada de manera aislada, solo tiene un valor simbólico, ya que permite posicionar las políticas institucionales de género en el documento de mayor importancia en las instituciones. Lo ideal es utilizarla siempre en combinación con otra, por ejemplo, en paralelo con la creación de la unidad presupuestaria y la asignación de recursos a las políticas nacionales o institucionales que se relacionen.

Las condiciones previas que favorecerían la aplicación de esta vía son las siguientes:

a. Voluntad política institucional;

- 
- b. Existencia de mecanismos institucionales internos para el adelanto de las mujeres y la igualdad de género (Ejemplo: Unidades de Género, comisiones de género)
 - c. Diagnóstico institucional de género;
 - d. Políticas institucionales o nacionales de género

Ruta 3: Anexo relacional de los programas y proyectos de género

Descripción: El anexo relacional de programas y proyectos de género consiste en una síntesis documental de las intervenciones ejecutadas por las instituciones públicas y sus respectivas asignaciones. Más que un instrumento de planificación presupuestaria, este anexo vendría a cumplir una función de rendición de cuentas.

Como anexo del presupuesto institucional, se recomienda su uso cuando haya una alta rigidez en el proceso presupuestal, ya sea por razón del tiempo (en este caso, cuando las directrices presupuestarias de género hayan sido emitidas extemporáneamente), o bien porque los comités presupuestarios o las autoridades institucionales estén poco sensibilizadas de la importancia de la planificación presupuestaria con enfoque de género.

Por ser una ruta que no trastoca la técnica presupuestaria, su viabilidad de aplicación es muy alta.

Pasos Sugeridos

1. Rastrear todos los proyectos y programas que tengan como objetivo explícito la consecución de la igualdad de género o la autonomía de las mujeres en el ámbito de intervención de la institución. Esta podría ser una tarea de las unidades de planificación o de las de cooperación y proyectos, en coordinación con las responsables de género de las instituciones.
2. Debe tratarse de iniciativas con presupuestos identificados o cuantificables, así como estar dirigidos a la población beneficiaria.
3. Registrar la información en un documento con “fichas resúmenes”³ que visibilicen los temas, los objetivos, la población beneficiaria separada por sexo, los resultados previstos y alcanzados, y el presupuesto destinado a la intervención (montos y fuentes).

Ruta 4: Asignación de presupuesto al plan de acción de la Política Nacional de las Mujeres y Plan institucional de igualdad y equidad en cumplimiento al PNIEMS

Descripción: Esta cuarta ruta responde a un elemento emergente en el contexto salvadoreño: la aprobación de la Segunda Política Nacional de las Mujeres y el lanzamiento en diciembre de 2012 del Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas. Consiste en una modalidad que podemos llamar “presupuesto por agenda”, en tanto que el contenido del presupuesto está dado por el Plan de Acción de la Política Nacional de la Mujer y presupuesto para la implementación de Planes institucionales de Igualdad establecidos por el PNIEMS. Se trata de colocarle recursos a la PNM y al PNIEMS.

Las ventajas de esta ruta son:

- a. permitiría un alineamiento directo con las apuestas prioritarias de género mencionadas en el Plan Quinquenal de Desarrollo y en la política fiscal;

3. Véase el anexo 5

- b. permitiría colocar a la PNM y el PNIEMS en las prioridades de la asignación de recursos de las instituciones públicas llamadas a ejecutarla;
- c. permitiría no solo contar con una línea base del gasto etiquetado, sino de las actividades y presupuestos que las instituciones destinan para el cumplimiento de políticas sectoriales con equidad de género y para el cumplimiento de una política pública de carácter nacional, con lo cual sería también una modalidad de transversalización del género en el presupuesto público.
- d. permitiría operacionalizar una combinación de las rutas anteriores;
- e. entre más instituciones sigan esta ruta, se estaría promoviendo un ejercicio de transversalización.
- f. esta ruta sería muy útil para la presentación de informes nacionales.
- g. La condición indispensable de viabilidad de esta ruta es que la PNM 2010-2014, sea traducida a los planes estratégicos y los planes operativos institucionales de las instancias ejecutoras de la misma.

Pasos sugeridos

1. Seleccionar las medidas de la PNM y las metas por área de desarrollo del PNIEMS en las que la institución tiene competencias directas o en las que puede contribuir;
2. Realizar las adenda necesarias para traducir esas medidas en enunciados del Plan Estratégico Institucional (PEI). Las alternativas dependerán del tipo de formulación que las instituciones manejen: áreas, objetivos, líneas, ejes, resultados, etc.⁴.
3. Traducir esos planteamientos del PEI en resultados, actividades y unidades de medida en los formatos del Plan Anual de Trabajo que sirven de base para las asignaciones presupuestarias.
4. Verificar que todas las actividades formuladas estén registradas en las el campo de “actividades específicas” de las líneas de trabajo vinculadas con las unidades presupuestarias.
5. Asignar presupuesto a las actividades identificadas.
6. Agrupar las líneas resultantes en una Unidad Presupuestaria. La Unidad Presupuestaria sencillamente puede denominarse “Desarrollo de la Política Nacional de la Mujer”, o “Plan institucional de igualdad y equidad”.
7. Identificar la responsabilidad de tal Unidad Presupuestaria. Esto dependerá del tipo de acciones comprometidas.

4. Véase el anexo 6



4

Política Institucional de Igualdad y No Discriminación

4.1 Introducción

La política institucional de igualdad y no discriminación lleva consigo el propósito de transversalizar⁵ el principio de igualdad y no discriminación en el quehacer institucional, para la consecución de la igualdad sustantiva. Este compromiso institucional se manifiesta a través de la asignación de recursos humanos, materiales y financieros para su implementación.

El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU, institución rectora de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, presenta los siguientes lineamientos para la formulación de la **Política Institucional de Igualdad y no discriminación**, con el propósito de contribuir a fortalecer los mecanismos y las herramientas institucionales para operativizar el cumplimiento de los mandatos de la Ley de Igualdad.

La Política Institucional de Igualdad y No Discriminación es una herramienta que refleja el compromiso de la institución con los principios de igualdad, equidad, y no discriminación y permite trazar la ruta a seguir para alcanzar los objetivos, metas y acciones definidas, en la consecución de una cultura institucional que avance hacia la igualdad sustantiva en los servicios que ésta presta. En tal sentido, es necesario que para la implementación de la política institucional, se formule un plan, se definan los mecanismos de gestión institucional, se asignen recursos humanos, materiales y financieros y se diseñen los mecanismos de monitoreo, seguimiento y evaluación.

4.2 Proceso de formulación de la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación

La Política Institucional de Igualdad y No Discriminación, debe formar parte del cuerpo normativo institucional y para su formulación debe tomar en cuenta los siguientes lineamientos:

1. Realizar un análisis de los objetivos, estrategias, metas e indicadores del Plan Institucional de Igualdad y Equidad de Género, identificando los ámbitos de responsabilidad institucional sobre la base de sus competencias y atribuciones institucionales.
2. Realizar un diagnóstico institucional específico que analice una serie de variables que describan las características y condiciones laborales referidas al personal institucional para identificar brechas de género, mecanismos, normas, reglamentos y procedimientos de gestión institucional y gestión de personal, la cultura institucional, el clima laboral y situaciones que garanticen o atenten el ejercicio de los derechos humanos de servidoras y servidores públicos en el pleno desarrollo de sus capacidades. (ver anexo 7)
3. Análisis de los desequilibrios en la composición por género de los empleados y empleadas en las instituciones. Analizar las descripciones de puestos, tareas y responsabilidades asignadas en la estructura institucional. En muchas de estas descripciones, las mujeres realizan roles que extienden sus tareas domésticas en la esfera pública.
4. Análisis de las estructuras institucionales, la manera en que se ordenan los procesos y funciones administrativas y el estilo con que se ejerce la autoridad para llevar a cabo las tareas. Será necesario analizar si las estructuras y los procesos toman en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres y si realmente facilitan la igualdad de oportunidades para todas y todos.

⁵ LIE: Art. 5, numeral 5: Transversalidad: Se entenderá como el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado y en otras organizaciones mencionadas en esta ley.



Analizar si los estilos de gestión y dirección institucional propician la expresión, participación e integración de mujeres y hombres y si ambos son valorados de la misma forma. Analizar si la distribución del poder es centralizada o compartida, y la distribución entre mujeres y hombres en la asignación de los puestos de decisión y autoridad dentro de la institución.

Si los y las servidoras públicas están más conscientes de las desventajas que enfrentan las mujeres, entonces podrán tomar acciones concretas para corregir estas desigualdades y la política pública podrá mejorar su eficiencia.

5. Para el análisis del clima laboral se deben incluir variables para determinar los estilos de liderazgo institucional, las características y tipo de los procesos de comunicación, la forma de tomar decisiones, la manera de planear el trabajo, los objetivos y metas planteados al personal, los grados de autonomía otorgados al personal, las formas de resolución de conflictos, las relaciones sociales, y los sistemas de apoyo a las y los servidores públicos, entre otros.

6. Análisis de los arreglos prácticos, espacio y tiempo. Verificar variables de disposición y diseño de las oficinas; provisión y diseño de los comedores y sanitarios; facilidades a mujeres y hombres para el cuidado infantil; horarios laborales; oportunidades de formación, capacitación y representación institucional; otorgamiento de permisos de maternidad y paternidad; entre otros.

7. El diagnóstico debe incluir el análisis de la utilización del lenguaje, imágenes y símbolos no sexistas ni discriminatorios en las comunicaciones institucionales y en publicaciones y publicidad institucional. Realizar un análisis de los mensajes institucionales internos y externos para asegurar que no reproducen roles y estereotipos que reproducen desigualdad, discriminación o violencia simbólica.

8. El diagnóstico debe incluir el análisis de la normativa institucional que aborde situaciones de acoso laboral, acoso sexual y situaciones de violencia contra las mujeres en el ámbito institucional.

9. El análisis de los resultados del diagnóstico facilitará identificar fortalezas y debilidades para el diseño e implementación de la Política de Igualdad y no discriminación, y deberá orientar lineamientos institucionales para reducir las brechas identificadas y definir los ámbitos prioritarios de acción.

10. Formular los principios de la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación que deben estar alineados en cumplimiento de la Ley de igualdad, equidad y no discriminación contra las mujeres.

11. Formular objetivos y líneas estratégicas de la política por ámbito prioritario de acción. El plan de acción de la política tiene que tener vinculación y articulación con todo el quehacer institucional, y su ejecución es responsabilidad de todo el personal.

12. Definir mecanismos de gestión institucional para la implementación del Política. Nombrar la Unidad de Género Institucional y asignarle personal y recursos financieros y de infraestructura.

13. Definir indicadores y mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación del Política.

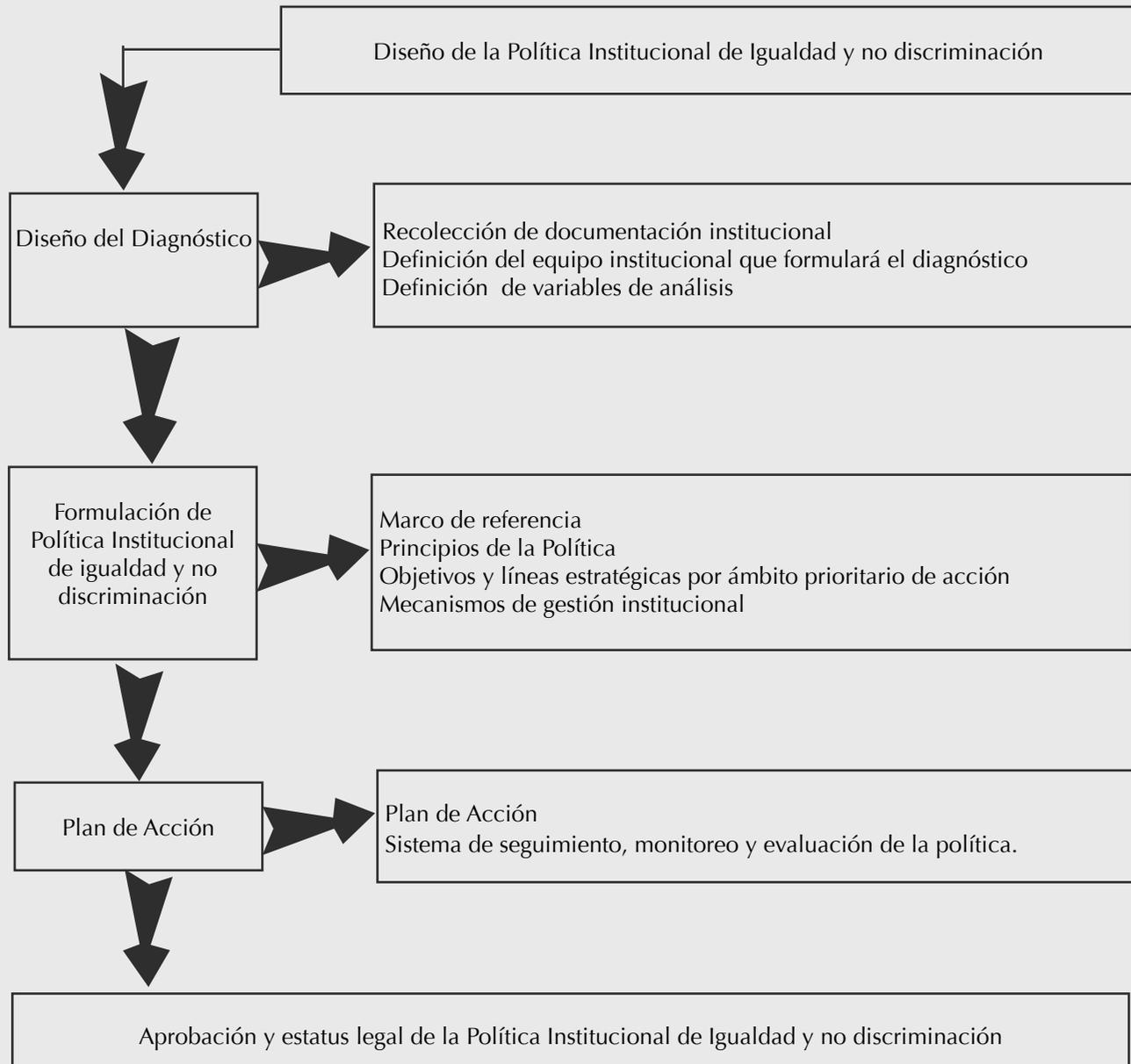
14. Definir mecanismos de socialización y presentación de la política en todos los niveles de la estructura institucional.

15. Definir mecanismos de sensibilización, capacitación y formación profesional de servidoras y servidores públicos para el avance de la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres.

El documento de política debe contener las siguientes secciones:

1. Marco de referencia
 - 1.1 Antecedentes y contexto institucional.
 - 1.2 Marco normativo nacional e internacional
 - 1.3 Marco conceptual.
2. Principios de la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación que deben estar alineados en cumplimiento de la Ley de igualdad, equidad y no discriminación contra las mujeres.
3. Objetivos y líneas estratégicas de la Política por ámbito prioritario de acción.
4. Mecanismos de gestión institucional para la implementación de la Política
5. Plan de acción que defina objetivos, medidas, acciones y presupuesto por ámbito, (ver anexo 8)
6. Sistema de indicadores y mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación de la Política.

Etapas para el diseño de la Política Institucional de Igualdad y no discriminación



Fuente: elaboración propia

5

Unidades
Institucionales
de
Género



5.1 Introducción

La creación de Unidades de Género en las instituciones ha sido una de las estrategias más utilizadas para lograr la transversalización del Principio de Igualdad y No Discriminación.

Las unidades de género juegan un papel primordial para promover la igualdad y la no discriminación; las transformaciones institucionales necesarias dependen de la responsabilidad compartida y del compromiso que asume todo el personal que forma parte de la institución. Por lo que, la creación de la unidad de género resulta una condición necesaria, pero no suficiente para garantizar la institucionalización de este enfoque.

Las Unidades de Género tienen como propósito avanzar en la institucionalización del principio de igualdad y no discriminación para la implementación, de acciones que favorezcan el ejercicio de los Derechos Humanos de las Mujeres en las instituciones.

Para el logro de su efectivo funcionamiento, es necesario que la dirección de las Unidades de Género Institucionales se ubique a nivel de una dirección institucional, cuenten con personal con delegación de autoridad, con conocimientos, habilidades y competencias para el desarrollo de sus funciones y su creación debe reflejar el compromiso de las altas autoridades institucionales con el avance de la Igualdad y No Discriminación en su mandato y quehacer institucional.

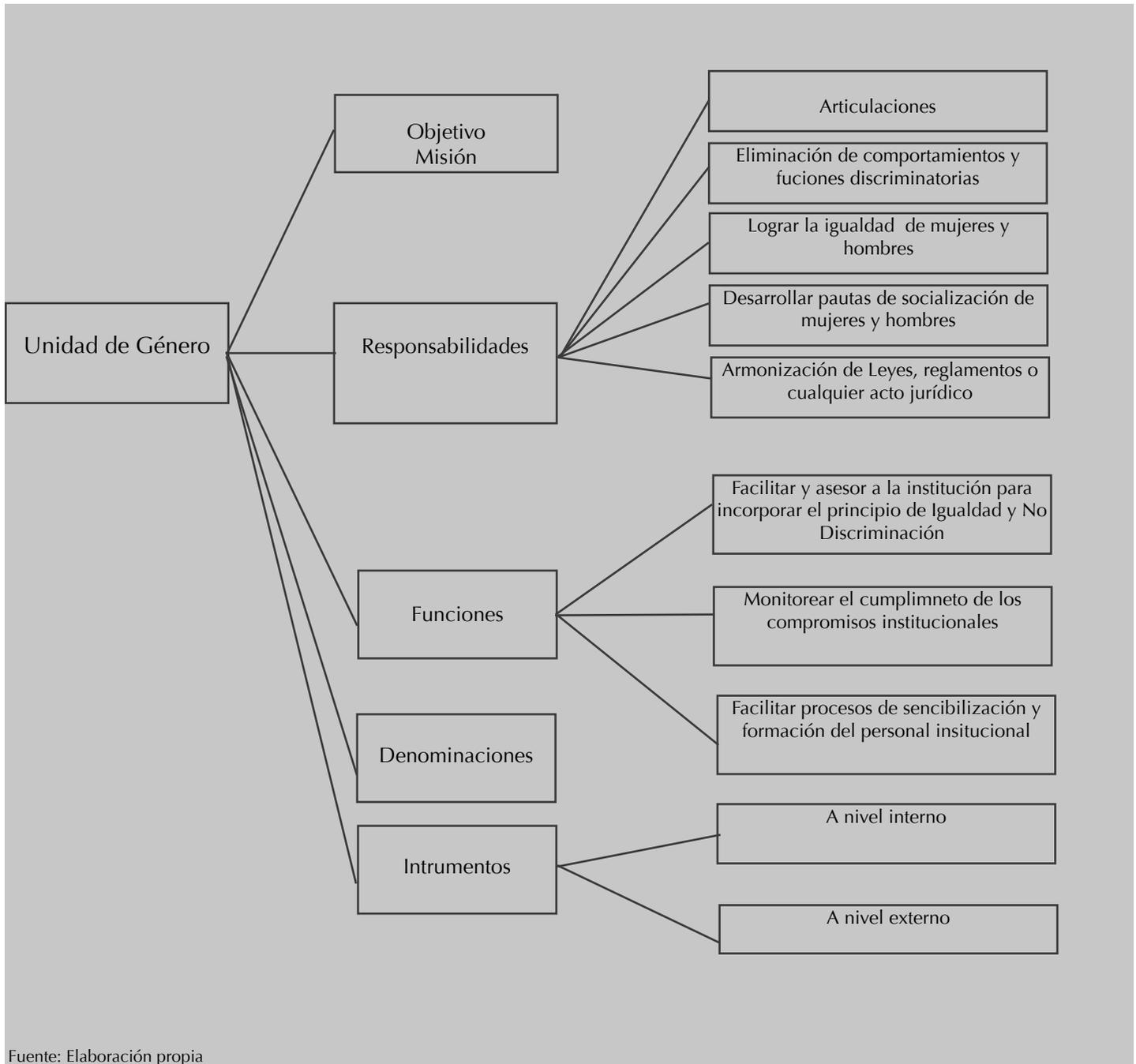
5.2 Proceso para la creación y funcionamiento de la Unidad de Género

La creación de la Unidad de Género institucional, debe formar parte del cuerpo normativo institucional y para su creación y funcionamiento debe tomar en cuenta los siguientes lineamientos:

La Unidad de Género es el área o unidad responsable de asesorar, coordinar y monitorear la transversalización del principio de igualdad y no discriminación en todo el quehacer institucional.

La ley establece que en cumplimiento de 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 obligados por tales compromisos, a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género.

Estructura de Lineamientos



Objetivo y Misión de la Unidad de Género

Objetivo

Facilitar la incorporación de transversalidad 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.

Misión

Ser la instancia responsable que promueve, coordina, facilita, asesora y monitorea acciones, estrategias y políticas para la incorporación del principio de igualdad y no discriminación a nivel institucional

La Unidad de Género debe estar ubicada en la estructura institucional en una posición que le confiera autoridad y jerarquía para el cumplimiento de sus funciones y contar con recursos institucionales suficientes que le permita dar cumplimiento a sus funciones y responsabilidades.

Deberá establecer las articulaciones institucionales necesarias para el desempeño de sus funciones de asesoramiento, coordinación y monitoreo con las distintas áreas, unidades, departamentos o direcciones de la institución, y de manera estratégica con aquellas relacionadas a la planificación, programación y de presupuesto de la institución.

Responsabilidades Institucionales

La Ley de Igualdad, en el artículo 4 establece que las instituciones del Estado, de acuerdo con sus competencias, deberán realizar acciones permanentes orientadas hacia los siguientes aspectos de alcance general:

1. Eliminación de los comportamientos y funciones sociales discriminatorias, que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente; las cuales originan desigualdades en las condiciones de vida, y en el ejercicio de los derechos en la posición, valoración social de las capacidades humanas de las unas con respecto a los otros y en la vida pública.
2. Lograr la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida personal colectiva; así como, la eliminación de los factores que impiden desarrollar sus capacidades para tomar decisiones sobre su vida sin limitaciones derivadas de patrones culturales discriminatorios.
3. Desarrollar pautas de socialización de mujeres y hombres, basadas en el reconocimiento de la plena equivalencia humana, política, social, económica y cultural de ambos, en el mutuo respeto a sus diferencias de cualquier tipo; en el respeto de sus potencialidades y talentos personales y colectivos; en el reconocimiento de su corresponsabilidad y de sus contribuciones equivalentes a la subsistencia y supervivencia humana; de sus aportes al desarrollo, la democracia, y de sus capacidades para participar en la dirección y conducción de la sociedad.
4. Eliminación de los obstáculos al desempeño e intervención de las mujeres en todas las áreas del quehacer colectivo e individual y a la creación de condiciones que faciliten, propicien y promuevan la participación igualitaria de las mujeres y hombres en el pleno ejercicio de todos sus derechos.
5. Armonización de las leyes, reglamentos, resoluciones o cualquier otro acto jurídico o administrativo originado en las instituciones del Estado que limiten o nieguen los principios de igualdad, no discriminación y los derechos entre mujeres y

hombres.

Funciones de las Unidad de Género

1. Facilitar y asesorar la formulación del Plan Institucional de Igualdad y No Discriminación, la Política Institucional de Igualdad y su plan de acción.
2. Facilitar y asesorar la institución para la incorporación del Principio de Igualdad y no discriminación en todo el quehacer institucional.
3. Monitorear el cumplimiento de los compromisos institucionales establecidos en el Plan Institucional de Igualdad y No Discriminación, la Política Institucional de Igualdad y su plan de acción y en la Ley de igualdad, equidad y no discriminación contra las mujeres.
4. Facilitar procesos de sensibilización, capacitación y formación del personal institucional en temas relacionados.
5. Las funciones que cada institución considere necesarias de acuerdo a sus competencias y mandatos institucionales.

Perfil del personal asignado a la Unidad de Género

1. Formación académica: profesional en cualquier rama con conocimiento sobre el quehacer institucional y normatividad interna;
2. Con conocimientos, habilidades y competencias para el desarrollo de sus funciones, lo cual incluye conocimiento del marco normativo y de derechos de las mujeres, bases conceptuales de la teoría de género; conocimiento de herramientas y técnicas metodológicas para la transversalización del Principio de Igualdad y No Discriminación en políticas públicas y en la gestión institucional.
3. Otras habilidades: Capacidad de gestión, interlocución, coordinación y negociación a nivel interno con autoridades de diferentes instancias y con otras instituciones públicas, liderazgo, capacidad de dirección, analítica, creativa, con conocimiento para el diseño de procesos formativos y de sensibilización.

Denominación de la Unidades

De acuerdo a lo establecido en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres estas unidades se denominaran con el nombre de UNIDAD DE GÉNERO.

Instrumentos

Se identifican dos niveles en cuanto a la disposición de instrumentos bajo los cuales se guiaran las actuaciones llevadas a cabo por las Unidades de Género serán:

A nivel interno:

1. Documento de legitimación de la creación de la Unidad (decreto, acuerdos, acta, entre otras) el cual contemple la ubicación a nivel de la estructura organizacional.
2. Política Institucional de igualdad y no discriminación
3. Plan de acción de la política
4. Plan institucional de igualdad y equidad de género.
5. Planes vinculados a la gestión institucional (planes estratégicos, planes operativos, políticas públicas, mecanismos de comunicación institucional y otros que se consideren de acuerdo al ámbito de competencia de la institución)

A nivel externo

1. Política Nacional de las Mujeres
2. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres y Plan Nacional de Igualdad y equidad de las Mujeres salvadoreñas
3. Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres
4. Otras normativas aplicables

Anexo 2- Cuadro para realizar el análisis FODA

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas

Se realiza el análisis haciendo las siguientes cruces e intersecciones

	Positivas	Negativas
Externo	Oportunidades	Amenazas
Interno	Fortalezas	Debilidades

Anexo 3- Matriz para elaboración del Plan Institucional de Igualdad y Equidad de Género

Plan Institucional de Igualdad y Equidad de Género de XXXX									
N°	Objetivos estratégicos PNIEMS institucional	Meta PNIEMS institucional	Línea estratégica	Resultados	Actividades			Indicadores de resultados	Presupuesto
					Nacional	Departamental	Municipal		

Anexo 4 - Detalle del Plan Anual de Trabajo por Unidad Presupuestaria

Institución: XXXX
 Ejercicio Fiscal: XXXX
 Área de Gestión: _____
 Unidad Presupuestaria: Igualdad de Género

Situación actual: _____

Política Presupuestaria: Mejorar el manejo del presupuesto mediante la incorporación del enfoque de género como criterio de asignación de los recursos institucionales.

Objetivo: Contribuir a las apuestas estratégicas del Plan Quinquenal de Desarrollo en materia de género / Asegurar que las acciones y los servicios desarrollados y entregados por la institución, contribuyan a reducir las brechas de género en el sector de intervención del Ministerio....

Unidad Presupuestaria	Línea de Trabajo	Propósitos	Montos
OX: Igualdad de Género	Oxxx: formación de capacidades institucionales	Crear condiciones favorables para la igualdad entre hombres y mujeres	XXXXXX
	Oxxx: iniciativas específicas para mujeres	Contribuir a la reducción de las brechas de género	XXXXXX
	Oxxx: programas para la igualdad de género		

Anexo 5 - Ejemplo de Ficha Resumen

I. Nombre del proyecto o programa: _____

II. Monto y fuente de fondos: _____

III. Área de política sectorial en el que se inscribe: _____

IV. Actividad o resultado del POA con el que guarda coherencia: _____

V. Localización geográfica: _____

VI. Grupo de población beneficiaria: describir número y características por sexo _____

VII. Problemas de desigualdad de género que el proyecto pretende resolver: _____

VIII. Objetivo relativo a la igualdad de género: _____

IX. Resultados y asignaciones presupuestarias

Resultados (en términos de indicadores de género)		Presupuesto	
Previstos	Alcanzados	Previsto	Ejecutado

X. Relación de actividades relevantes, factores posibilitan o limitan

Anexo 6 - Ejemplo de matriz relacional entre PEI y PAO

Área o Eje del PEI (a incorporar)	Objetivo (tomados del PQD)	Líneas de Trabajo	Resultados (hacia la PNM)	Actividades	Unidades de medida	Metas	Responsables
Promover la igualdad entre los géneros	Reducir de manera significativa las brechas de género	Fortalecimiento institucional para la implementación de la PNM, PNIEMS, LIE o LIEV	<p>Capacitación a personal encargado de la prestación de servicios</p> <p>Profesionalización de funcionariado</p> <p>Programa nacional de prevención del embarazo en adolescentes</p> <p>Programa de becas para continuidad de estudios a personas recién alfabetizadas</p>		<p>Normativa institucional adecuada</p> <p>Porcentaje de mujeres/ porcentaje de hombres beneficiados por tipo de servicio</p>	Las Planteadas cada año según lo acordado en sus planes institucionales de igualdad, políticas de género o compromisos relativos a la PNM y PNIEMS	

Anexo 7. - Diez pasos metodológicos para la realización de un Diagnóstico de Género

1. Definir el alcance del diagnóstico: conforme al ámbito de aplicación de la política: nivel estratégico, estructural y operacional, y externo.
2. Seleccionar las variables que se estudiarán, por ejemplo:
 - Política de género, si existe alguna
 - Documentación sobre planificación de la institución
 - Asignación de recursos financieros, materiales y humanos al trabajo para la igualdad de género en la institución y hacia fuera.
 - Gestión de Recursos Humanos y Financieros
 - Construcción de capacidades y la gestión interna del conocimiento
 - Cultura organizacional
 - Comunicación e imagen institucional (interna y externa).
 - Prestación de servicios y/o productos al público meta de la institución.
3. Identificar las fuentes de información
 - Información generada al interior de la Institución: intranet, unidades, programas, gerencias, proyectos, departamentos, regiones, todo el personal.
 - Información generada externamente: a través de técnicas definidas para ello (grupos focales, entrevistas, encuestas a usuarias/os de los productos/servicios que se prestan, etc.)
 - Información documental: censos, estadísticas, documentos o estudios vinculantes.
4. Diseñar la metodología de la intervención
 - Identificar las técnicas adecuadas y construir las herramientas correspondientes (investigación documental; entrevista formal y/o no formal; encuesta; observación a participantes; entre otras).
5. Presentar la propuesta al más alto nivel de toma de decisiones.
6. Recoger información.
7. Identificar posibles vacíos y complementarlos.
8. Analizar la información.
9. Presentar los resultados del diagnóstico (devolver la información) e identificar: problemas, fortalezas y desafíos.
10. Presentar un primer listado de recomendaciones que deberán ser retomadas en las estrategias de la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación.

6. Tomado de: Raquel Lagunas y Neus Bernabeu; Área de Género, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD- El Salvador, 2004. Como elaborar una estrategia de género para país 2; Pág. 43. Disponible en: <http://www2.paho.org/hq/dmdocuments/2009/Como%20elaborar%20una%20estrategia%20de%20genero%20para%20pais2.pdf>

Anexo 8 - Matriz del Plan de Acción de la Política de Igualdad y No Discriminación

Líneas estratégicas	Mediadas o acciones	Indicadores	Presupuesto	Unidad, gerencia, departamento - responsable



Instituto Salvadoreño para
el Desarrollo de la Mujer

ISDEMU



Instituto Salvadoreño para
el Desarrollo de la Mujer
ISDEMU



Novena Avenida Norte No. 120,
San Salvador, El Salvador,
Conmutador: 2501-7500
www.isdemu.gob.sv

