

144-2018

Presidencia de la República de El Salvador, Unidad de Acceso a la Información Pública: En la ciudad de San Salvador, a las once horas y cuarenta minutos del día diez de agosto de dos mil dieciocho.

El Suscrito Oficial de Información, CONSIDERANDO que:

1. El día veintitrés de julio del año en curso se recibió solicitud de acceso de información a nombre de [REDACTED], quien requiere: “- *Estado de avance en la aplicación de: disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la administración pública, por razones de identidad de género y/o orientación sexual. – Inclusión en la política social de medidas y programas contra la discriminación con el propósito de proteger a personas q’ sufren discriminación en razón de su orientación sexual*” en el período de tiempo 2009-2018.
2. Por proveído de las once horas y veinte minutos del día veinticuatro de julio de dos mil dieciocho, el suscrito habiendo analizado que la solicitud efectuada por la requirente cumplía con todos los requisitos estipulados en los artículos 66 LAIP, 53 y 54 de su Reglamento, se admite la solicitud e inició el procedimiento de acceso a la información.
3. Con base a las atribuciones de las letras d), i) y j) del artículo 50 de la Ley de Acceso a la Información Pública (en lo consiguiente LAIP), le corresponde al Oficial de Información realizar los trámites necesarios para la localización y entrega de la información solicitada por los particulares, y resolver sobre las solicitudes de información solicitada por los particulares.
4. A partir del deber de motivación genérico establecido en el artículo 65 y 72 LAIP, las decisiones de los entes obligados deberán entregarse por escrito al solicitante, con mención breve pero suficiente de sus fundamentos. De ahí que, el suscrito debe establecer los razonamientos de su decisión sobre el acceso a la información.

FUNDAMENTACIÓN DE LA RESPUESTA A LA SOLICITUD

Como parte del procedimiento interno de gestión de información, el suscrito requirió a la Secretaría de Inclusión Social de Presidencia de la República –*en adelante* SIS- la información pretendida por la peticionaria. Como respuesta al memorándum la referida Secretaría contestó:

1. ***Sobre el estado de avance en la aplicación de Disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la administración pública, por razones de identidad de género y/o orientación sexual (Decreto 56).***



Desde la formulación del Decreto Ejecutivo 56, la Secretaría de Inclusión Social ha sido la institución con la atribución de **asesorar u orientar** a las distintas dependencias y organismos que integran la Administración Pública para su implementación; por lo tanto, la generación del mecanismo de monitoreo de la implementación resulta una de sus mejores herramientas para cumplir con sus atribuciones. En razón de tal, entre los años 2015 y 2016 se diseña el Índice de Inclusión Institucional LGBTI como mecanismo de monitoreo de la implementación del Decreto Ejecutivo 56.

El Índice de Inclusión Institucional LGBTI tiene como principal función medir el estado de avance en la implementación del Decreto Ejecutivo 56 en las distintas dependencias y organismos que integran la Administración Pública, asimismo, provee una ruta para las instituciones en función de las brechas que deben cerrar para garantizar la erradicación de la discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género. A continuación se señalan las categorías e indicadores del Índice de Inclusión Institucional LGBTI, teniendo como base lo establecido en el Decreto Ejecutivo 56 como única normativa nacional vigente en la materia.

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 lo siguiente.

INDICADORES:

- Difusión o aplicación del Decreto Ejecutivo N°56
- Normativa interna para garantizar la no discriminación por OSIG.
- Procedimientos de relaciones laborales para solventar denuncias de acoso laboral por OSIG.

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 LGBTI 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.

INDICADORES

- Política de contratación que específicamente establezca la prohibición de discriminar por OSIG.
- Respeto al nombre social del/la empedada, aunque este no sea legalmente reconocido.
- Adjudicar a proveedores con políticas claras de no discriminación por OSIG.

CATEGORÍA III. COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES LGBTI

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 LGBTI que ya laboran ahí o que quieren ingresar a laborar.

INDICADORES:

- El proceso de inducción para nuevos empleados/as (temporales o fijos) incluye sensibilización en temas de OSIG
- Mandos altos y medios de la institución reciben periódicamente Formación/sensibilización en temas de OSIG.

CATEGORÍA IV. SERVICIOS INSTITUCIONALES

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

INDICADORES:

- Cuenta con una Dirección/Unidad/Gerencia de Derechos Humanos que promueva el respeto a los Derechos Humanos de las personas LGBTI.
- La institución tiene una organización LGBTI como enlace para la toma de decisiones.
- Políticas anti-discriminatorias por OSIG en la prestación de servicios.

CATEGORÍA V. ESTADÍSTICA INSTITUCIONALES Y TRANSPARENCIA



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

INDICADORES:

- Creación de estadísticas desagregadas por población LGBTI.
- Cifras de personas LGBTI dentro del informe de rendición de cuentas.
- Acceso público a información sobre personas LGBTI.

CATEGORÍA VI. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD LGBTI

En esta categoría se evalúa 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.

INDICADORES:

- Proponer a la Asamblea Legislativa para reformas o creación de leyes a favor de los Derechos de las personas LGBTI (Aplica solamente para Ministerios)
- Tomar postura pública en lo relacionado a los DDHH de la población LGBTI.

RESULTADOS A 2016

El rango de puntuación varía de 0 a 100, siendo cero el puntaje que refleja que la institución no ha cumplido con las disposiciones o bien no las ha reportado de manera adecuada, siendo este el caso, la falta de registro o reporte de las acciones incide en el monitoreo de la implementación del Decreto Ejecutivo 56. Sin embargo no es esta la categoría más preocupante, sino la de las instituciones a las cuales se les solicitó información y no respondieron.

Además, en la tarjeta de puntaje se ha incorporado 20 puntos de bonus extra, 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 LGBTI 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.

IMPACTO

Es preciso señalar que a partir de la divulgación de los resultados de la primera evaluación del Índice de Inclusión Institucional LGBTI, varias instituciones mostraron interés en mejorar sus resultados para la siguiente evaluación, y han comenzado a tomar medidas para registrar y reportar sus acciones en cumplimiento al Decreto Ejecutivo 56, estas instituciones son:

- *Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.*
- *Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.*
- *Ministerio de Cultura.*
- *Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial.*
- *Registro Nacional de Personas Naturales.*
- *Centro Nacional de Registro.*
- *Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia.*
- *Instituto Nacional de la Juventud.*

2. Sobre las políticas y programas que se han ejecutado para evitar cualquier tipo de discriminación, ya sea en razón de orientación sexual, discriminación por género, etc., en el período de 2009 a la fecha.

Debido a las competencias institucionales, y a la naturaleza jurídica del Decreto Ejecutivo 56, no se ejecutan políticas y programas desde el quehacer de la Secretaría de Inclusión Social, su mandato consignado en el Art. 5 del Decreto Ejecutivo 56 establece que se provee asesoría u orientación para la implementación del Decreto, por lo que son las distintas dependencias y organismos que integran la Administración Pública las obligadas a ejecutar o implementar el Decreto Ejecutivo 56, así como realizar una revisión exhaustiva de sus políticas, programas y proyectos a fin de adoptar los correctivos necesarios si en el diseño o la implementación de los

mismos, se advierten actuaciones o prácticas discriminatorias por razones de orientación sexual o identidad de género.

En cuanto a políticas y programas para evitar la discriminación por género, conforme a lo establecido en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres LEIV es responsabilidad del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) a quien le corresponden tales acciones.

Y considerando el suscrito que al no encontrarse limitada su divulgación por alguna de las causales estipuladas en la ley de la materia, resulta procedente comunicarle la respuesta a la solicitante y adjuntar el Cuadro de "resultados de la evaluación realizada hasta el año 2016" conforme a las categorías mencionadas en la respuesta al primer requerimiento. De igual forma, el suscrito advierte que información relativa al índice "Índice de Inclusión Institucional LGBTI", se encuentra a disposición del público en el portal electrónico "Transparencia" de Presidencia de la República, en el ítem Estadísticas¹, donde se puede descargar la Presentación de Índice de Inclusión Institucional LGBTI², información que también puede ser de interés de la solicitante.

Con base a las disposiciones legales citadas y los razonamientos antes expuestos, se RESUELVE:

1. **Declarase** procedente la solicitud de acceso a la información realizada por [REDACTED].
2. **Comuníquese** la respuesta proporcionada por los funcionarios de esta Institución.
3. **Notifíquese** a la solicitante este proveído por el medio señalado para tales efectos.



Pavel Benjamín Cruz Álvarez
Oficial de Información
Presidencia de la República

¹ Link <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/capres/documents/estadisticas>

² Link <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/capres/documents/238541/download>