

# Índice de Inclusión Institucional LGBTI El Salvador

Cruz Edgardo Torres Cornejo  
Director de Diversidad Sexual

# Políticas Públicas

*Políticas Públicas:* Según Dye (en Subirats et al (2008, pág. 38)

*"todo aquello que los gobiernos deciden hacer, o no hacer"*

Subirats et al (2008, pág. 38) define a la política pública como:

“Una serie de **decisiones o de acciones**, intencionalmente coherentes, tomadas por diferentes **actores**, públicos y a veces no públicos -cuyos recursos, nexos institucionales e intereses varían- a fin de resolver de manera puntual un **problema políticamente definido como colectivo**. Este conjunto de decisiones y acciones da lugar a actos formales, con un grado de obligatoriedad variable, tendentes a modificar la conducta de grupos sociales que, se supone, originaron el problema político a resolver (**grupos-objetivo**), en el interés de grupos sociales que padecen los efectos negativos del problema en cuestión (**beneficiarios finales**)”

# Implementación de Políticas Públicas

El riesgo de fracasos en la implementación de las políticas está asentado en la aceptación o rechazo de sus objetivos por parte de los implementadores *“Los encargados de la implementación pueden hacer fracasar la ejecución de una política cuando rechazan los objetivos contenidos en ella [...] Los intereses y el sistema de valores de los implementadores, entonces, juega un rol estratégico en la implementación de normativas. Los objetivos de una política pueden ser rechazados por muy diversas razones: pueden ofender los sistemas de valores personales de los responsables, lesionar lealtades externas a la organización, poner en riesgo el interés propio, o afectar relaciones ya existentes al otorgarles preferencia”* (Van Meter & Van Horn, 1993)

# Evaluación de Políticas Públicas

La evaluación de las políticas públicas requiere de un alto nivel de compromiso con la mejora continua, de parte de quien o quienes emiten la política. Es imprescindible el máximo nivel de participación, por tanto apropiación, de la población objetivo y beneficiada, de las políticas públicas que les atañen y de las metodologías de evaluación.

# Índice de Inclusión Institucional

Dirección de Diversidad Sexual



¿Qué medimos?

# Decreto Ejecutivo 56

**DIARIO OFICIAL**

**TOMO N° 387 / NUMERO 86 SAN SALVADOR, MIERCOLES 12 DE MAYO  
DE 2010**

DECRETO EJECUTIVO No. 56.-

*DISPOSICIONES PARA EVITAR TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN EN LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, POR RAZONES DE IDENTIDAD DE GÉNERO  
Y/O DE ORIENTACIÓN SEXUAL.*



# Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019

Capítulo I – Literal B “La equidad, la inclusión social y la protección social como estrategias para asegurar el Buen Vivir”

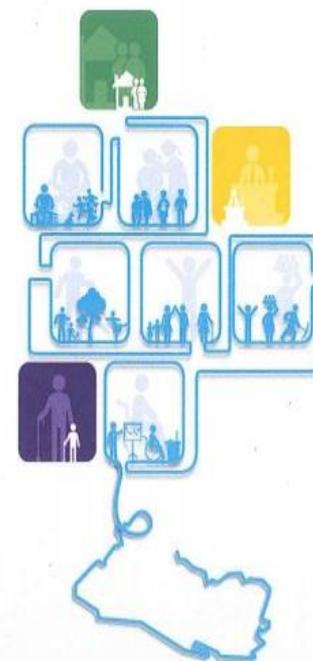
Numeral 4: Poblaciones Prioritarias

Objetivo 5 “Acelerar el tránsito hacia una sociedad equitativa e incluyente”

L.5.3.8 “Promover los Derechos y atender las necesidades de los pueblos originarios, población LGBTI y veteranos y veteranas del conflicto armado”

## EL SALVADOR

PRODUCTIVO, EDUCADO Y SEGURO



PLAN QUINQUENAL DE DESARROLLO  
2014-2019

# ¿Para qué lo medimos?

Conforme al Art. 5 del Decreto Ejecutivo 56, la Secretaría de Inclusión Social tiene la facultad de proveer **asesoría** y **orientación** a las instituciones que integran al Órgano Ejecutivo en su implementación.

# ¿Cómo lo medimos?

- Sistema de puntuación

| Rango %  | Grafica   |
|----------|---|
| 0 - 15   |    |
| 16 - 25  |    |
| 26 - 50  |   |
| 51 - 75  |  |
| 76 - 100 |  |

# Categorías e Indicadores

# CATEGORÍA I. NORMATIVAS DE NO DISCRIMINACIÓN

Esta categoría evalúa si la discriminación basada en Orientación Sexual y/o Identidad de Género (OSIG) está siendo abordada desde la perspectiva de la normativa existente y si esta, además, ha sido difundida o aplicada durante los últimos dos años de trabajo (por lo menos).

Los ítems de esta categoría son los siguiente:

- **Difusión o aplicación del Decreto Ejecutivo N°56:** se entenderá por difusión cualquier actividad interna que haya llevado a la divulgación del Decreto preferiblemente que se haya hecho entrega en copia digital o física del mismo. En cuanto a la aplicación del Decreto será contemplado todo hecho donde el Decreto haya surtido efecto favorable para las personas LGBT, con especial énfasis si este ha sido incorporado en la hoja de evaluación anual de las/los empleados de la institución atendiendo al Art. 3 inciso 2 del mismo.
- **Normativa interna para garantizar la no discriminación por OSIG:** que dentro de las instituciones se haya hecho la revisión necesaria para armonizar su reglamento interno con el Decreto Ejecutivo N°56 o cualquier otra norma, protocolo o directriz.
- **Procedimientos de relaciones laborales para solventar denuncias de acoso laboral por OSIG:** que dentro del departamento de Recursos Humanos o personas encargadas de manejo de personal tengan un procedimiento que pueda ser utilizado por personas LGBT cuando éstas sufran un detrimento en sus Derechos basado en su orientación sexual y/o identidad de género.

# CATEGORÍA II. INSTITUCIÓN COMO EMPLEADORA/PATRONO

Esta categoría evalúa el compromiso de la institución por promover la igualdad de derechos para todas las personas, incluyendo a las personas LGBT de manera específica, mediante las medidas que toma como patrono, así como las medidas de contratar empresas proveedoras que sean consecuentes con el compromiso del respeto de los derechos para sus trabajadoras/es.

- **Política de contratación que específicamente establezca la prohibición de discriminar por OSIG:** se indagará si dentro de las políticas de contratación de la institución existe la prohibición de discriminar a un/una candidata a una plaza de trabajo por razón de su OSIG.
- **Respeto al nombre social del/la empleada, aunque este no sea legalmente reconocido:** cuando, aun siendo un vacío legal existente en la República de El Salvador el que las personas trans no pueda contar con un documento de identidad que las identifique con respeto y de acuerdo a su Identidad de Género, la institución no cree ninguna barrera para la utilización del mismo. Por ejemplo, en el carné de empleada/o se plasme con el nombre social/asumido por la/el trabajador.
- **Adjudicar a proveedores con políticas claras de no discriminación por OSIG:** al momento de realizar el pliego de peticiones o términos de referencia para una contratación externa de bienes o servicios se contemple el requisito o deseabilidad de que la empresa tenga políticas comprometidas con los derechos de los trabajadores LGBT o a principios de no discriminación en general.

# CATEGORÍA III. COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES LGBT

Esta categoría busca medir un compromiso sostenible para la inclusión en el trabajo de la institución, así como crear un ambiente amigable dentro de la misma para las personas LGBT que ya laboran ahí o que quieren ingresar a laborar.

- **El proceso de inducción para nuevos empleados/as (temporales o fijos) incluye sensibilización en temas de OSIG:** se tomará en cuenta que dentro de las charlas de inducción a la que asisten los empleados de la institución o a cualquier otro tipo de charlas durante el desarrollo de sus funciones se incorpore la difusión del Decreto Ejecutivo N°56, abordar de forma responsable y científica el tema de las orientaciones sexuales e identidades de género. Como fuente de verificación se aceptarán los listados de las personas asistentes, la carta metodológica diseñada para la inducción de nuevas/os trabajadores, fotografías de procesos de inducción que sustenten la información.
- **Mandos altos y medios de la institución reciben periódicamente Formación/sensibilización en temas OSIG:** se entenderá por periódicamente al menos una vez al año durante los últimos tres años, aunque la frecuencia deseada es mayor, así mismo cualquier invitación al titular de la institución donde haya sido delegada una persona por el/ella designada y la rendición de informe respectivo a la actividad.

# CATEGORIA IV. SERVICIOS INSTITUCIONALES

Se evaluará el esfuerzo de las instituciones por brindar un servicio diferenciado e incorporación a programas, políticas y proyectos de personas LGBT sin ninguna forma de discriminación.

- **Cuenta con una Dirección/Unidad/Gerencia de Derechos Humanos que promueva el respeto a los Derechos Humanos de las personas LGBT:** se tomará como referencia el organigrama actualizado de la institución para constatar la existencia de dicha dependencia (en su defecto cualquier otra unidad dentro del organigrama que tenga el tema a cargo), en cuanto a la promoción del respeto de los Derechos Humanos de personas LGBT se tomará en cuenta cualquier actividad, nota, circular, etc. emanada de esa dependencia que sirva para tal propósito.
- **La institución tiene una organización LGBT como enlace para la toma de decisiones:** para tal efecto se corroborará si dentro de los contactos para los espacios de toma de decisiones en cuanto a participación ciudadana se refiera se contemple al menos un contacto, organización de sociedad civil LGBT, que sea referente para el tema de Derechos Humanos de las personas LGBT.
- **Políticas anti-discriminatorias por OSIG:** para este ítem se tomará en cuenta cualquier tipo de promoción de servicios que incorpore la no discriminación basada en Orientación Sexual e Identidad de Género para acceder a los mismos, además de cualquier otro tipo de “no discriminación” que sea promovido.

# CATEGORÍA V. ESTADÍSTICA INSTITUCIONALES Y TRANSPARENCIA

Se evaluará el esfuerzo de las instituciones por brindar información transparente y desagregada en la atención a usuarios/as LGBT como beneficios o acciones afirmativas a sus empleados; así mismo se tomará en cuenta dentro del ejercicio de rendición de cuentas si se incorpora cifras que permitan conocer la realidad de las personas LGBT que interactúan con la institución.

- **Creación de estadísticas desagregadas por población LGBT:** se tomará como cifras desagregadas todos los datos estadísticos disponibles dentro de la institución donde se pueda ver reflejado la participación, beneficio o trabajo que se realiza por la igualdad de Derechos Humanos de las personas LGBT.
- **Cifras de personas LGBT dentro del informe de rendición de cuentas:** se tomará en cuenta para evaluar este ítem si al momento de presentar el informe de rendición de cuentas las/los titulares de las instituciones hacen referencia a alguna sobre algún servicio, acción, proyecto que beneficie a las personas LGBT que utilizan los servicios de dicha institución.
- **Acceso público a información sobre personas LGBT:** que las oficinas OIR de las instituciones evaluadas tengan identificado el proceso para indagar sobre cifras, estadísticas o información relevante que se refiera a personas LGBT al interior de cada institución. Con el debido respeto a la Ley de acceso a la Información pública y demás observancias de ley.

# CATEGORÍA VI. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD LGBT

En esta categoría será evaluada el compromiso institucional para erradicar las desigualdad en derechos basados en la Orientación Sexual e Identidad de Género de las personas, para esto se indagará sobre la utilización de la exposición mediática, así como la influencia en opiniones y capacidad jurídica para reformar la legislación que es utilizada por cada uno de las/los titulares de las instituciones o los mandos medios que tienen exposición pública y si esta es utilizada de forma negativa o positiva según el caso.

- **Tomar postura pública en lo relacionado a los DDHH – LGBT:** se evaluará las declaraciones de los titulares, mandos medios de las instituciones que hayan hecho declaraciones públicas en la coyuntura sobre discusión de temas que afecten de forma negativa o positiva a las personas LGBT, o que hayan participado en actos públicos a favor de la inclusión y avance de los Derechos Humanos de esta población.
- **Proponer a la Asamblea Legislativa reformas/creación de leyes a favor de los Derechos de las personas LGBT**  
\*aplica solo para Ministerios



Además, en la tarjeta de puntaje se ha incorporado 20 punto extra o *Bonus*, estos puntos están destinados a reconocer el esfuerzo de aquellas acciones que desde las instituciones evaluadas lleven a tener una atención claramente diferenciada que beneficie a las personas LGBT desde la perspectiva de la discriminación positiva como una medida afirmativa para conseguir la equidad e igualdad entre todas las personas. Así como evaluar la interseccionalidad con que se aborda.

# RESULTADOS

Índice de Inclusión Institucional (2016)

# Interpretación del Cero

Estas instituciones tienen como principal coincidencia el mencionar que desconocen completamente la existencia del Decreto Ejecutivo N°56, requiriendo una mejor estrategia de parte de las Instituciones para que este llegue a todas las entidades que están bajo su mandato.

Es muy importante destacar la voluntad política mostrada por estas instituciones en iniciar el trabajo en el progreso hacia la inclusión de las personas LGBT en el quehacer de cada una de estas instituciones, pues a pesar de la devolución de la tarjeta de puntaje en cero todas fueron acompañadas de notas oficiales desde los titulares expresando su compromiso por hacer de esta temática una de primaria importancia para el desarrollo de sus futuros planes de trabajo.

## INSTITUCIONES

|         | I. Normativa de No Discriminación | II. Institución como Empleadora/ Patrono | III. Competencias Organizacionales LGBT | IV. Servicios Institucionales | V. Estadísticas Institucionales y Transparencia | VI. Relaciones con la Comunidad LGBT | Total sin Bonus | Bonus |   |
|---------|-----------------------------------|--|---|-------------------------------|---|--------------------------------------|-----------------|-------|---|
| ISBM    | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>                    | <input type="radio"/>                   | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/>                           | <input type="radio"/>                | 0               | 0     | 0 |
| ISNA*   | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>                    | <input type="radio"/>                   | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/>                           | <input type="radio"/>                | 0               | 0     | 0 |
| FISDL   | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>                    | <input type="radio"/>                   | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/>                           | <input type="radio"/>                | 0               | 0     | 0 |
| MINGOB* | <input type="radio"/>             | <input type="radio"/>                    | <input type="radio"/>                   | <input type="radio"/>         | <input type="radio"/>                           | <input type="radio"/>                | 0               | 0     | 0 |



# Puntajes Altos

Ambas conocen, difunden y aplican el Decreto Ejecutivo N°56, que es la base en la cual sustentan el desarrollo de las actividades reportadas y por lo tanto permite utilizar esta única herramienta con el máximo de su provecho para fomentar la inclusión de las personas LGBT, tanto como usuarias de los servicios que prestan, como personas empleadas y trabajando bajo las ordenes de las mismas.

Otro elemento de peso a considerar, es que ambas instituciones tienen un Decreto Ministerial que expresamente prohíbe toda forma de discriminación basada en Orientación Sexual e Identidad de género y fomenta el respeto de las mismas, a partir de esto sumado al Decreto N° 56 se establece una plataforma jurídica mínima para poder desarrollar procedimientos y normas que tengan el enfoque de Derechos y la inclusión dentro de sus ejes transversales de trabajo.

# INSTITUCIONES

I. Normativa de No Discriminación

II. Institución como Empleadora/ Patrono

III. Competencias Organizacionales LGBT

IV. Servicios Institucionales

V. Estadísticas Institucionales y Transparencia

VI. Relaciones con la Comunidad LGBT

Total sin Bonus

Bonus

|        |  |  |  |  |  |  |    |    |    |
|--------|--|--|--|--|--|--|----|----|----|
| MTPS   |  |  |  |  |  |  | 83 | 15 | 98 |
| MINSAL |  |  |  |  |  |  | 65 | 17 | 82 |



# Puntajes promedio

Todas las instituciones ubicadas en los puntajes promedio tienen como acción determinante la difusión y conocimiento del Decreto Ejecutivo N° 56.

Los procesos de formación y sensibilización se convierten en un paso trascendental que abre las puertas a la inclusión, pues a través de ellos se logra crear consciencia de la necesidad de abordajes diferenciados traducidos en acciones concretas.

El hecho que únicamente dos instituciones, entre este grupo, tienen o reconocen a alguna organización LGBT como enlace o referente, hace pensar que el tener relación con la población LGBT organizada tiene como resultado un mayor avance, pues se incorpora activamente a la población en condición de exclusión permitiéndole participar en la creación de las respuestas necesarias para cerrar la brecha.

# INSTITUCIONES

I. Normativa de No Discriminación

II. Institución como Empleadora/ Patrono

III. Competencias Organizacionales LGBT

IV. Servicios Institucionales

V. Estadísticas Institucionales y Transparencia

VI. Relaciones con la Comunidad LGBT

Total sin Bonus

Bonus

| INSTITUCIONES | I. Normativa de No Discriminación | II. Institución como Empleadora/ Patrono | III. Competencias Organizacionales LGBT | IV. Servicios Institucionales | V. Estadísticas Institucionales y Transparencia | VI. Relaciones con la Comunidad LGBT | Total sin Bonus | Bonus |    |
|---------------|-----------------------------------|--|---|-------------------------------|---|--------------------------------------|-----------------|-------|----|
| MINREX        | ●                                 | ●  | ●                                       | ●                             | ●   | ●                                    | 61              | 6     | 67 |
| ISSS          | ●                                 | ●  | ●                                       | ●                             | ○   | ●                                    | 61              | 0     | 61 |
| INSAFORP      | ●                                 | ○  | ●                                       | ●                             | ○   | ○                                    | 53              | 2     | 55 |



# Puntajes bajos

Titulares requieren de información oportuna al respecto de las necesidades que el sector de la población LGBT enfrenta; al mismo tiempo esto puede significar que, al no estar en contacto con algún referente entre organizaciones LGBT, hay una desconexión con las cuestiones que están avanzando y realizando desde diferentes espacios para progresar hacia la inclusión de las personas LGBT desde el que hacer estatal.

# INSTITUCIONES

|             | I. Normativa de No Discriminación | II. Institución como Empleadora/ Patrono | III. Competencias Organizacionales LGBT | IV. Servicios Institucionales | V. Estadísticas Institucionales y Transparencia | VI. Relaciones con la Comunidad LGBT | Total sin Bonus | Bonus |    |
|-------------|-----------------------------------|--|---|-------------------------------|---|--------------------------------------|-----------------|-------|----|
| FSV         |                                   |  |   |                               |   |                                      | 42              | 4     | 46 |
| ANSP*       |                                   |  |   |                               |   |                                      | 29              | 5     | 34 |
| ISDEMU*     |                                   |  |   |                               |   |                                      | 27              | 2     | 29 |
| MDN*        |                                   |  |   |                               |   |                                      | 25              | 0     | 25 |
| SECULTURA   |                                   |  |   |                               |   |                                      | 15              | 6     | 21 |
| MIJUSTICIA* |                                   |  |   |                               |   |                                      | 19              | 0     | 19 |
| MOP         |                                   |  |   |                               |   |                                      | 19              | 0     | 19 |

# INSTITUCIONES

|          | I. Normativa de No Discriminación   | II. Institución como Empleadora/ Patrono  | III. Competencias Organizacionales LGBT   | IV. Servicios Institucionales   | V. Estadísticas Institucionales y Transparencia                                       | VI. Relaciones con la Comunidad LGBT  | Total sin Bonus | Bonus |    |
|----------|---|---|---|---|---|---|-----------------|-------|----|
| INJUVE*  |    |    |    |    |    |    | 12              | 6     | 18 |
| CONAIPD* |    |    |    |    |    |    | 15              | 0     | 15 |
| MH       |    |    |    |    |    |    | 10              | 0     | 10 |
| MINED*   |    |    |    |    |    |    | 6               | 2     | 8  |
| CNR*     |  |  |  |  |  |  | 5               | 0     | 5  |

# Promedio Nacional

## A. Resultado de país

Se ha realizado el ejercicio de promediar un resultado global o de país de la aplicación y operativización del Decreto Ejecutivo N° 56, que pudiera representar de forma gráfica el desempeño del aparataje estatal con relación a este.

**PUNTAJE DE PAÍS**  **27**

RANGO

26 - 50

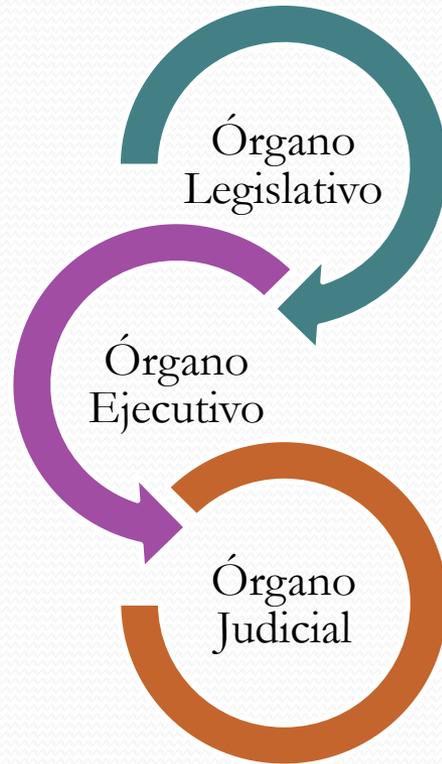


# Destacar



# Retos

# Alcance





DIVERSIDAD  
SEXUAL