

Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia

**Política
institucional
de igualdad y no
discriminación
SETEPLAN**

Contenido

PRESENTACIÓN	5
1. INTRODUCCIÓN	7
2. PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE LA POLÍTICA	9
3. MARCO DE REFERENCIA	11
3.1 Antecedentes y contexto institucional	11
3.2 Marco normativo nacional sobre igualdad	13
3.3 Compromisos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres	15
4. POLÍTICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	18
4.1 Principios de la política	18
4.2 Objetivos y estrategias	20
4.3 Mecanismos de gestión institucional para la implementación de la política	25
4.4 Vigencia	28
5. SUGERENCIAS ADICIONALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA	29
REFERENCIAS	30

Presentación

La Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia (SETEPLAN), en cumplimiento con el mandato establecido en la *Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres* y en la *Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres*, ha formulado y puesto en marcha de manera participativa su *Política institucional de igualdad y no discriminación*.

Con ello da un paso más para reafirmarse como una institución en la que se respeta la dignidad humana y se reconocen los derechos de empleados y empleadas, y consolida el compromiso de erradicar tratos diferenciados o desiguales, y la existencia de normas que por sí mismas, o por sus resultados, anulen o menoscaben el reconocimiento, goce o ejercicio del derecho constitucional a la igualdad.

La SETEPLAN está comprometida en la construcción de un país, un Gobierno y un Estado en el que la desigualdad por razón de género sea superada.

En ese sentido, se ha seguido un proceso de transversalización del enfoque de género y derechos humanos para consolidar una cultura institucional que promueva activamente la igualdad de género y una visión equitativa de los aportes, los esfuerzos y las demandas de empleados y empleadas.

La *Política de igualdad y no discriminación* es un instrumento que permite avanzar hacia una institución más igualitaria, incluyente y libre de violencia, estableciendo principios, objetivos y líneas de acción en el corto y mediano plazo que contribuyen al logro de la igualdad laboral y la no discriminación al interior de la institución.

La Política debe ser aplicada por todo el personal que labora en SETEPLAN; por lo tanto, será responsabilidad de quienes integran la institución operativizar los lineamientos y acciones que ella contiene.

Al mismo tiempo, con la conformación de la Comisión Institucional de Género, se asegurará la vigilancia y el seguimiento de la implementación de la política.

Por lo tanto, hago la invitación para que todos y todas, de manera decidida y creativa, trabajemos en incorporar los principios de igualdad, equidad y no discriminación en políticas, planes, programas, proyectos, normativas y acciones, para eliminar brechas de desigualdad, prácticas discriminatorias y la violencia de género del quehacer institucional.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Roberto', enclosed within a circular scribble.

FRANCISCO ROBERTO LORENZANA DURÁN

Secretario Técnico y de Planificación de la Presidencia

1. Introducción

La *Política de igualdad y no discriminación* es la culminación de un proceso que fue llevado a cabo por la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia en cumplimiento con los compromisos nacionales e internacionales del Gobierno de El Salvador sobre equidad, igualdad y no discriminación.

Su elaboración partió de un diagnóstico con metodología participativa. Se realizaron entrevistas, grupos focales y encuestas, con el fin de obtener la cantidad de información necesaria para el análisis de las brechas de género y situaciones de discriminación. A partir de los hallazgos, se ha constituido este instrumento que pretende normar y orientar el trabajo institucional, con el fin de incorporar en la estructura, la organización, el funcionamiento interno y la cultura organizacional la transversalización del enfoque de género. Por lo tanto posee una importancia estratégica.

El segundo apartado de este documento contiene una descripción general de la metodología, de los instrumentos y de las personas participantes en cada una de las actividades desarrolladas en el proceso de construcción de la política.

El siguiente apartado recoge el marco de referencia; aborda los antecedentes institucionales, la normativa nacional —que es la que brinda los lineamientos a cumplir por las instituciones públicas para la definición de este instrumento— y los compromisos o convenios internacionales ratificados por el Estado salvadoreño en materia de los derechos humanos de las mujeres.

Los objetivos —que son la parte medular del documento— están colocados en el cuarto apartado con sus respectivas estrategias y líneas de acción a implementar.

El documento concluye con la descripción de los mecanismos para la ejecución de la política, y además se definen las instancias que serán responsables del seguimiento, así como sus herramientas. Por último se delimita el período en el que estará vigente la presente política.

2. Proceso de construcción de la política

La construcción de la *Política institucional de igualdad y no discriminación* de la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia (SETEPLAN) estuvo a cargo de la Unidad de Derechos Humanos y Género junto con un equipo consultor. Ambas partes definieron el proceso y trabajaron de manera coordinada para su ejecución. Durante todas las fases se aplicaron los enfoques de derechos humanos y de género.

Una de las prioridades fue la elaboración del diagnóstico, que se constituyó por una metodología cuantitativa que permitió obtener una medida objetiva sobre los indicadores propuestos, y una cualitativa, que permitió analizar las percepciones y opiniones de las personas participantes en su diversidad. Por las características de la propuesta, se pudo contar con información interna como base para identificar los componentes estratégicos y necesarios a considerar en la política.

La definición de los componentes del diagnóstico partió de reuniones previas. Estos también fueron revisados y validados durante y después del proceso con la Unidad de Derechos Humanos y Género.

Se tomaron en cuenta diversos documentos institucionales, entre los que se pueden destacar:

- *Guía para la transversalización del enfoque de género en los programas del Sistema de Protección Social Universal.*
- *Diagnóstico de clima organizacional y situación del talento humano.*
- *Lineamientos básicos para la adquisición de bienes y contratación de servicios 2016.*
- *Manual de organización y descripción de funciones.*
- *Organigrama de la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia 2016.*
- *Pautas para la participación ciudadana inclusiva.*

- Política institucional de tolerancia cero al acoso sexual y laboral 2016.
- Programa de formación básica en enfoques transversales 2017.
- Plan Operativo Anual Institucional 2017.

Así mismo, se realizaron entrevistas, grupos focales y encuestas con personal que labora en la institución.

Para obtener esta información de manera ordenada se formuló una matriz que serviría como instrumento orientador de las variables e indicadores, y que quedó constituida en dos niveles:

- El nivel estructural, que comprendió los siguientes ámbitos: desarrollo profesional, capacidad institucional de género, procesos de contratación de servicios.
- El nivel de cultura institucional, compuesto por los siguientes ámbitos: resistencias del personal; medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar; ambiente de trabajo; cuidado y salud; acceso y control de los recursos; reparto de roles, y comunicación.

Se produjeron diferentes instrumentos que fueron aplicados tanto para las entrevistas como para el trabajo con los grupos focales.

Las entrevistas se llevaron a cabo con personal clave, principalmente gerencias y jefaturas. Se realizaron un total de nueve entrevistas en las que participaron Comunicación Institucional, Derechos Humanos y Género, Gerencia General, Gerencia Administrativa Financiera, Planificación Institucional, Gestión de Talento Humano, Escuela Nacional de Formación Pública, Unidad de Adquisiciones y Contrataciones. Además se contó con la colaboración del subsecretario.

En la encuesta colaboraron 66 personas en el nivel técnico de la institución (72.72% mujeres, 27.28% hombres). Hubo dos grupos focales con personal de apoyo, uno de hombres y otro de mujeres; además de una entrevista a un hombre del equipo administrativo.

Una vez recabados los datos, se elaboró el documento diagnóstico, en el cual se presentó el análisis de la información obtenida. A partir de los hallazgos se definieron los objetivos y estrategias de la política.

3. Marco de referencia

3.1 ANTECEDENTES Y CONTEXTO INSTITUCIONAL

La Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia ha integrado el enfoque de género en su trabajo, especialmente a partir de la instauración de la Unidad de Derechos Humanos y Género. “Como resultado, se evidencian avances importantes en la incorporación del enfoque de género en el diseño conceptual y en la puesta en marcha del Programa Comunidades Solidaria” (STP, 2013).

Durante el período 2012-2014 la institución elaboró documentos relativos a la transversalización del enfoque de género en su interior, sobre todo informes de avances. Asimismo se impulsaron campañas de sensibilización que incluyeron la celebración de fechas conmemorativas de los derechos de las mujeres, afiches y productos promocionales, Boletina Informativa, etc.

También se han desarrollado procesos de formación en temas como:

- Marco legal e institucional para la promoción de los derechos humanos y la igualdad.
- El enfoque de derechos humanos y las políticas públicas.
- La construcción social de los géneros.
- La división sexual del trabajo.
- Enfoque de género.
- Lenguaje y comunicación inclusiva.
- Pautas para transversalizar el enfoque de derechos humanos y género.
- Sistema de Protección Social Universal (SPSU) y los compromisos de género. Desarrollo económico y productivo.

En el año 2014 la Secretaría Técnica de la Presidencia asumió un nuevo rol y nombramiento al pasar a ser Secretaría Técnica y de Planificación de

la Presidencia (SETEPLAN), y le fueron asignadas nuevas competencias en materia de planificación nacional, transformación del Estado y coordinación gubernamental, todas ellas enmarcadas en el Plan Quinquenal de Desarrollo (PQD) 2014- 2019.

Esto conllevó la asunción de nuevos compromisos, entre ellos institucionalizar un instrumento que dicte progresivamente acciones para dar cumplimiento a la normativa nacional en temas de igualdad y no discriminación.

En el PQD está planteado sentar las bases de un Sistema de Protección Social Universal que integre tanto las distintas políticas sociales como las estrategias específicas para los grupos poblacionales en mayores condiciones de vulnerabilidad. El SPSU representa un cambio sustancial en la forma de entender y hacer política social en El Salvador. En este sentido, la SETEPLAN fue nombrada por Decreto Ejecutivo N.º 58, de octubre de 2016, como el ente coordinador del Sistema Nacional de Desarrollo, Protección e Inclusión Social.

La SETEPLAN está conformada por tres direcciones generales: Transformación del Estado; Planificación del Desarrollo, y Coordinación de Gobierno y Cooperación Internacional; una Gerencia General (Gerencia Administrativa Financiera, Asesoría Legal, Derechos Humanos y Género, Informática) y las unidades staff (Comunicaciones, Auditoría Interna y Planificación Institucional). La plantilla de personal de la institución es de 152 personas contratadas y 21 personas consultoras.

Actualmente, la misión, visión y valores de SETEPLAN son:

Misión: Liderar estratégicamente la planificación y coordinación del desarrollo del país y la transformación del Estado en función del buen vivir.

Visión: Ser el principal apoyo del Gobierno para la conducción de políticas estratégicas, la transformación del país y el accionar de las instituciones.

Valores:

Transparencia: actuación institucional de frente a la ciudadanía con ética y honestidad.

- Probidad e integridad: actuación correcta, honorable y adecuado cumplimiento de la misión.
- Inclusión y equidad: promueve la participación con trato igualitario, sin permitir ningún tipo de discriminación y respetando la diversidad.
- Solidaridad: mantener y promover una disposición de apoyo incondicional hacia la ciudadanía, especialmente hacia las poblaciones más vulnerables, el personal y las instituciones.
- Responsabilidad: hacerse cargo de los compromisos adquiridos, las decisiones y sus consecuencias.
- Cooperación e integración: promoción del trabajo en equipo, en armonía, colaboración y complementariedad para lograr la misión.

3.2 MARCO NORMATIVO NACIONAL SOBRE IGUALDAD

El primer documento importante a considerar en temas de reconocimiento de derechos es la Constitución de la República de El Salvador, en la cual se reconoce a la persona humana como el origen y fin de la actividad del Estado, e indica asegurar a las personas salvadoreñas el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social. Para esto es necesario establecer mecanismos e instituciones que garanticen su cumplimiento.

La *Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres* (LIE)¹, decretada por la Asamblea Legislativa en el año 2011, es otro de los instrumentos nacionales a ser considerado. En su artículo 2 plantea que “su objeto es crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres sin ningún tipo de discriminación” (LIE, 2011). Así mismo, señala en su artículo 9, referido al alcance de la transversalidad, la obligatoriedad de todas las instituciones del Estado a “... 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 las instituciones están obligadas por

1 Decreto legislativo 645, 17/03/2011, *Diario Oficial* N.º 70, tomo 391, 08/04/2011

tales compromisos a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género” (LIE, 2011).

El *Plan Nacional de Igualdad* (2016) es un instrumento que busca garantizar la implementación tanto de la *Política Nacional de la Mujer* —la cual ha sido actualizada hasta el 2014— como de la LIE en todas las instituciones de la administración pública.

Este plan prioriza las acciones a implementar en siete áreas principales: a) autonomía económica, b) educación y cultura para la igualdad, c) cuidado y protección social, d) medio ambiente y gestión integral de riesgos, e) salud sexual y reproductiva, f) vida libre de violencia, g) participación política y ciudadana de las mujeres y h) transversalidad del principio de igualdad y no discriminación. De igual manera, define el establecimiento del Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva (SNIS), en el cual detalla la estructura y los mecanismos de coordinación institucional que son los que finalmente garantizarán el cumplimiento y ejecución de dicho plan.

Para el cumplimiento de ambas normativas a nivel institucional, se designó como organismo rector al Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), el cual debe promover y apoyar la implementación de los lineamientos institucionales para una igualdad sustantiva, mediante la elaboración de una estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género.

Los puntos importantes a considerar para lograr la igualdad sustantiva son un plan institucional de igualdad y equidad de género, presupuesto público para la igualdad de género, una política institucional de igualdad y no discriminación, unidades institucionales de género y la transversalización del enfoque de género en los procesos de comunicación del Estado (ISDEMU, 2013).

De esta manera se da cumplimiento al documento directriz que brinda la guía de gestión institucional, poniendo de manifiesto las transformaciones institucionales que son parte de los beneficios de la igualdad entre hombres y mujeres a nivel institucional.

Entre los Lineamientos Institucionales para la igualdad sustantiva, se destacan los siguientes:

“Las instituciones del Estado deberán integrar los Principios de Igualdad y No discriminación en sus políticas, normativas, procedimientos y acciones según sus competencias, lo cual implica la transversalidad del enfoque de género para el logro de la igualdad sustantiva y la erradicación de la discriminación contra las mujeres; partiendo de identificar y reconocer las desigualdades y discriminaciones existentes entre las personas de la institución, creadas sobre la base de las diferencias sexuales, y que produzcan desventajas para mujeres o para los hombres, en el disfrute de los derechos ciudadanos en los distintos ámbitos de la sociedad” (ISDEMU, 2013).

El proceso de transversalidad del enfoque de género se ejecutará de forma progresiva y coordinada, con la implementación de las políticas públicas y de otras iniciativas de las distintas instituciones del Estado (ISDEMU, 2013).

Todas estas garantías han sido diseñadas bajo un marco legal que contribuye al avance en materia de reconocimiento y protección de los derechos de las mujeres. Existen dos instrumentos marco que deben ser considerados en toda propuesta de políticas institucionales del Sector público y son la *Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres* (LEIV)², y la LIE.

3.3 COMPROMISOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

A nivel de protección de derechos humanos de las mujeres, El Salvador ha suscrito y/o ratificado compromisos³ y convenciones internacionales, así

2. Decreto legislativo N.º 520, 25/11/2010, publicado en el *Diario Oficial* N.º 2, tomo 390, 04/01/2011, vigente a partir del 01 de enero del 2012.

3. “Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales constituyen leyes de la República al entrar en vigencia conforme a

como conferencias que, aunque en algunas ocasiones no son vinculantes, son el marco de actuación de los Gobiernos para conciliar políticas nacionales con el marco internacional de protección de derechos de las mujeres. A continuación se detallan los principales tratados internacionales:

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Aprobada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. La CEDAW constituye el estándar internacional en términos del logro de la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la discriminación contra las mujeres como pilar de la violencia basada en el género.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belén Do Pará. Dicha normativa sobre el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia; incluye aspectos estructurales e ideológicos y establece compromisos de los Estados para implementar medidas legislativas, administrativas, efectivas para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.
- Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, la cual plantea retos en materia de cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, siendo una prioridad la violencia contra las mujeres.
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, 1993, en la cual se da por primera vez el reconocimiento de la violencia contra las mujeres como una violación a sus derechos humanos.
- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, órgano subsidiario de la Comisión Económica para América Latina y Caribe (CEPAL) para el desarrollo y adelanto de las mujeres.
- Consenso de Quito. Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe que se llevó a cabo en Quito, Ecuador, del 6 al 9 de agosto de 2007; la cual trata sobre la participación política y paridad de género en los procesos de adopción de decisiones en todos los niveles, y la contribución de las mujeres a la economía y la protección social, especialmente en relación con el trabajo no remunerado.

las disposiciones del mismo tratado y de ésta Constitución". Constitución de la República de El Salvador, artículo 144.

- Consenso de Brasilia (2010). Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Esta se desarrolló con el objetivo de discutir el tema de los logros y desafíos para alcanzar la igualdad de género con énfasis en la autonomía, así como del empoderamiento económico de las mujeres.

4. Política de igualdad y no discriminación

4.1 PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

Los principios rectores de la Política se basan en el reconocimiento de las obligaciones de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas que laboran en SETEPLAN, además está clara la necesidad de reconocer que las propuestas acá plasmadas deben ir acompañadas de recursos adecuados y efectivos.

Esta política se fundamenta en los principios de igualdad; igualdad de oportunidades; igualdad de trato; equidad; no discriminación; respeto a las diferencias entre hombres y mujeres, y transversalidad, según la *Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres*. Así como en los principios de integralidad, intersectorialidad, laicidad y prioridad absoluta, retomados de la *Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres*.

Igualdad: es el derecho de las ciudadanas 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, así como de 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 socioeconómicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.

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.

Integralidad: se refiere a la coordinación y articulación de las Instituciones del Estado para la erradicación de la violencia contra la mujer.

Intersectorialidad: es el principio que fundamenta la articulación de programas, acciones y recursos de los diferentes sectores y actores a nivel nacional y local, para la detección, prevención, atención, protección y sanción, así como para la reparación del daño a las víctimas.

Laicidad: se refiere a que no puede invocarse ninguna costumbre, tradición, ni consideración religiosa para justificar la violencia o discriminación.

Prioridad absoluta: se refiere al respeto del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en cualquier ámbito.

4.2 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

Objetivo general

Facilitar la transversalización de los principios de igualdad, equidad y no discriminación en las políticas, planes, programas, proyectos, normativas y acciones institucionales, para eliminar las brechas de género, las prácticas discriminatorias y la violencia de género.

Objetivo específico 1

Institucionalizar la igualdad y no discriminación de manera transversal en las políticas, planes, programas, proyectos, normativas y acciones institucionales.

Líneas estratégicas del objetivo específico 1

Línea 1.1 Crear, con participación de la Unidad de Derechos Humanos y Género, nuevos instrumentos de regulación del quehacer de la institución y de las relaciones interpersonales que incluyan los enfoques transversales.

Principales acciones a corto plazo:

- a) **Elaborar y poner en práctica el reglamento interno de la institución** donde se estipulen, además de las disposiciones contempladas en la normativa general del servicio público, otras propias del quehacer institucional, incluyendo acciones positivas en aras de contribuir a la igualdad sustantiva.
- b) **Elaborar y poner en práctica la Política de recursos humanos (talento humano)**, armonizada con la *Política de relaciones laborales en el órgano ejecutivo*, la cual incluye líneas de acción como:
 - Procedimientos de ingreso y ascenso con base en mérito y aptitud.
 - Desarrollo de planes de carrera y fomento de la capacitación y formación.

- Evaluaciones del desempeño como instrumento de mejora continua.
- Protección efectiva del derecho de las servidoras y los servidores públicos a la estabilidad laboral.
- Impulsar un ordenamiento, actualización y clasificación de puestos de trabajo en función de la naturaleza de las labores que realiza cada servidor y servidora pública.

Dicha política debe incluir acciones positivas que faciliten la ruptura con los roles tradicionales, e incorporar mayor cantidad de mujeres en puestos estratégicos y en otros no tradicionales hasta lograr la igualdad en la distribución.

- c) Elaborar lineamientos para la contratación de empresas que brindan servicios en SETEPLAN**, estipulando que dichas empresas contemplen y respeten de manera demostrable los principios de igualdad y no discriminación, así como los derechos laborales del personal involucrado en SETEPLAN.

Principales acciones a mediano plazo:

- a) Elaborar y poner en práctica una política de conciliación de las responsabilidades laborales con las familiares**, que incluya acciones para promover la corresponsabilidad social y familiar del cuidado, y en la que, tal como está recogido en la *Política de relaciones laborales en el Órgano Ejecutivo* (2016):
- Se fomenten iniciativas destinadas a compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares de hombres y mujeres.
 - Se registre la información sobre el tipo de responsabilidades familiares que asume cada servidora y cada servidor público.
 - Busque eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las servidoras y los servidores públicos en virtud de sus responsabilidades familiares.

Línea 1.2 Fortalecer la aplicación de la *Política institucional de tolerancia cero al acoso sexual y laboral*.

Principales acciones a corto plazo:

- a) Difundir la Política institucional de tolerancia cero al acoso sexual**

y *laboral*, especialmente entre el personal de apoyo, por medio de documentos divulgativos de lectura fácil, promocionales, charlas, etc., así como campañas de concientización sobre la problemática de acoso sexual y laboral.

- b) **Generar confianza en el personal** para la denuncia de casos de acoso por medio del fortalecimiento de la Unidad de Talento Humano con la contratación de una psicóloga especialista en el abordaje del acoso sexual y laboral, para canalizar las denuncias en dicha unidad; y así garantizar la confidencialidad y la toma de medidas que eliminen la impunidad.

Principales acciones a mediano plazo:

- a) **Evaluar periódicamente el cumplimiento de la política y actualizarla** incluyendo la descripción de faltas y sanciones, en armonía con la normativa nacional y el reglamento institucional (por construir).

Línea 1.3 Fortalecer la unidad de Derechos Humanos y Género para que tenga un rol efectivo de asesoría a las autoridades de SETEPLAN.

Acciones a corto plazo:

- a) **Generar mecanismos permanentes de asesoría de la Unidad de Derechos Humanos y Género con el/la secretario/a**, el Directorio y el Consejo de directores/as de SETEPLAN cada 3 meses para retroalimentar, coordinar lineamientos y revisar acciones de todas las direcciones.
- b) **Dotar con los recursos necesarios a la Unidad de Derechos Humanos y Género** para el cumplimiento de sus funciones, su plan de trabajo y lo correspondiente a esta política.

Línea 1.4 Formular el Plan Institucional de Formación de SETEPLAN con enfoque de género.

Principales acciones a corto plazo

- a) **Crear un equipo para la elaboración del Plan de Formación Institucional** conformado por: la dirección de ENAFOP, la jefatura de la Unidad de Talento Humano y la jefatura de la Unidad de Derechos Humanos y Género.
- b) **Dotar de recursos** al Plan Institucional de Formación.
- c) **Identificar los elementos del plan** con la participación del personal, los directores, las directoras y jefaturas.

- d) **Incluir en el plan de formación temas de género y masculinidades**, con especial énfasis en diversidad sexual.
- e) **Organizar la participación de todo el personal** en el proceso de formación, incluido el personal de apoyo, lo que implica la coordinación de los tiempos necesarios.

Línea 1.5 Incorporar el enfoque de género en el proceso de construcción e implementación de la planificación estratégica y la planificación operativa anual:

Principales acciones a corto plazo:

- a) **Brindar asesoría a la Unidad de Planificación Institucional** por parte de la Unidad de Derechos Humanos y Género, para elaborar lineamientos para ambos niveles de planificación (estratégica y operativa).
- b) **Revisar las planificaciones** elaboradas por medio de la aplicación de un instrumento de verificación de la incorporación del enfoque de género (lista de cotejo).
- c) **Garantizar el presupuesto** necesario para las acciones relacionadas con enfoque de género incluidas en las planificaciones.
- d) **Elaborar conjuntamente con la Unidad de Planificación Institucional** criterios de género para los informes de seguimiento y difundir los avances en su cumplimiento por medio de mecanismos visuales como "el semáforo".

Objetivo específico 2

Modificar la cultura organizacional para eliminar comportamientos y actitudes arraigados en esta cultura y que contradicen los principios de igualdad y no discriminación.

Líneas estratégicas del objetivo específico 2

Línea 2.1. Eliminar el lenguaje y las expresiones sexistas y las imágenes androcéntricas en el ámbito coloquial y en toda la comunicación institucional (interna y externa), propiciando el uso del lenguaje incluyente.

Principales acciones a corto plazo:

- a) **Revisar las publicaciones** elaboradas por la institución para modificar su lenguaje e imágenes, incluyendo la página web y cualquier otro documento de utilidad pública.

- b) **Hacer campañas de sensibilización** para el uso del lenguaje incluyente, que propongan alternativas al lenguaje sexista habitual.

Principales acciones a mediano plazo:

- a) **Incluir en el reglamento** el uso de un lenguaje sexista, piropos u otras formas de discriminación verbal como falta leve.

Línea 2.2 Mejorar las relaciones interpersonales promoviendo un adecuado ambiente laboral, la comunicación y la convivencia entre el personal.

Principales acciones a corto plazo:

- a) **Organizar conversatorios en grupo** sobre temas de interés. Lo que debe incluir una indagación sobre los temas interesantes para las mujeres y para los hombres.
- b) **Generar mecanismos para el abordaje del descontento del personal** (en este caso del personal de apoyo, pero de cualquier grupo en el futuro), por medio de la atención a quejas en la Unidad de Talento Humano, reuniones periódicas para abordar los problemas, buzón de sugerencias, etc.

Línea 2.3 Elaborar lineamientos sobre salud y autocuidado del personal, en coherencia con una "cultura del cuidado"⁴ que busque armonizar la salud personal con el rendimiento laboral.

Principales acciones a corto plazo:

- a) **Generar espacios y oportunidades** para realizar ejercicio físico.
- b) **Organizar campañas de salud** específicas para las mujeres y para los hombres.
- c) **Difundir medidas** de autocuidado y de riesgos psicosociales, en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

4. El valor del cuidado en una institución "se expresa en la preocupación por crear ambientes laborales donde existan relaciones personales no discriminatorias, enfatiza el proceso de toma de decisiones, se interesa en el funcionamiento regular de espacios institucionales donde se interesa en el conflicto, y considera de gran importancia el cuidado de las personas en su desempeño laboral (salud, necesidades de formación, de apoyo...). La cultura del logro pone énfasis en la ejecución de la tarea y valora más el *cuánto*, mientras el *cómo* constituye la principal preocupación de la cultura del cuidado de las relaciones y los ambientes" (Murguialday, Vásquez, & González, 2011)

Línea 2.4 Promover el cambio cultural para aplicar el enfoque de género en la vida cotidiana institucional.

Principales acciones a corto plazo:

- a) **Organizar campañas** de sensibilización sobre la igualdad.
- b) **Promover la participación** de todo el personal en las actividades de sensibilización y formación en género.
- c) **Incluir criterios de género** en la evaluación de desempeño del personal.
- d) **Registrar cotidianamente las situaciones de discriminación.**

4.3 MECANISMOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

La ejecución de la Política de Género es responsabilidad de toda la institución; sin embargo, es importante identificar una instancia rectora que le dé seguimiento y verifique su cumplimiento.

4.3.1 Instancias de seguimiento de la política

Se entiende por seguimiento la acción continua y sistemática para verificar el nivel de avance y/o cumplimiento de las acciones planteadas en la presente política. Su comprobación de forma sistemática aportará la información descriptiva cualitativa y cuantitativa necesaria para medir el cumplimiento de los objetivos planteados.

La instancia responsable del seguimiento de esta política es la Comisión Institucional de Género, instancia que debe estar conformada por una persona referente de cada dirección general, así como una persona de las unidades vinculadas al Despacho y las vinculadas a la Gerencia General y staff.

Esta comisión es la responsable de orientar, monitorear y dar seguimiento al proceso de implementación de la Política de Género por parte de las diferentes instancias de SETEPLAN, y en ella la Unidad de Derechos Humanos y Género debe tener un rol protagónico para orientar el quehacer.

Las principales funciones de la Comisión Institucional de Género son:

- Garantizar la difusión y aplicación esta política.
- Elaborar el plan de acción de la política.
- Establecer los instrumentos necesarios para la transversalización del enfoque de género.

- Gestionar la formación y sensibilización del personal en materia de género, así como garantizar su propia formación especializada (como Comisión Institucional de Género).
- Rendir informes periódicos con base en el seguimiento a la ejecución de esta política.
- Cada integrante de esta comisión debe ser enlace entre dicha comisión y el personal de su instancia (dirección, unidad, etc.).

La Unidad de Derechos Humanos y Género tendrá un rol especial dentro de esta comisión, y atenderá las siguientes funciones:

- Facilitar asesoría en materia de igualdad.
- Hacer propuestas de herramientas de utilidad para incorporar la igualdad.
- Gestionar y/o implementar procesos de formación y sensibilización.
- Convocar a la comisión en sus reuniones ordinarias y extraordinarias.
- Establecer el sistema de coordinación con ISDEMU y otras instituciones vinculadas al tema.
- Revisar los informes de rendición de cuentas, así como otra documentación elaborada por la comisión.
- Servir de enlace y comunicación entre la Comisión y la Subsecretaría.

Las personas integrantes de la Comisión Institucional de Género deben tener el siguiente perfil:

- Formación y sensibilización en género y transversalización, o disposición para formarse.
- Con potestad en la toma de decisiones, ya que la aplicación de una política conlleva tomar decisiones en las diferentes etapas, aunque estas posteriormente sean validadas o aprobadas por instancias superiores.
- Con iniciativa y creatividad para el diseño y la implementación de las acciones estipuladas y otras nuevas propuestas para la transversalización del enfoque de género.

La Comisión Institucional de Género se reunirá periódicamente, como mínimo cada tres meses, para compartir avances y dar seguimiento al plan.

En cada oficina o sede de SETEPLAN se debe identificar a una persona referente de género (puede ser una persona de la Gerencia Administrativa Financiera) e integrante de la Comisión, que —con el apoyo y asesoría de la Unidad de Derechos Humanos y Género— dé seguimiento, asesore y registre situaciones cotidianas de la oficina, lo cual fortalecería a la Unidad y facilitaría una mayor presencia de la apuesta de la transversalidad en cada oficina.

4.3.2 Herramientas para el seguimiento de la Política.

Como ya se ha mencionado, SETEPLAN impulsará un proceso constante de seguimiento a la puesta en marcha de las acciones de la política. Para ello se deben crear las herramientas necesarias que recojan la información, faciliten el análisis, permitan identificar avances y difundir los logros, así como revisar las dificultades encontradas. Las herramientas propuestas para el seguimiento de esta política son:

- a) Plan de acción de la política de igualdad y no discriminación, que incluya de manera clara resultados, productos e indicadores, así como sus tiempos de cumplimiento, y mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación. La duración de dicho plan debe ser de dos años.
- b) Observatorio interno institucional, para dar seguimiento al objetivo de cambio en la cultura organizacional, mediante la recolección de información cotidiana sobre el uso de lenguaje inclusivo, lenguaje sexista, piropos u otras formas de discriminación o exclusión verbal, registros de casos de discriminación, propuestas o sugerencias del personal, etc. Las personas referentes de género de cada oficina deben asumir un rol protagonista en este observatorio. Esta información servirá para elaborar reportes trimestrales y anuales de avance en las acciones de la política.
- c) Informe anual del cumplimiento de las acciones planteadas en la política.
- d) Evaluación de medio término y final de período de la *Política de igualdad y no discriminación*. Este proceso será liderado por la Comisión Institucional de Género y será de utilidad para tomar decisiones de continuidad o de cambio. Además, debe arrojar las lecciones aprendidas en la aplicación de la igualdad sustantiva en las instituciones del Estado.
- e) Herramientas de visibilización de avances. Deben ser herramientas visuales —como “el semáforo”— que evidencien los avances de cada

unidad o dirección, y sean públicas, visibles y de fácil comprensión para todo el personal de la institución.

4.4 VIGENCIA

Se plantea una vigencia de 5 años, con una revisión periódica cada 2 años. Este período debe abarcar el plan de acción.

5. Sugerencias adicionales para la implementación de la política

Para finalizar, y con base en la experiencia de construcción y aplicación de políticas de igualdad y no discriminación en otras instituciones públicas, se hacen las siguientes sugerencias:

- a) Recordar continuamente que esta política es un compromiso institucional, no es un compromiso exclusivo de la Unidad de Derechos Humanos y Género. Si bien esta unidad tiene un rol importante en sus implementación, seguimiento y evaluación, todas las unidades y todo el personal debe asumirlo como un compromiso institucional.
- b) Los resultados del diagnóstico realizado para esta política, así como su base de datos, pueden ser de utilidad para extraer información adicional, con mayor detalle, así como cruces de variables, etc. Sin embargo, es de vital importancia mantener el anonimato de las personas participantes, de no ser así, se pueden generar dificultades para recoger información en futuros procesos.
- c) Los siguientes pasos recomendados para la implementación de la política son:
 - Después de su aprobación, presentar y difundir la política entre todos los niveles del personal (creando un documento de fácil lectura), así como con otras instituciones públicas. Igualmente, presentar la política en la unidad correspondiente de ISDEMU.
 - Formular el plan de acción de la política, como documento de carácter operativo que incluya indicadores, tiempo y recursos para su implementación. Así como el correspondiente plan de seguimiento y evaluación. En dicho plan se deben contemplar las responsabilidades concretas de cada unidad institucional.
 - Incorporar los elementos planteados en la política en el plan de trabajo 2018.

Referencias

- Comisión Presidencial para Asuntos Laborales. (2016). *Política de relaciones laborales en el Órgano Ejecutivo*. San Salvador: GOES.
- ISDEMU. (2013). *Lineamientos institucionales para la igualdad sustantiva*. San Salvador.
- Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres (LIE)*. (2011). San Salvador.
- Murguialday, C., Vásquez, N., & González, L. (2011). *Un paso más: evaluación del impacto de género* (2a. ed.). Barcelona: Cooperacció.
- STP. (2013). *Informe de avances en la transversalización del enfoque de género en el programa Comunidades Solidarias*. San Salvador.

