

POLÍTICA MUNICIPAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO DE VERAPAZ

Coordinación Municipal para la elaboración de la Política

- Alcalde Municipal, José Antonio Hernández Rodríguez
- Carolina Mejía, Jefa de la Unidad de Género

Coordinación técnica para la elaboración de la Política

Movimiento Salvadoreño de Mujeres

- Ana Cecilia Hernandez, Proyectista y Representante Legal
- Ana Ruth Orellana, Directora en Funciones
- Maribel Roque, Coordinadora de Programa

Consultoría para la facilitación del proceso

- Evelin Peralta

ÍNDICE

No	Contenido	Páginas
	Presentación	
1.	Diagnóstico Institucional	
1.1.	Principales resultados del diagnóstico: datos generales	7
1.2.	Principales hallazgos desde la perspectiva de las/os empleadas/os municipales	8 – 15
1.3.	Principales hallazgos desde la perspectiva de las mujeres líderes de la Asociación de Mujeres Encarnación Molina	15 – 18
1.4.	Principales hallazgos desde la perspectiva de las actoras/es locales	18 – 20
2.	Política Municipal de Igualdad y Equidad de Género del Municipio de Verapaz	
2.1.	Motivaciones y compromisos del Concejo Municipal frente a la implementación de la Política de Igualdad y Equidad de Género	22 – 23
2.2.	Bases conceptuales de la Política Municipal de Igualdad y Equidad de Género	23 – 25
2.3.	Marco Normativo de la Política	25 – 30
2.4.	Principios Rectores de la Política	30 – 32
3.	Objetivos, Líneas estratégicas y de acción de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género	33
3.1.	Fortalecer la Unidad de Género de la Municipalidad para que asuma el liderazgo y seguimiento de la orientación emanada desde el Concejo Municipal para la creación de una nueva cultura basada en derechos, igualdad, equidad y no discriminación	33
3.2.	Incorporar en todas las áreas de trabajo, programas, proyectos y servicios de la municipalidad el enfoque y perspectiva de género para contribuir a erradicar la desigualdad, inequidad y discriminación basada en género	34
3.3.	Diseñar Políticas Institucionales que contribuyan a la Igualdad, Equidad y no discriminación basada en género	35
3.4.	Asegurar que la infraestructura física y mobiliario tenga las condiciones adecuadas a las necesidades y características diferenciadas de mujeres y hombres	35
3.5.	Promover a través de la implementación de programas y proyectos comunitarios, acciones encaminadas a lograr la Igualdad, Equidad y no discriminación y la prevención de la violencia de género	36
	ANEXOS	37

Presentación

La presente política Municipal de Igualdad y Equidad de Género de la Alcaldía de Verapaz se ha elaborado gracias al apoyo del Movimiento Salvadoreño de Mujeres (MSM), en marco del proyecto *“Promoción de la autonomía de las mujeres de los municipios de Verapaz y Santa Clara, a través de políticas municipales de igualdad de género y la generación de ingresos”*.

Esta política es resultado de un proceso ampliamente participativo donde aportaron empleadas/os de esta municipalidad, las/os actoras/es claves que representan instituciones públicas presentes en el municipio y la Asociación de Mujeres Encarnación Molina, a quienes agradecemos por su especial colaboración.

El gobierno municipal de Verapaz es el principal garante de la aplicación de la presente política, la cual establece un marco básico de condiciones y facilidades para su aplicación.

El Concejo Municipal de Verapaz, como máxima autoridad del municipio implementará la política, realizando las adecuaciones necesarias en las estructuras y procedimientos municipales y creará una Comisión de Coordinación y Ejecución de la Política que bajo el liderazgo de la Unidad de Género, harán efectiva su implementación, seguimiento y evaluación de los resultados.

Las *adecuaciones institucionales* para la aplicación de la presente política:

- a) Creación de una Comisión de Coordinación y Ejecución de la Política.
- b) Adecuación y fortalecimiento de la Unidad de Género para asegurar la implementación de la política y el plan estratégico.
- d) Elaborar el Plan de Acción de la Política: *mecanismos de coordinación, ejecución, monitoreo y evaluación* de la política periódicamente.
- e) Aprobación de Partida Presupuestaria Complementaria para la Ejecución del proceso de implementación de la Política y del plan estratégico de la unidad de género.

La aplicación de la política de igualdad y equidad en la presente gestión del gobierno municipal se garantizará mediante el establecimiento de un marco regulatorio que comprende emitir y aprobar el Acuerdo Municipal y sus respectivos reglamentos para la implementación de la política municipal de igualdad y equidad de género del municipio de Verapaz.

1. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL VERAPAZ

Agradecimientos a las personas que brindaron información para el Diagnóstico

Empleadas/os municipales

No	Participantes	Cargo	Institución
1	Carolina Mejía	Jefa de la unidad de género	Alcaldía Municipal
2	Isabel de los Ángeles Paniagua	Catastro y Cuentas Corrientes	Alcaldía Municipal
3	Araceli del Rosario Portillo	Registro del estado familiar	Alcaldía Municipal
4	Antonio Rodríguez	Tesorería	Alcaldía Municipal
5	Beatriz del Carmen Platero	Contabilidad	Alcaldía Municipal
6	Emerita Rivas	Secretaria del Alcalde	Alcaldía Municipal
7	María Yesenia Chávez	Promoción Social	Alcaldía Municipal
8	Oscar Arnulfo Benítez	UACI	Alcaldía Municipal
9	José Atilio Peraza	Medio Ambiente	Alcaldía Municipal
10	David Elías	Tren de Aseo	Alcaldía Municipal
11	Rodolfo Castillo	Ordenanza	Alcaldía Municipal
12	Beaney del Carmen Barahona	Ordenanza	Alcaldía Municipal

Actora/es Locales entrevistadas/os

	Nombre	Cargo	Institución/Organización
1.	Roberto Cortez	Director	Casa de la cultura Verapaz
2.	Gilma Arévalo	Jueza de Paz	Juzgados de Verapaz
3.	Mauricio Alberto Peña Rodas	Inspector	Delegación Policía Nacional Civil Verapaz
4.	William Franco Cañas	Sub director	Centro Escolar Presbítero Norberto Marroquín
5.	Elvira Antonia Barahona	Lideresa	Asociación de Mujeres Encarnación Molina del Cantón Jiboa
6.	Gloria Esperanza Barahona	Lideresa	Asociación de Mujeres Encarnación Molina del Cantón Jiboa
7.	Amelia Parada	Lideresa	Asociación de Mujeres Encarnación Molina del municipio de Verapaz
8.	Rosa Cornejo de Montoya	Lideresa	Asociación de Mujeres Encarnación Molina del municipio de Verapaz
9.	María Santos Montoya	Lideresa	Asociación de Mujeres Encarnación Molina del municipio de Verapaz
10.	Leonor Amaya Reyes	Lideresa	Asociación de Mujeres Encarnación Molina del cantón El Limón
11.	Albertina Granados	Lideresa	Asociación de Mujeres Encarnación Molina del cantón El Limón
12.	Rosa Armida Sánchez	Lideresa	Asociación de Mujeres Encarnación Molina del cantón El Limón
13.	Ana Sandra Melgar	Lideresa	Asociación de Mujeres Encarnación Molina del Cantón Molineros
14.	Marta Estela López	Lideresa	Asociación de Mujeres Encarnación Molina del Cantón Molineros

1- Principales Resultados del Diagnóstico

1.1. Datos Generales

Personal y equidad en la distribución de puestos de la alcaldía municipal. En la planilla laboral de la Alcaldía Municipal de Verapaz está integrada por 29 hombres y 6 mujeres lo cual equivale al 17.14%, con 10 jefaturas de las cuales 5 de estas son mujeres jefas (Registro del Estado Familiar, Contabilidad, Catastro, Cuentas Corriente y Unidad de Género) El Concejo Municipal está integrado por 7 hombres y 3 mujeres, más el señor alcalde.

El 45% de personas entrevistadas señalan que no es equilibrado el número de mujeres y hombres por área laboral, mientras que el 45% señala que sí. Asimismo más de la mitad asegura que es equilibrado el número de mujeres y hombres en puestos de jefatura y puestos operativos.

Edades. Las edades de las personas que laboran en la municipalidad oscilan entre los 20 a 60 años de edad, ubicándose más de la mitad en el rango entre 31 a 40 años de edad.

Rangos salariales. Los salarios de las/os empleadas/os de esta municipalidad oscilan entre: menos de \$450.00 hasta \$850.00 siendo el salario promedio para la mayoría de personas empleadas entre \$451.00 a \$650.00.

Nivel educativo. Las personas empleadas de esta municipalidad en su mayoría tienen un nivel educativo medio de las cuáles el diagnóstico refleja que el 55% tiene bachillerato, el 27% educación superior, el 18% ha cursado tercer ciclo.

Tiempo de trabajo en la Alcaldía. El 55% de personas entrevistadas tiene más de 12 años de trabajar en esta alcaldía. El 36% entre 4 a 7 años y el 9% de 1 a 3 años.

Presupuesto municipal. No se logró que se brindará la información del presupuesto municipal, únicamente se conoce el de la unidad de género, habiéndosele asignado el monto de \$10,000 para los próximos 3 años el cual debe ser ejecutado para la implementación de los planes de prevención de violencia de género y el plan de igualdad.

La unidad de género no cuenta con el espacio físico adecuado, no hay una oficina con las condiciones necesarias para el desarrollo del trabajo, ni para la atención de usuarias. **La jefa de la unidad de género** trabaja a medio tiempo, ya que el otro 50%

lo utiliza asumiendo la jefatura de la Oficina de Acceso a la Información Pública. Además que ella es la única persona que desarrolla el trabajo en ambas unidades.

1.2. Principales Hallazgos desde la perspectiva de las/os empleadas/os municipales

Apuesta estratégica para incorporar el enfoque de género en la municipalidad. El 36% de personas señalan que si deben incorporarse en la misión y visión de la alcaldía el enfoque de género. El 9% restante señala que en los principios, valores y objetivos de la municipalidad si incorporan este enfoque. El resto de personas no sabe o no responde.

Nivel de sensibilidad y compromiso de las autoridades y empleadas/os de esta municipalidad sobre la equidad de género. Más de la mitad de personas entrevistadas califica entre 7 y 8 los niveles de sensibilidad y compromiso, tanto a las autoridades como a las personas empleadas para el desarrollo de la política de igualdad y equidad.

Nivel de conocimiento de las autoridades y empleadas/os de la municipalidad sobre la equidad de género. El 46% califica con 8 el conocimiento que tienen las autoridades municipales en género, mientras que para las/os empleadas/os el 36% lo califica con la misma nota.

Calificación de las relaciones de respeto y cordialidad entre mujeres y hombres que laboran en la municipalidad. El 55% lo califica como muy bueno, el 27% como excelente y el 2% como bueno. El 100% de personas entrevistadas consideran que en la municipalidad existe un trato igualitario independientemente de su sexo. Sin embargo, la **frecuencia de comentarios sexistas o chistes groseros** se refleja en la información brindada por las/os entrevistadas/os: el 64% señala que a veces, el 18% dicen que nunca y el 9% que siempre se hacen. Entre las razones señaladas para **establecer relaciones entre colegas** se mencionaron: ocupación laboral, sexo, edad e ideología.

La municipalidad No cuenta con **espacios físicos -deportivos, recreativos, laborales, culturales, etc.- de igual acceso para mujeres y hombres**, de acuerdo al 73% de las personas entrevistadas.

El 100% manifiesta que **existe participación igualitaria de mujeres y hombres** en las diferentes actividades que se realizan -deportivas, fiestas, celebraciones, etc.- Sin

embargo, el 63.64% manifestó que existen **tareas diferenciadas, unas que son exclusivas para las mujeres y otras para los hombres** al realizar las actividades. Algunos de los ejemplos se describen a continuación:

¿Qué dicen las mujeres? Cuando hay convivios los hombres nunca sirven y esperan que nosotras les atendamos y limpiemos todo, y nosotras nos encargamos del orden y limpieza; a las mujeres siempre nos toca servir; en el deporte nosotras tenemos nuestro equipo y tenemos nuestro día especial de deporte, nos tratan igual; cuando son las fiestas patronales nos encargamos de entregar refrigerios y los hombres hacen el montaje y en la fiestas que hacemos las mujeres hacemos y repartimos refrigerios.

¿Qué dicen los hombres? los hombres hacemos las tareas más pesadas y ellas las tareas más suaves, nosotros movilizamos lo pesado y ellas decoran; cuando hay tareas que requieren mayor fuerza lo hacemos los hombres; a todos nos delegan el trabajo que tenemos que realizar sin importar si somos mujeres o son hombres; las mujeres se encargan de la parte del servicio y los hombres somos más el trabajo físico; todos colaboran por igual.

Respeto de la opinión. El 91% de personas entrevistadas en la alcaldía, opina que **se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción alguna.** Algunos ejemplos mencionados son:

¿Qué dicen las mujeres? todos opinamos y nos escuchan; siempre y cuando tenga lógica lo que se está diciendo, y que sea en bien del trabajo; actualmente se solicitó uniformes para mujeres y hombres pero los hombres no quisieron usar uniforme como nosotras; cuando uno opina lo escuchan pero al final no lo toman en cuenta y eso si es que la piden.

¿Qué dicen los hombres? en el Concejo hay mujeres y hombres y son tomados en cuenta; las sugerencia todas son tomadas en cuenta no solo los hombres; hombres y mujeres tenemos credibilidad en nuestro trabajo; las relaciones se han basado siempre en respeto; dicen lo que piensan y las escuchan; hay mujeres hasta en el consejo.

El 82% de personas en la alcaldía considera que **se promueve los derechos y oportunidades iguales para hombres y mujeres.** Algunos ejemplos mencionados son:

¿Qué dicen las mujeres? No tiene que ver con ser hombre o mujer; hay una igualdad en el trato porque nos dan oportunidades iguales a todos por ejemplo el seguir estudiando; los aumentos son lo justo porque se hacen por carga laboral y según el

cargo que desempeñan; contratamos personal administrativo por igual, tenemos la mitad de hombres y mujeres; el aumento de salarios todos se aumenta por igual.

¿Qué dicen los hombres? *Los hombres respetan a las mujeres y hay mujeres jefas; les damos espacios a mujeres por igual que los hombres, por eso tenemos jefas; antes le daban más trabajo a los hombres, hoy ya se contrata más mujeres; nadie promueve este tipo de cosas, es diferente tenerlo en mente en relación a de verdad hacerlo.*

El 55% de personas entrevistadas considera que el género es algo importante a conocer para promover la equidad, el 27% señala no estar completamente informada, el 9% lo considera como una imposición o una moda y el 9% restante no tiene conocimiento de ello.

El 36% de personas está en total desacuerdo y el 55% en desacuerdo en que **las mujeres tienen que cumplir con un rol tradicional** de madre y cuidadora del hogar porque es su función natural, mientras que el 9% tiene una posición neutral al respecto.

El 64% de personas entrevistadas considera que existe **resistencia para trabajar la temática de género** entre las/os compañeras/os. **Algunos ejemplos** mencionados: **¿Que dicen las mujeres?** *A veces nos llevan la contraria y nos les gusta que hablemos de los derechos que tenemos las mujeres; por la razón de que ellos quieren oprimir a la mujer de los derechos y que si estamos informadas podemos hacerlos valer y eso no les gusta a los hombres; los hombres son los que más se oponen a trabajar el tema; los compañeros reconocen que tenemos derecho y que deben respetarnos.*

¿Qué dicen los hombres? *no hay diferencia en el quehacer del trabajo; todos tomamos a bien la unidad de género; lo poco que he podido apreciar del trabajo de la unidad, veo que siempre tiene el apoyo; todos estamos colaborando porque vemos lo importante que es la mujer y el tema de género para la sociedad; ya existe la unidad de la mujer; hay una persona que anda trabajando en eso.*

Niveles de compromiso en la alcaldía para realizar los cambios institucionales que tenga a la base la equidad entre los géneros. El 64% de personas entrevistadas manifiesta que si existen personas con compromiso. Entre las personas y/o cargos mencionados están: el señor alcalde municipal, la jefa de la unidad de género y una mujer y hombre concejales, la unidad de promoción social.

Mujeres y hombres Jefas/es. El 100% de personas entrevistadas manifiestan que en la alcaldía se respeta por igual la autoridad de las jefas como la de los jefes, aunque en opinión de algunas personas en el caso de las jefaturas hay algunos que aún no les gusta obedecer a una mujer. El 100% de personas entrevistadas, considera que las mujeres cuando son jefas facilitan el trabajo. El 91% también considera que cuando el hombre es jefe facilita el trabajo.

Algunos ejemplos se mencionan a continuación:

¿Qué dicen las mujeres? las jefaturas siempre se respetan; cada una tenemos nuestras áreas y me respetan de igual manera que mis compañeros que son jefes hombres y saben que tengo la capacidad de mando; *hay jefas y jefes y todos somos iguales y nos tratamos bien; aunque somos solo nosotros en los departamentos nos respetan, nos obedecen.*

¿Qué dicen los hombres? *se respeta las cosas que nos piden y nos mandan sin importar que haya sido una mujer u hombre; en el caso de contabilidad a la jefa la respetan igual que al jefe de tesorería; se respeta la opinión de ambos porque demuestran igual capacidad; las obedecemos por igual; no hay muchas pero las respetamos.*

Promoción de imágenes estereotipadas y prejuiciadas en razón de género. El 82% de personas entrevistadas no conoce si en la municipalidad se promueven imágenes estereotipadas y prejuiciadas en razón del género en los espacios de comunicación. El 91% no identifica las imágenes comunicacionales sexualizadas, o si se ubican en un segundo plano a las mujeres y tampoco si en la comunicación institucional se incluye imágenes de hombres y mujeres de las diferentes dependencias.

Lenguaje inclusivo. El 73% de personas entrevistadas manifiesta que no existen mecanismos institucionales que prohíban, regulen o instruya sobre el uso del Lenguaje Inclusivo, manifestando que en el caso que este existiese no tendrían reparo alguno en implementarlo. El 80% señala que a veces se hace uso del lenguaje inclusivo.

El 55% de personas entrevistadas dice que nunca se hace uso de comunicación inclusiva, donde mujeres y hombres no se sienten discriminados por razón de su género, el 36% a veces y el 9% siempre.

Más del 50% de personas entrevistadas no reconoce en los mensajes internos-externos, documentos etc., el uso de lenguaje inclusivo donde mujeres y hombres no se sientan discriminadas/os. El 73% señala que en los medios de comunicación

utilizados por la municipalidad no se hace uso del lenguaje inclusivo, algunas veces en los materiales impresos, cartas, memorándum, charlas, seminarios y talleres. El 46% señala que a veces en los discursos, el 36% que siempre. El 73% menciona que a veces se hace uso del lenguaje inclusivo en compañeras/os de trabajo.

Brechas Salariales. El 91% de personas entrevistadas considera que no existen brechas salariales entre mujeres y hombres que laboran y que trabajan en puestos similares. Asimismo señalan la mayoría de ellas/os que no existe división sexual del trabajo. El 55% considera que el número de mujeres y hombres contratados en la municipalidad ha sido equilibrado en los últimos dos años.

División sexual del trabajo. El 64% señala que no existe división sexual del trabajo en la alcaldía.

Violencia de Género entre compañeras/os de trabajo. El 100% de personas entrevistadas no tiene conocimiento de ningún caso de violencia entre compañeras/os, jefas/es en los últimos dos años.

Políticas, mecanismos y programas que incorporan criterios de igualdad y equidad. La municipalidad de Verapaz no cuenta con algunas políticas, mecanismos y programas que incorporen criterios de igualdad y equidad, entre ellas están: a) *Política de selección y contratación de personal con criterios de equidad de género*; b) *Política de ascenso laboral con criterios de equidad de género*; c) *Mecanismos de evaluación de desempeño del personal que garantice la equidad e igualdad*; d) *Políticas de maternidad y paternidad*; e) *Política de generación de oportunidades de capacitación para el desarrollo personal y profesional*; f) *Programas que promueven ambientes de trabajo sensibles al género donde se reduzcan el lenguaje sexista, racista y homofóbico*; g) *Política de salarios, compensaciones y deducciones no discriminatorias*; h) *Política para compatibilizar el trabajo y la vida familiar de mujeres y hombres en la institución.*

La municipalidad de Verapaz no cuenta con políticas, mecanismos y programas, sobre a) *Atención, seguimiento y prevención de casos de acoso, abuso, de violencia sexual y laboral*; b) *presentación de quejas de discriminación, violencia sexual, malos tratos*; c) *atención y derivación de casos de violencia de género*; d) *Política de género*; e) *Política de prevención de violencia de género* f) *Política de prevención de la explotación abuso sexual*; g) *Política de protección de la niñez*; h) *Política en materia de VIH*; i) *Política sobre diversidad e inclusión*; j) *Política de violencia conyugal en el*

trabajo; k) Política de prevención del acoso laboral. Por otra parte, se señala que no hay un conocimiento de los reglamentos institucionales.

Conocimiento sobre sexo y género. El 45% de personas entrevistadas piensan que no es lo mismo el sexo y el género; el 36% señalan que son cosas diferentes, pero no están seguras; y el 2% está de acuerdo que sexo y género es lo mismo. Por otra parte, el 82% asegura que el género tiene que ver con las relaciones entre mujeres y hombres y el 18% tiene que ver con las palabras. En términos de importancia la mayoría considera que el género es algo importante a conocer para promover la equidad, y en menor porcentaje importante señala que no está completamente informada sobre el tema.

Conocimiento sobre la igualdad y equidad. El 55% piensa que son cosas diferentes; el 27% cree que no es lo mismo, pero no están seguras y el 2% están totalmente de acuerdo.

Conocimiento sobre la transversalidad de género. Significa prestar atención constante a la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas, estrategias, programas, proyectos y presupuestos. El 45% respondió que si cree, pero no lo tiene muy claro; el 36% no sabe; el 9% está en desacuerdo; y el 9% está de acuerdo.

Personas capacitadas en género. El 82% de personas no tiene capacitación sobre el tema y el 18% si reconoce haberse capacitado en género. Por tanto, la mayoría no conocen los instrumentos de derechos de las mujeres regionales ni nacionales, manifiestan que los temas recibidos en las charlas son específicos a sus áreas de trabajo, señalando que el enfoque de género no ha sido el principal elemento en temas de formación al personal.

Programa responsable de la transversalidad de género. Por otra parte, se refleja que el 83% de las personas entrevistadas manifiesta que la unidad de género es el área idónea para emprender el proceso de transversalización de género en la municipalidad.

Respeto de la opinión de mujeres y hombres sin distinción alguna. El 91% de las personas entrevistadas opinan que existe este tipo de respeto en la alcaldía. Algunos ejemplos se mencionan a continuación:

¿Qué opinan las mujeres? cuando uno opina lo escuchan pero al final no lo toman en cuenta y eso si es que la piden; en el concejo hay mujeres, hombres y son tomados en cuenta; las sugerencias todas son tomadas en cuenta no solo los hombres; actualmente se solicitó uniformes para mujeres y hombres pero los hombres

no quisieron usar uniforme como nosotras; si no nos gustan las tareas que a veces nos dejan y pedimos que nos la cambien nos hacen caso;

¿Qué opinan los hombres? hombres y mujeres tenemos credibilidad en nuestro trabajo; Siempre y cuando tenga lógica lo que se está diciendo, y que sea en bien del trabajo; las relaciones se han basado siempre en respeto; dicen lo que piensan y las escuchan; todos opinamos y nos escuchan; hay mujeres hasta en el consejo.

Promoción de los derechos y oportunidades iguales para hombres y mujeres.

Las personas entrevistadas opinan en un 82% que sí. Algunos ejemplos que dan son los siguientes:

¿Qué opinan las mujeres? Contratamos personal administrativo por igual, tenemos la mitad de hombres y mujeres; nivelación salarial todos se aumenta por igual; hay una igualdad en el trato porque nos dan oportunidades iguales a todos por ejemplo el seguir estudiando; los aumento salariales se hacen de forma general.

¿Qué opinan los hombres? Los aumentos son lo justo porque se hacen por carga laboral y según el cargo desempeño, no tiene que ver con ser hombre o mujer; los hombres respetan a las mujeres y hay mujeres jefas; nadie promueve este tipo de cosas, es diferente tenerlo en mente en relación a de verdad hacerlo; les damos espacios a mujeres por igual que los hombres, por eso tenemos jefas; hoy tenemos mujeres que son jefes.

Resistencia para trabajar la temática de género. El 64% de personas entrevistadas opina que no existe resistencia para trabajar la temática de género. Algunos ejemplos se describen a continuación:

¿Qué opinan las mujeres? los compañeros reconocen que tenemos derecho y que deben respetarnos; por la razón de que ellos quieren oprimir a la mujer de los derechos y que si estamos informadas podemos hacerlos valer y eso no les gusta a los hombres; a veces nos llevan la contraria y nos les gusta que hablemos de los derechos que tenemos; los hombres son los que más se oponen a trabajar el tema

¿Qué opinan los hombres? todos tomamos a bien la unidad de género; lo poco que he podido apreciar del trabajo de la unidad, veo que siempre tiene el apoyo; todos estamos colaborando porque vemos lo importante que es la mujer y el tema de género para la sociedad; no hay diferencia en el que hacer del trabajo; hay una persona que anda trabajando en eso; ya existe la unidad de la mujer.

Equilibrio de la planilla del personal. El 45% de personas entrevistadas señala que no es equilibrado el número de personas, mujeres y hombres por áreas de trabajo laboral. El 55% manifiesta que si es equilibrado el número de mujeres y hombres por puestos que ocupan jefaturas. El 100% no sabe/no responde cuando se le pregunta si el número de despidos ha sido equilibrado entre mujeres y hombres en los dos últimos años.

1.3. Principales Hallazgos desde la perspectiva de las mujeres lideresas de la Asociación de Mujeres Encarnación Molina

A continuación se describe los aspectos más relevantes manifestados por las mujeres:

Total de participantes. Fueron 10 mujeres participantes de esta entrevista, todas son parte de la misma organización. El nivel educativo: 8 tienen estudios de primaria, 1 de bachillerato y 1 de tercer ciclo. El tiempo de pertenecer a la organización oscila de 1 a 3 años. Participaron la vicepresidenta, pro-secretaria, pro-tesorera, y 7 socias.

Apoyo de la municipalidad. El 100% de mujeres manifiestan sentirse apoyadas por parte de la municipalidad a partir de la conformación de la Unidad de Género, sin embargo manifiestan que por parte del concejo municipal perciben que no hay apoyo real. Algunos ejemplos: **¿Qué dicen las mujeres?** nos ayudan con proyectos; nos han apoyado bastante; trabajan con nosotras, hay apertura y nos dan oportunidades.

Denuncias de violencia de género. Las mujeres entrevistadas señalan que hace falta que en la unidad de género tengan formatos para la denuncia que hacen las mujeres y que además les den el seguimiento a los casos.

Unidad de la Mujer. Las mujeres señalan que el espacio físico para la unidad de la mujer no es el adecuado, debido a que no cumple con las condiciones de privacidad, ya sea para atender a las mujeres que buscan el servicio de esta unidad y/o en el caso de atención de víctimas de violencia de género.

Roles de género. Mencionan que han observado que las mujeres de la alcaldía son las que se encargan de servir y atender en las actividades, mientras que los hombres hacen el trabajo pesado, manifiestan que sería bueno que ellos también se involucraran en las tareas de servicio.

Capacitaciones. Las mujeres manifiestan que se les ha empoderado en el ejercicio de sus derechos, ya que antes se sentían “esclavizadas” y solo hacían lo que el hombre

les decía: *“ahora nosotras somos mujeres informadas y defendemos nuestros derechos”*.

Visión y Misión. El 60% de mujeres considera que la municipalidad tiene en su visión y misión el enfoque de género, es decir, que en todo su quehacer institucional se basa en la igualdad entre mujeres y hombres, sin embargo el 40% dice que no sabe; cuando se les pregunta si lo han visto o leído en alguna parte dicen que no, así como también no conocen sobre los principios, los valores y objetivos de esta municipalidad.

Sensibilidad y compromiso de la municipalidad. En opinión de las mujeres lideresas, el Alcalde y la Jefa de la Unidad de la Mujer son a las personas que señalan con la siguiente calificación: 3 de ellas le dan una calificación de 10; una de ellas califica con 9; dos de ellas le dan calificación de 8 y 2 mujeres le dan calificación de 7; 1 de ellas con 5 y otra de ellas califica con 4. Sin embargo a las empleadas/os de esta municipalidad la sensibilidad y compromiso la califican entre 4 a 10 puntos.

Conocimiento sobre la equidad de género de autoridades y empleadas/os. El 60% considera que si tienen conocimiento sobre el tema, el 40% restante señala que tienen un nivel medio.

Trato igualitario en el servicio que la municipalidad les brinda. El 90% de las mujeres considera que si se les trata en igualdad de condiciones al recibir el servicio por empleadas/os de esta municipalidad.

Lenguaje sexista. El 100% de las mujeres señala que no han recibido por parte del personal municipal comentarios con contenido sexista por parte de empleadas/os de esta municipalidad.

Espacios públicos –deportivos, recreativos, laborales, culturales- de igual acceso para mujeres y hombres. El 50% manifiesta que si existen estos espacios y que llena este criterio, el otro 50% no sabe/no responde.

Participación de mujeres y hombres. El 100% responde que sí conoce que mujeres y hombres participan de manera conjunta en las diferentes actividades -deportivas, fiestas, celebraciones, etc, en esta alcaldía. Sin embargo, el 80% de ellas señala que unas tareas son exclusivas para las mujeres y otras para los hombres al momento en que se desarrollan estas actividades.

Algunos ejemplos: **¿Qué dicen las Mujeres?** Se hacen actividades y apoyan por igual hombres y mujeres; a las mujeres las dejan trabajar igual que a los hombres; Depende de las actividades que se hagan, la mayoría de veces las mujeres sirven; los

hombres no ayudan a servir; los hombres siempre hacen el trabajo más pesado y las mujeres siempre son las que decoran y sirven; los dos trabajan de todo; todos hacen de todo; las mujeres son siempre las que sirven.

Respeto de la opinión de mujeres y hombres sin distinción alguna. El 100% dice que sí. Algunos ejemplos que mencionaron: **¿Qué dicen las Mujeres?** Trabajan por igual; sabemos que tenemos el derecho de ser escuchadas y les toman en cuenta; hay hasta mujeres jefas; las escuchan y las respetan; todas andamos en las mismas actividades; ahora que soy parte de la directiva si me atienden bien en la alcaldía; toman en cuenta la opinión de las mujeres.

La municipalidad promueve derechos y oportunidad en igualdad de condiciones para mujeres y hombres. **¿Qué dicen las Mujeres?** Hay un apoyo para las mujeres; Nos han ayudado a que salgamos adelante como con los equipos de jóvenes; hay mujeres que son jefas; hicieron la unidad de la mujer; le dan oportunidades a la mujeres también; hoy somos escuchadas en nuestras necesidades; la opinión de las mujeres se escuchan; hay igual de oportunidades; nos dan oportunidad de trabajar.

Los asuntos de género son un tema solo para mujeres. El 50% dice que sí y el resto no. El 90% señala que el género es algo importante para promover la equidad. El 80% señala que las mujeres no tienen que cumplir con el rol tradicional de madre y cuidadora del hogar porque no es su función natural.

Resistencia de las/os empleadas/os de trabajar en la temática de género. El 100% de las mujeres señala que sí. Algunos ejemplos: No somos tomada en cuenta al 100% en el caso laboral; A veces la edad nos afecta porque dicen que las mujeres entre más vieja no aprende.

Personas con nivel de compromiso. Las personas entrevistadas mencionan al señor alcalde, la jefa de la unidad de la mujer, persona de la secretaria nacional de la familia, como las personas que muestran niveles de compromiso para realizar los cambios institucionales que tengan a su base la equidad entre los géneros.

Respeto por igual la autoridad de las jefas como la de los jefes. Algunos ejemplos:

¿Qué dicen las mujeres? Les hacen caso, vemos el respeto que les tiene los demás; se ve que las escuchan; les hacen caso

Sexo y Género. El 80% de las mujeres lideresas consideran que el sexo y género no es lo mismo, pero no están seguras y el 20% considera que son cosas diferentes. El

100% de mujeres lideresas entrevistadas considera que el género tiene que ver con las relaciones entre mujeres y hombres.

Igualdad y Equidad. El 50% de mujeres lideresas considera que igualdad y equidad no es lo mismo, el 40% de ellas considera que cree que no es lo mismo, pero no está segura y el 1% considera que son cosas diferentes.

Conocimiento de la CEDAW y Belén Do Para. A partir de ello señalan el 90% de ellas si tiene conocimiento de las convenciones de la CEDAW y Belem Do Pará.

Jefa de la Unidad de Género. El 100% de mujeres lideresas considera que la jefa de la unidad de la mujer es la persona idónea para el desempeño del cargo.

Mujeres Jefas. En opinión de las personas entrevistadas. Las mujeres jefas facilitan las relaciones laborales y en el caso de los hombres también.

Lenguaje inclusivo en el discurso. Las mujeres señalan que el Alcalde y la Jefa de la Unidad de la Mujer a veces si tienen en el discurso el lenguaje inclusivo.

Personal equilibrado en la contratación. El 100% de las mujeres lideresas entrevistadas consideran que el número de mujeres y hombres contratados en los últimos dos años por esta Alcaldía no ha sido equilibrado.

Acoso sexual. El 100% de mujeres lideresas no conocen ningún caso de acoso sexual que se haya dado en esta institución.

1.4. Principales Hallazgos desde la perspectiva de las/os actoras/es locales

Visión Misión, Principios y Valores. Tiene desconocimiento si la Misión, visión, política, principios, valores y objetivos de la municipalidad han incorporado un enfoque de género, pues explica que al entrar en las instalaciones no hay ningún rótulo visible de estas, de igual forma se desconoce que haya mecanismos, programas o proyectos en la tema de género. Sin embargo, se observa compromiso por parte de la jefa de unidad.

Sensibilidad, compromiso y conocimiento de las autoridades y las y los empleadas/os. Se califica entre 7 - 8 los niveles de sensibilidad, compromiso y conocimiento sobre el tema de equidad de género de empleadas/os municipales. Se asegura que aún está muy marcado el machismo dentro de la municipalidad y que las relaciones entre las y los compañeros/as son por afinidad política. Sin embargo, nunca

ha escuchado comentarios sexistas dentro de la institución (en las pocas veces visitadas) y que como usuario ha recibido un buen trato sin importar su sexo.

Jefaturas de mujeres y hombres. Consideran que por ser hombre es más fácil ejercer una jefatura que una mujer, lo cual señalan puede ser debido al nivel de educación, preparación y madurez que se tenga, y no tiene nada que ver con ser hombre o mujer. Se menciona el hecho de que la jefatura de la unidad está a cargo de una mujer, y que esto se traduce a la igualdad de derechos y de oportunidades dentro de la municipalidad.

Roles de género. Se ha observado que son generalmente las mujeres las que se encargan de la parte del servicio (refrigerios, prepara alimentos, hacer limpieza y decorar).

Capacitaciones sobre género. Aunque se reconoce que algunas personas de las /os actoras/es claves, han recibido capacitaciones, en temas de Género, señalan no conocer sobre la CEDAW y la Convención de la Belem Do Pará, solo tienen una idea que hablan sobre los derechos de las mujeres.

No se conoce si la municipalidad ha impartido charlas o taller en el tema de género o si usan un lenguaje inclusivo, asimismo no saben que existan políticas, programas o estudios que tenga una puesta al trabajo de género en el que hacer institucional.

Se observa armonía laboral dentro de las personas de la alcaldía y se considera que no existe una resistencia en trabajar los temas de género “Se sabe que el alcalde tiene un gran compromiso y está apoyando a la unidad”.

Prevención de la violencia de género. Se desconoce el trabajo que realiza la alcaldía en el tema de prevención de violencia de género, se reconoce que hay una unidad de género pero que no se sabe cuál es la labor que está hace.

Doble precio para obtener jefaturas. Se considera que las mujeres deben pagar un doble precio para obtener jefaturas, debido la cultura machista en donde los hombres siempre están sobre las mujeres pero que también hay mujeres que terminan siendo como los hombres cuando quieren defender sus derechos y terminan violentando los derechos de las mismas mujeres y hasta pierden su rol.

Coordinación con la municipalidad. Se señala desconocimiento sobre el trabajo que realiza la alcaldía, sin embargo con la jefa de la unidad de género se están coordinando algunas actividades. Aunque hace falta articularse de mejor forma para la

optimización de los recursos que pueden ser utilizados para el beneficio de las mujeres, niñez y adolescencia.

Equilibrio en el personal de la alcaldía. Se considera que no es equilibrado en número de mujeres y hombres en la municipalidad ya que se ven más hombres trabajando.

Cultura patriarcal. Se considera que la acción de “mandar” en los hombres responde a la cultura, que en su mayoría el machismo predomina y por eso a veces obedecen más a los hombres que a las mujeres, pero que en la alcaldía igual hay mujeres que son jefes.

Estudios e investigaciones. La municipalidad realizó un censo para conocer el número de niñas y niños de la municipalidad así como también el número de casos de violencia de la localidad y cuales son el mayor número de víctimas si son hombres o mujeres. (del total de actoras/es entrevistas/os, únicamente 1 persona lo conoce).

Derechos y oportunidades. Considera que sí se promueven los derechos y oportunidades tanto para mujeres y hombres pues existen jefaturas al mando de mujeres como por ejemplo la unidad de género y el registro civil, pero aún son más el número de hombres empleados, de igual forma considera que no hay una resistencia en trabajar la temática de género

2. POLÍTICA MUNICIPAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DEL MUNICIPIO DE VERAPAZ

2.1. Motivaciones y compromisos del Concejo Municipal frente a la implementación de la Política de Igualdad y Equidad de Género

El Concejo Municipal

Reconoce que los derechos y las libertades fundamentales de las mujeres niñas, niños y adolescentes como personas sujetas de derechos, en el contexto de la visión universal y nacional de los derechos fundamentales, y son sujetos también de tradiciones históricas o culturales, desde el enfoque del componente político cultural androcéntrico.

Reconoce el carácter universal de esos derechos y libertades, no admite cuestionamiento social para con las mujeres.

Reconoce que la violencia de género dirigida hacia una persona de otro sexo no constituye un problema nuevo, sino que ha existido a lo largo de toda la historia.

Reconoce la conferencia de 1993 sobre derechos humanos en la que se declaró que la violencia contra las mujeres constituía un abuso de sus derechos humanos.

Reconoce su responsabilidad y de las más altas autoridades para la aplicación de mecanismos adecuados para la implementación de la política lo que implica la coordinación y organización de los diferentes sectores e instituciones públicas y privadas, así como de las acciones y estrategias integradas de estos importantes actoras/es sociales del Municipio.

Asume el compromiso de trabajar desde la Municipalidad con la perspectiva de los derechos fundamentales y de género desde el ámbito local, donde los principios del Estado de Derecho se articulan a través del Municipio con la sociedad, las comunidades, las redes locales y las familias para garantizar la seguridad ciudadana, la prevención de la violencia social y de género, el respeto a los derechos individuales y colectivos: económicos, sociales y culturales, sexuales y reproductivos, así como la convivencia pacífica.

Se Compromete a promover el respeto, la solidaridad social, la defensa y la difusión de los derechos humanos, de las Mujeres de la niñez y la adolescencia, el mantenimiento de la paz y la colaboración de los diferentes actores sociales, lo que permitirá un mejor acceso a los diferentes servicios públicos y privados de atención y prevención y protección para el mejor funcionamiento de las redes sociales y la convivencia ciudadana, que permitirá mejor calidad de vida a la familia, la sociedad y las/os servidoras/es públicos del Municipio.

Resuelve realizar acciones de prevención que se encaminen a generar procesos de promoción, protección y restablecimiento de los derechos humanos, amenazados o efectivamente vulnerados por los hechos de violencia; tomando en cuenta la integralidad, la cual tiene en cuenta la complejidad de la violencia de género, así como el maltrato infantil, el abuso y la explotación sexual de la niñez y adolescencia, así como en la comprensión de las múltiples relaciones que definen la frecuencia y distribución de estos fenómenos en la sociedad.

De este modo, las iniciativas se dirigirán a todas las personas y familias residentes en el municipio de Verapaz y sus alrededores poniendo un particular énfasis en los grupos poblacionales tradicionalmente vulnerables por razón del género, ciclo vital, raza, etnia, edad o capacidades sociales.

Para tal efecto esta Política buscará sobre todo establecer Relaciones Democráticas de la Ciudadanía, el Mejoramiento de la Calidad de Vida de sus Habitantes y la Seguridad Ciudadana en corresponsabilidad con el Municipio.

2.2. Bases conceptuales de la política Municipal de Igualdad y Equidad de Género

A continuación se describen los principales conceptos básicos para fines de comprensión de la Política Municipal de Equidad del Municipio de Verapaz

Derechos Humanos de las Mujeres: éste es un término político usado para recalcar que los derechos de las mujeres son derechos humanos, es decir, que las mujeres tienen derechos y que son humanas.

Género: se refiere a las responsabilidades y los roles de las mujeres y los hombres construido socialmente. Este comportamiento adquirido conforma la identidad de género y determina los roles. Los roles y las expectativas son adquiridos y pueden cambiar con el tiempo y variando dentro de una misma cultura y de una cultura a otra.

Igualdad de Género: La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos y es tomar en cuenta los intereses, las necesidades, y prioridades tanto de las mujeres como la de los hombres y que se reconozca la diversidad de los distintos grupos de mujeres y hombres. Que las mujeres, niñas, niños, jóvenes, adolescentes y hombres deben recibir el mismo trato, responsabilidades y oportunidades. No debe existir discriminación basada en el sexo de una persona en cuanto a oportunidades asignación de recursos o beneficios o acceso a servicios.

Equidad de Género: Es la distribución equitativa y justa de beneficios y responsabilidades entre mujeres y hombres. La equidad supone justicia en la representación, participación y beneficios concedidos a mujeres y hombres, tiene necesidades distintas y gozan de distinto poder, por lo que hay que identificar y corregir esta diferencia para lograr resultados equitativos.

Relaciones de Género: Estas son económicas, sociales, políticas, culturales y de poder entre mujeres y hombres. Son las formas en que la cultura de la sociedad define los derechos, las responsabilidades, los beneficios, oportunidades y las identidades de las mujeres en relación con la de los hombres

Violencia de Género: todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada. Estos actos de violencia conllevan relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres generando la desvalorización del género y su subordinación.

Enfoque de Género: Analiza la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Enfoque basado en Derechos: Reconoce a toda persona como titular de derechos, el cual se convierte en un derecho legal u obligación, ubica a las personas en el centro del quehacer Institucional y realiza los derechos de la población. La municipalidad brinda la prestación de servicios, -dejando de ser una instancia que satisface necesidades básicas de la población beneficiaria-, reconoce que toda persona es titular de derechos.

Atención Integral: Son todas las acciones para detectar, atender, proteger y restablecer los derechos de las mujeres que enfrentan cualquier tipo de violencia; para lo cual, el Estado deberá destinar los recursos humanos, logísticos y financieros necesarios y apropiados para instaurar los servicios especializados, que garanticen la restitución de derechos y la anulación de riesgos o daños ulteriores.

Acoso Laboral: Es la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de

comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.

Violencia Simbólica: Son mensajes, valores, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad.

Discriminación de Género: se define como un trato desigual o perjudicial que se le da una persona basándose únicamente en su género.

Datos desagregados por género: implica que todos los datos estén separados por sexo, edad, lugar, etnia, clase para medir los efectos diferenciados y desigualdades sobre las mujeres y los hombres.

Justicia de Género: Mujeres y hombres tienen el mismo poder en su vida, a gozar del derecho de vivir una vida sin violencia, ello requiere cambios en el comportamiento, ideas, creencias, en las relaciones de género y en la participación activa y protagónica de las mujeres en las instituciones para la toma de decisiones para asegurar el cambio

2.3. Marco normativo de la política

El marco normativo se establece a partir de la jerarquía de la norma vigente en El Salvador; así: La Constitución de la República de El Salvador, Tratados Internacionales, Código de Familia, Ley contra la Violencia Intrafamiliar, Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Ley Procesal de Familia, Código Municipal y Código Penal. Ley de Igualdad Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres.

A continuación se presenta lo más relevante para fines de implementación de la presente política:

Ley Primaria

La Constitución de la República contempla derechos fundamentales como el derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la salud, a la seguridad. Asimismo se reconoce la igualdad de todas las personas sin que se puedan establecer diferencias de sexo, constituyendo la base para sustentar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, el cual se regula en normas secundarias (Art. 1, 2 y 3 Cn).

Instrumento Internacional

El instrumento específico que propone prevenir, sancionar y erradicar la Violencia de Género es el siguiente:

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Belem do Pará (Instrumento Regional). El art. 1o. define la violencia contra las mujeres como *"cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado"*.

Ley de Igualdad Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres (LIE)

Art. 5.- Principios Rectores

La presente Ley se fundamenta en los principios de Igualdad, Equidad, No discriminación, Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres, y Transversalidad (...)"

Art. 6.- Definición de los Principios Rectores

A efectos del artículo anterior, los Principios Rectores se definen como:

1. Igualdad: Se entenderá como igualdad para la presente Ley:

a) Un derecho individual y colectivo; por tal razón, su protección deberá ser exigida cuando su incumplimiento o violación afecte significativa y negativamente el ejercicio de los derechos ciudadanos, en ambas circunstancias.

2. Equidad: Son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual 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. Para el empleo de dichas acciones, pondrán especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones.

3. No discriminación: Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las

libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.

“(…)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.

Art. 9.- Alcance del Principio de Transversalidad

En cumplimiento de compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado 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.

Art. 12.-. Formulación y Evaluación de los Planes de Igualdad y Erradicación de la Discriminación

“(…) Los gobiernos locales 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.

El gobierno central y los gobiernos locales garantizarán la ejecución de los respectivos planes de igualdad, mediante la asignación de los recursos financieros y administrativos necesarios.

Art. 13.- Presupuestos de Género

La presente ley establece que 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 presente ley (…)

Art. 15.- Erradicación del Sexismo en el Lenguaje Institucional y Social

A los efectos de esta ley, se entenderá por uso no sexista del lenguaje la utilización de aquellas expresiones lingüísticamente correctas sustitutivas de aquellas que, aun

siendo correctas o no, ocultan lo femenino o lo sitúan en un plano secundario o de menor valor respecto al masculino.

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...

Art. 21.- Promoción de la Igualdad en las Organizaciones Políticas

Los partidos políticos legalmente establecidos, a fin de garantizar la mayor participación democrática en los procesos de elección de sus autoridades y de candidatos y candidatas para las diferentes elecciones en que participen, promoverán acciones que permitan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres establecida en esta ley, a fin de asegurar la no discriminación de las mujeres en las instancias internas y de representación.

Art. 23.- Promoción de la Participación de Mujeres en Órganos de Dirección

Todas las instituciones y organizaciones acreditadas por el gobierno deberán promover y sensibilizar la participación en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las posiciones y en los procesos de toma de decisiones, en especial en sus órganos de dirección.

Art. 40.- Asignación de Recursos

Las distintas dependencias que se crean en esta ley, se implementarán conforme a los recursos que deberán ser aprobados en el próximo presupuesto general de la nación.

Art. 41.- Sanciones a las Violaciones de Derechos

Sin perjuicio de las funciones de la dependencia a la que se refiere el artículo 39 de esta ley, la infracción a las normas para la efectiva aplicación de la presente ley, será sancionada de acuerdo a las normativas disciplinarias internas de cada una de las instituciones del Estado, las que deberán en un plazo de seis meses, a partir de la entrada en vigencia de ésta ley, armonizar las mismas para establecer en ellas las sanciones pertinentes.

Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia Contra las Mujeres

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres para 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

Artículo 2.- Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia comprende, ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Así mismo, se refiere al goce, ejercicio y protección de los derechos humanos y las libertades consagradas en la Constitución y en los Instrumentos Nacionales e Internacionales sobre las materias vigentes, incluido el derecho a:

1. Que se respete su vida y su integridad física, psíquica y moral.
2. Que se respete la dignidad inherente a su persona y se le brinde protección a su familia.
3. La libertad y a la seguridad personal.
4. No ser sometida a tortura o tratos humillantes.
5. La igualdad de protección ante la ley y de la ley.
6. Un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes que la amparen frente a hechos que violen sus derechos.
7. La libertad de asociación.
8. Profesar la religión y las creencias.
9. Participar en los asuntos públicos incluyendo los cargos públicos.

Artículo 29.- Concejos Municipales

De los Concejos Municipales

Los Concejos Municipales, para la aplicación de la presente ley, de acuerdo a las facultades y atribuciones conferidas por el Código Municipal, desarrollarán acciones coherentes con esta ley y con la Política Nacional, tales como:

- 1) Elaborar cada tres años, el Plan Municipal para la Prevención y Atención de la Violencia Contra las Mujeres, el cual deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- 2) Convocar y articular a las instituciones y organizaciones locales, para generar acciones de coordinación, intercambio de información y colaboración para el cumplimiento de su Plan Municipal.
- 3) Establecer dentro de su presupuesto una partida etiquetada para la ejecución de su Plan Municipal y rendir informe anual sobre el mismo, a los y las ciudadanas de sus municipios y al Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.
- 4) Remitir al Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, los datos y estadísticas sobre los casos de violencia contra las mujeres de los cuales tienen conocimiento.

Los Concejos Municipales no podrán mediar o conciliar ningún tipo o modalidad de violencia contra las mujeres.

2.4. Principios Rectores de la Política¹

El conjunto de principios rectores que sustenta y motivan la aplicación de la presente Política municipal son los siguientes:

Derecho a una vida libre de violencia. La política promoverá que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Respeto a la vida, dignidad e integridad. La política promoverá en todos los espacios públicos y privados el respeto a la vida, la dignidad e integridad física, psicológica y sexual de las personas, y de forma especial hacia las niñas, niños y mujeres.

¹ Art. 6.- Definición de los Principios Rectores. LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION CONTRA LAS MUJERES. Decreto 645. Asamblea Legislativa.

No discriminación y educación libre de patrones estereotipados. La política promoverá el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación y el derecho a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamientos y prácticas sociales y culturales en conceptos de inferioridad o subordinación.

Universalidad. La política está dirigida y es patrimonio de todas las personas del municipio, especialmente para las niñas, adolescentes y mujeres.

La intersectorialidad. Es un aspecto elemental para la ejecución, seguimiento y evaluación de la Política se sostendrá en la aplicación de mecanismos y procedimientos institucionales de coordinación y cooperación entre los sectores que tienen asignadas competencias.

La transparencia. Se procurará que el manejo de la información que se obtenga del seguimiento y la evaluación de la ejecución de la Política, así como las observaciones y recomendaciones que resulten de este proceso será de conocimiento público.

Responsabilidad. Tanto al gobierno local como a la ciudadanía e instancias públicas y privadas le corresponde asumir y alcanzar los objetivos de la política, así mismo responderán por las decisiones y actuaciones que surjan de las acciones de la política.

Complementariedad. El aporte de recursos humanos, financieros y materiales desde un enfoque de complementariedad garantizará el logro de resultados de éxito, impacto y sostenibilidad.

Igualdad. Un derecho individual y colectivo; por tal razón, su protección deberá ser exigida cuando su incumplimiento o violación afecte significativa y negativamente el ejercicio de los derechos de la ciudadanía. El derecho de las y los ciudadanos 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.

Igualdad de Oportunidades. Se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder por sí misma, a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos.

Igualdad de trato. Se refiere al establecimiento de beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.

Equidad. Son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual 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. Para el empleo de dichas acciones, pondrán especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones.

No discriminación. Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.

Discriminación Directa. Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro.

Discriminación Indirecta. Cuando por razón de sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa.

Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres. Se entenderá como el derecho de las personas a vivir legítimamente y en igualdad de derechos ciudadanos, sin discriminaciones basadas en características biológicas, de género, preferencias ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos de género de mujeres y hombres. En tal sentido, no son admisibles excepciones al principio de igualdad que den lugar a actos discriminatorios.

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.

3. OBJETIVOS, LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL

Institucionalizar la igualdad, equidad y no discriminación basada en género en todo el quehacer de la municipalidad de Verapaz, en lo relacionado a las diferentes áreas de trabajo, programas y proyectos que se desarrollen a lo interno y externo de la institución con el propósito de disminuir las brechas de inequidad y desigualdad entre los géneros, contribuyendo de esta manera al desarrollo municipal.

Objetivos específicos:

1. Incorporar el enfoque de igualdad, equidad y no discriminación de género en los fundamentos de la organización, funcionamiento y cultura institucional basados en las relaciones de género, de acuerdo al marco normativo legal vigente y de desarrollo institucional.
 2. Brindar servicios a la población de Verapaz con un enfoque de derechos y género a través del fortalecimiento de la cultura institucional que promuevan nuevas formas de relacionamiento y desarrollo de capacidades de mujeres y hombres de esta entidad municipal.
- 3.1. **Líneas estratégicas 1.** Fortalecer la Unidad de Género de la municipalidad para que asuma el liderazgo y seguimiento de la orientación emanada desde el Concejo Municipal para la creación de una nueva cultura institucional basada en derechos, igualdad, equidad y no discriminación.

Líneas de acción

- a) Fortalecer la Unidad de Género con recursos humanos y financieros para lograr el desarrollo del liderazgo y una implementación efectiva.
- b) Presentar el plan del proceso para la implementación de la política al Concejo Municipal para su aprobación.

- c) Elaborar el Plan estratégico de la Unidad de Género con participación de todas/os las/os actoras/es claves del municipio, incorporando todas las áreas correspondientes para el fortalecimiento de los derechos de las mujeres.
 - d) Coordinar con las diferentes instancias públicas, privadas y/o de organizaciones de mujeres y otras de sociedad civil, la implementación del Plan Estratégico de la Unidad de Género a manera de co-responsabilidad en el desarrollo del mismo.
 - e) Organizar y definir los roles de las diferentes estructuras internas y externas que se crean para la implementación de la política, plan estratégico y su seguimiento.
- 3.2. **Línea estratégica 2.** Incorporar en todas las áreas de trabajo, programas, proyectos y servicios de la municipalidad el enfoque y perspectiva de género para contribuir a erradicar la desigualdad, inequidad y discriminación basada en género.

Líneas de acción

- a) Incorporar en todos los procesos institucionales desde la planeación, programas, proyectos y presupuestos el enfoque y perspectiva de género.
- b) Promover el enfoque y perspectiva de género en todas las políticas institucionales.
- c) Establecer un programa de formación y capacitación para el personal municipal de forma continua para influir en las actitudes, ideas y creencias sobre la igualdad, equidad y no discriminación por razones de género.
- d) Diseñar una estrategia comunicacional que guíe la incorporación del lenguaje inclusivo y enfoque de género en los documentos internos y externos, en las publicaciones, materiales informativos, educativos, noticias, etc.
- e) Elaborar e implementar el plan de monitoreo a partir de las líneas de acción establecidas en la presente política.
- f) Promover relaciones de respeto, igualdad, equidad y no discriminación a lo interno y externo de la institución, asegurando que los derechos humanos de las mujeres, adultas/os mayores, niñez, adolescencia, juventud y hombres sean reconocidos y aplicados en la prestación de servicios institucionales.

3.3. Línea estratégica 3. Diseñar políticas institucionales que contribuyan a la igualdad, equidad y no discriminación basada en género.

- a) Implementación de la política de género
- b) Diseño e implementación de la política de prevención de la explotación del abuso sexual
- c) Diseño e implementación de la política de prevención del acoso sexual
- d) Diseño e implementación de la política de violencia conyugal
- e) Diseño e implementación de la política en VIH
- f) Diseño e implementación de la política de diversidad y exclusión
- g) Diseño e implementación de la política de intimidación en el lugar de trabajo
- h) Creación de políticas y procedimientos administrativos y gestión integral de los recursos humanos con enfoque y perspectiva de género.

Estas políticas deben incluir: nombre de la política, el alcance, implementación, política, definición y ejemplos, responsabilidad de las/os empleadas/os, jefas/es, procedimiento de denuncia (incluye, nombre la institución, dirección y teléfono). Procedimiento de denuncia, investigación, medidas correctivas, represalias, área responsable.

3.4. Línea estratégica 4. Asegurar que la infraestructura física y mobiliario tengan las condiciones adecuadas a las necesidades y características diferenciadas de mujeres y hombres que laboran en la municipalidad.

Líneas de Acción

- a) Adaptar las condiciones físicas para facilitar la movilidad de las personas con discapacidad y adulta/o mayor.
- b) Revisar las condiciones físicas de cada una de las áreas de trabajo para tomar las medidas de mejoramiento, a fin de que el personal se sienta cómodo en su espacio laboral.
- c) Ubicar la Unidad de Género en un espacio físico adecuado que brinde las condiciones necesarias para el desarrollo de su trabajo.
- d) Crear un espacio adecuado que cumpla con las condiciones de privacidad para la atención de casos de mujeres víctimas de violencia

- 3.5. **Línea estratégica 5:** Promover a través de la implementación de programas y proyectos comunitarios acciones encaminadas a lograr la igualdad, equidad y no discriminación y prevención de la violencia de género.

Líneas de Acción

- a) Involucrar a las mujeres y jóvenes para la formulación del plan estratégico de la unidad de género con la finalidad de que sus necesidades prácticas y estratégicas sean incorporadas.
- b) **Asignación presupuestaria desde la municipalidad para la implementación del plan estratégico de la unidad de género.**
- c) **Asegurar la gestión de recursos humanos, técnicos y financieros para complementar los recursos del plan estratégico de la unidad de género.**
- d) Crear un programa para prevenir la violencia basada en género que conlleve la organización, educación, participación y monitoreo, liderado por las mujeres y con participación de la interinstitucionalidad.
- e) **Establecer un sistema de monitoreo a nivel comunitario implementado por las mujeres para dar seguimiento a la política de igualdad y equidad con énfasis al plan estratégico de la unidad de género.**
- f) Diseñar un plan comunicacional² de forma conjunta con las organizaciones de mujeres y otras entidades públicas y privadas con el fin de lograr una mayor cobertura a nivel municipal.
- g) Diseñar una estrategia participativa que identifique espacios físicos seguros y libres de violencia para una mejor convivencia entre mujeres, niñas, niños, adolescentes, jóvenes y hombres.

² Divulgar tratados, convenios y leyes que protegen los derechos humanos de las niñas, niños y mujeres. Promover la participación ciudadana en las fechas conmemorativas para las mujeres

ANEXOS

Glosario

Androcentrismo: es la visión del mundo desde la perspectiva masculina únicamente. Es tener al hombre como medida de todas las cosas, elevarlo a la categoría de universal, hacerlo una especie de modelo que sirve para ambos sexos.

Sexo: Características naturales, diferencias biológicas y fisiológicas entre hombres y mujeres.

Violencia: es el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daño psicológico, trastornos del desarrollo o privaciones³. Todo aquello que impide que la gente satisfaga sus necesidades fundamentales: alimentación, vivienda, vestido, seguridad, dignidad⁴.

Violencia contra la Niñez y la Adolescencia: Es toda forma de prejuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual, mientras la niña, niño o adolescente se encuentra bajo la custodia de los padres, las madres, de un o una representante legal o de cualquier otra persona que los tenga a su cargo⁵.

Participación Ciudadana: Es el derecho de las personas naturales o jurídicas de intervenir de manera individual o colectiva en la gestión pública local, para lograr que sus intereses y perspectivas sean incluidos en las orientaciones y actuaciones del gobierno municipal.

Publicidad Sexista: Es cualquier forma de publicidad que transmita valores, roles, estereotipos, actitudes, conductas femeninas y masculinas, lenguaje verbal y no verbal, que fomenten la discriminación, subordinación, violencia y la misoginia⁶

Sexismo: Es toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas

³ Organización Mundial de la Salud.

⁴ Susan George.

⁵ Artículo 19 Convención sobre los Derechos de la Niñez y Adolescencia.

⁶ Artículo 8.- Definiciones Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres

de la vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones⁷.

Estereotipo: Idea o imagen tomada como modelo. Creencias que se transmiten por costumbres y limitan la relación con las demás personas. Los estereotipos son modelos de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de un grupo o pertenencia (sexo, edad, raza, etnia, salud, etc

Lenguaje Inclusivo: Lenguaje que incluye tanto al género femenino como el masculino en sus expresiones, contribuye a una comunicación más democrática, justa y precisa, que no solo incluye a niñas, adolescentes y mujeres, sino que además promueva la igualdad entre niñas, niños, jóvenes, mujeres y hombres.

Violencia contra la Mujer: Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada⁸

Violencia Intrafamiliar: El que se ejerce violencia sobre su cónyuge o sobre la persona con quien conviviere matrimonialmente o sobre sus hijas e hijos aquéllos, sujetos a la autoridad parental, pupilo menor e incapaz sometido a su tutela o guarda o en sus ascendientes.

Violencia Psicológica: Acción u omisión directa e indirecta cuyo propósito sea controlar o degradar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de la intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación y aislamiento.

Violencia Emocional: Estrechamente relacionado con la violencia psicológica, está encaminada a despojar de autoestima a la víctima.

Violencia Sexual: Acciones que obligan a una persona a mantener contacto sexualizados físicos o verbales o a participar en ellos mediante la fuerza, intimidación, cohesión, chantaje, soborno, manipulación, amenaza u otro mecanismo que anulen o limite la voluntad personal, igualmente se considere violencia sexual el hecho que la persona obligue a la otra persona agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

⁷Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para Las Mujeres

⁸ Convención Interamericana para prevenir, castigar y erradicar la violencia contra la mujer.

Violencia Física: Golpear, pinchar, tirar del pelo, abofetear, agarrar, morder, patear, fracturas óseas, magullar, torcer brazos, empujar, intentos de estrangulamiento, provocar abortos, tirar contra las paredes, tirar objetos, utilizar armas, quemar, asesinar.

Violencia Patrimonial: Acción u omisión de quien afecte o impida la atención adecuada de las necesidades de la familia o alguna de las personas (integrantes de la familia); daña, pierda, sustrae, destruye, retiene, distrae o se apropie de objetos e instrumentos o bienes.

Acoso Sexual: Son todas aquellas conductas sexuales indeseadas por quien las recibe, que implique tocamiento u otras conductas inequívocas de naturaleza sexual.

Violencia Institucional: Las diferentes formas de violencia practicadas por las instituciones del Estado, sus órganos y agentes en función del mantenimiento de la ley y el orden, esto es del control social.

Prevención de Violencia de Género: La prevención es una acción consciente, a partir de lo cual se toman medidas que evitan la reproducción de actitudes o acciones violentas. Prevenir es anticiparse, adelantarse, actuar para evitar que ocurra algo que no queremos que pase, en este caso, que se violente a las mujeres, niños/as y hombres. Prevenir es evitar que el problema vaya a más y, en caso de existir alguna situación crítica de violencia en mujeres, niñas/as y hombres, ayudar a las personas a que reciban tratamiento para superarla y a salir de ella.

Marco normativo

Leyes Secundarias

El Código de Familia, que entró en vigencia el 1 de octubre de 1994. Uno de sus principios rectores es el principio de igualdad de derechos del hombre y de la mujer y la igualdad de derechos de los hijos/as, y contempla normas relativas a la intolerancia de la vida en común como uno de los motivos de divorcio, asimilando la violencia intrafamiliar (Art. 4 y 106 Ordinal Tercero CF).

La Ley Contra la Violencia intrafamiliar protege el derecho a la vida, la integridad y la seguridad, todo ello mediante la sanción de las conductas lesivas que constituyan Violencia Intrafamiliar, tales como: cualquier acción u omisión, directa o indirecta que cause daño, sufrimiento físico, sexual, Psicológico o muerte a las personas de la familia (Art. 3 LCIF). Los objetivos de la Ley Contra la Violencia Intrafamiliar es: Prevención; Aplicación de medidas, Rehabilitación y Protección.

La Ley Procesal de Familia, en sus artículos 128 y siguientes, señala las medidas de protección en caso de incumplimiento al deber de respeto entre cónyuges, para el caso el literal “a”, del artículo 130 establece, la obligación de abstención de todo acto molesto, hostigante, persecutorio, intimidatorio, amenazante o cualquier otro que genere perjuicio físico o psíquico a cualquier miembro de la familia.

El Código Municipal, en el artículo 4, numeral 29, que es competencia de los municipios la “Promoción y desarrollo de programas y actividades destinadas a fortalecer la equidad de género”. Atendiendo, a la definición de equidad de género, que busca la distribución "justa" de recursos y beneficios entre mujeres y hombres conforme a normas y valores culturales. Debemos de suponer, que la promoción de la equidad de género por parte del gobierno municipal pasa necesariamente por la prevención de la violencia de género en el municipio, como un aspecto determinante para construir la equidad de género entre hombres y mujeres del municipio.

El Código Penal, se tipifica el delito de Violencia Intrafamiliar, el cual fue reformado en 1998 en el sentido de que previamente debe ser aplicada la Ley contra la Violencia Intrafamiliar, que literalmente dice: “El que ejerciere violencia sobre su cónyuge o sobre la persona con quien conviviere materialmente o sobre las/os hijas/os o hija/os de aquellos, sujetos a la autoridad parental, pupilo menor o incapaz sometido a su tutela o guarda o en sus ascendientes, por medio de actos que no tenga una pena mayor señalada en este código, será sancionado con prisión de 6 meses a un año” (Art. 200 CP). El Código Penal, tipifica La Violación, como delito, que literalmente dice: “El que mediante violencia tuviere acceso carnal por vía vaginal o anal con otra persona, será sancionado con prisión de seis a diez años” (Art.158 CP). A su vez, en el Artículo 160, del mismo código, señala Otras Agresiones Sexuales, y dice: “El que realizare en otra persona cualquier agresión sexual que no sea constitutiva de violación, será sancionado con prisión de tres a seis años”.