



CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGÍA AGROPECUARIA Y FORESTAL  
"ENRIQUE ÁLVAREZ CÓRDOVA"

# INSTRUCTIVO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE GÉNERO

Año 2021-2025

UNIDAD DE GÉNERO

## Contenido

COMISIÓN DE GÉNERO .....	3
INTRODUCCION .....	3
OBJETIVO DEL INSTRUCTIVO .....	3
TÍTULO I.....	5
CONFORMACIÓN COMISIÓN DE GENERO.....	5
Definición: .....	5
Marco legal .....	5
Lineamientos para la creación de la Comisión de Género. ....	6
Título II .....	8
OBJETIVO DE LA COMISIÓN.....	8
CREACIÓN Y COMPOSICIÓN DE A COMISIÓN DE GÉNERO.....	8
FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE GÉNERO.....	9
ESTRUCTURA DE LA COMISIÓN DE GENERO.....	9
OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.....	10
TÍTULO III.....	10
MECANISMOS DE COORDINACION.....	10
REUNIONES.....	10
QUÓRUM .....	10
ACTAS:.....	10
ACUERDOS .....	10
ARCHIVO:.....	10
VIGENCIA .....	10

# COMISIÓN DE GÉNERO

## INTRODUCCION

La institución, en cumplimiento con la Normativa para la igualdad (Ley de igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres LIE, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres LEIV, Plan Nacional para la igualdad y a los convenios y tratados internacionales, asume el compromiso de transversalizar el principio de Igualdad no discriminación y erradicación de la violencia contra las mujeres en todo el quehacer de la institución.

En relación a lo anterior, realizará acciones permanentes encaminadas a eliminar comportamientos y funciones sociales discriminatorias que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente; lograr la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida personal y colectiva; desarrollar pautas de socialización de mujeres y hombres, basadas en el reconocimiento de la plena equivalencia humana, política, social, económica y cultural de ambos; eliminar los obstáculos al desempeño e intervención de las mujeres en todas las áreas del quehacer colectivo e individual y la armonización de las leyes, reglamentos, resoluciones o cualquier otro acto jurídico o administrativo originado en las instituciones del Estado que limiten o nieguen los principios de igualdad, no discriminación y los derechos entre mujeres y hombres.

## OBJETIVO DEL INSTRUCTIVO

El presente instructivo tiene por objetivo, establecer las disposiciones generales para regular la operación y funcionamiento de la Comisión de Género del CENTA, para garantizar la transversalidad del principio de igualdad y no discriminación y el derecho de las mujeres a una Vida libre de violencia contra las mujeres, para promover su desarrollo, su seguridad y el ejercicio pleno de sus derechos y su participación equitativa en el desarrollo de las actividades de la institución.

Para efectos de la aplicación del Instructivo de funcionamiento de la Comisión de Género, se considerarán los siguientes instrumentos jurídicos:

1. Constitución de la República.
2. Código Penal y/o Procesal Penal.
3. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (más conocida con el acrónimo de LEIV).
4. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE).
5. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
6. Ley de Ética Gubernamental.
7. Ley de Acceso a la Información Pública.
8. Ley Nacional de Juventud.

9. Plan Quinquenal de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres LEIV.
10. Plan Nacional de Igualdad 2016-2020

Para efectos del presente instructivo, se entenderá por:

1. **Acciones afirmativas.** Conjunto de acciones institucionales de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
2. **Equidad de Género.** 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. **Igualdad de género.** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
4. **Institucionalización de la perspectiva de género.** Proceso donde las prácticas sociales asociadas al género se hacen regulares y continuas, son sancionadas y reguladas y tienen una importancia en las estructuras de las instituciones y en la definición de sus objetivos y metodologías.
5. **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.
6. **Plan Nacional de Igualdad.** Documento que contiene la visión, apuestas y prioridades establecidas en cada una de las instituciones con competencias de Ley para el avance de la Igualdad sustantiva en El Salvador y constituye la principal herramienta de política pública del Estado salvadoreño en materia de igualdad para las mujeres, con alcance nacional, sectorial y municipal.
7. **Transversalidad del enfoque de género.** Significa aplicar el principio de igualdad, no discriminación y del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en todos los ámbitos institucionales: sistemas, procesos, programas, políticas, planes, proyectos y servicios. Esta transversalización se aplicará de forma progresiva y coordinada en el diseño, implementación, seguimiento, monitoreo y evaluación de las políticas públicas estatales y de otros instrumentos, procedimientos, mecanismos y normativas de las instituciones del Estado.

# TÍTULO I

## CONFORMACIÓN COMISIÓN DE GÉNERO

La efectiva transversalización de la Igualdad de género y vida libre de violencia para las mujeres en las instituciones, dependerá de la coordinación y compromiso que asuman las diferentes áreas con el tema. Para ello se recomienda la conformación de una Comisión de Género<sup>1</sup>, la cual debe estar integrada por responsables de áreas, unidades, departamentos y programas de la Institución, quienes tendrán la facultad de definir, acompañar, respaldar y ejecutar las acciones necesarias para lograr una integración de la igualdad sustantiva y vida libre de violencia hacia adentro y en los servicios que se prestan.

### Definición:

La comisión de género es la instancia conformada para operativizar la perspectiva de igualdad en las instituciones del Estado. Es responsabilidad de esta Comisión y de la UIG, en conjunto proponer y elaborar y gestionar la aprobación de los mecanismos (diagnóstico de género, política de igualdad y vida libre de violencia y su plan de acción, presupuestos, planes de acción, protocolos u otros); además las normativas y lineamientos e instrumentos institucionales, para transversalizar el principio de igualdad no discriminación y vida libre de violencia.

Para su conformación se debe de considerar que la Unidad institucional de Género, es la instancia que asesora y coordina la implementación del principio de igualdad y no discriminación.

### Marco legal

El artículo 4 de la LIE Según los lineamientos de ISDEMU, para el año 2021, establece que las instituciones del Estado, de acuerdo con sus competencias, deberán realizar acciones permanentes orientadas hacia los siguientes aspectos de alcance general:

1. Eliminación de comportamientos y funciones sociales discriminatorias, que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente; las cuales originan desigualdades en las condiciones de vida, y en el ejercicio de los derechos en la posición, en la valoración social de las capacidades humanas de las unas con respecto a los otros y en la vida pública;
2. Lograr la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida personal colectiva; así como, la eliminación de los factores que impiden desarrollar sus capacidades para tomar decisiones sobre su vida sin limitaciones derivadas de patrones culturales discriminatorios;
3. Desarrollar pautas de socialización de mujeres y hombres, basadas en el reconocimiento de la plena equivalencia humana, política, social, económica y cultural de ambos, en el mutuo respeto a sus diferencias de cualquier tipo; en el respeto de sus potencialidades y talentos personales y colectivos; en el

- reconocimiento de su corresponsabilidad y de sus contribuciones equivalentes a la subsistencia y supervivencia humana; de sus aportes al desarrollo, la democracia, y de sus capacidades para participar en la dirección y conducción de la sociedad;
4. Eliminación de los obstáculos al desempeño e intervención de las mujeres en todas las áreas del quehacer colectivo e individual y a la creación de condiciones que faciliten, propicien y promuevan la participación igualitaria de las mujeres y hombres en el pleno ejercicio de todos sus derechos; y,
  5. Armonización de las leyes, reglamentos, resoluciones o cualquier otro acto jurídico o administrativo originado en las instituciones del Estado que limiten o nieguen los principios de igualdad, no discriminación y los derechos entre mujeres y hombres.
  6. Para lograr lo mencionado en el artículo anterior, se considera una acción de mejora y avance para la igualdad y vida libre de violencia en la cultura institucional, la creación de las comisiones de género, por lo que el ISDEMU reconoce y establece la existencia de las comisiones, como un mecanismo de adelanto en lo que se refiere a los derechos de las mujeres.

#### Lineamientos para la creación de la Comisión de Género.

Para crear la comisión, la institución deberá contemplar los siguientes pasos metodológicos:

##### *Paso 1. Conformar el Equipo de la Comisión.*

La UIG será la responsable de elaborar una propuesta, que considere a las jefaturas que conformaran la comisión de Género, estableciendo las que considerar prioritarias, además de las recomendadas por ISDEMU.

En cumplimiento de la LIE, LIEV, PNVLV, se recomienda tomar en cuenta los siguientes cargos jerárquicos para la conformación de la comisión:

Tabla1. Puestos jerárquicos para la conformación de la comisión de género.

En cumplimiento del articulado de la LIE, LIEV y PNVLV	Jefaturas a considerar
Art.9 LIE Art.2,4,9 y 10 LIEV	Titular de la Institución Jefatura dirección o Gerencia de Recursos Humanos Jefatura dirección o gerencia de Planificación o la persona responsable de la ejecución técnica institucional. Jefatura, Dirección o gerencia de Comunicaciones de la institución. Jefatura, dirección o gerencias programáticas de la institución. Jefatura de la unidad financiera institucional. Unidad estadística de la institución o la persona responsable de centralizar la información. Jefatura de adquisiciones y contrataciones

En cumplimiento del articulado de la LIE, LEIV.PNLVLV	Jefaturas a considerar
Art.12 LIE Art.18 LEIV	Jefatura, Dirección, Gerencia de Planificación
Art.13 LIE Art.33 y 34 LEIV Lineamiento común numero 1 PNLV	Jefatura de la Unidad Financiera Institucional
Art.13 LIE Art.30. 31 y 32 LEIV Lineamiento común numero 3 PNLV	Jefatura, Dirección, Gerencia Programáticas de la Institución. Unidad Estadística de la institución o la persona responsable de centralizar la información.
Art.15 y 34 LIE Art.9 literal g) 22, 49, 50,51 y 55 LEIV	Jefatura, Dirección, Gerencia de comunicaciones de la Institución.
Art.9 numeral 5 LIE Art.41 LIE Lineamiento común numero 2 PNLV	Jefatura de la Unidad Jurídica
Art.23 y 25 LIE	Titular de la Institución Jefatura, Gerencia de Recursos Humanos
Art. 16, 17, 18 y 19 LIE Art.27 LEIV Lineamiento común número 4 y 5 PNLV	Jefatura, Dirección o Gerencia de Recursos Humanos. Jefatura, Dirección o Gerencia de Educación y Formación.
Art. 27 y 35 LIE Art.24 LEIV	Jefatura, Dirección o Gerencia de Recursos Humanos. Jefatura de la Unidad Jurídica. Jefatura, Dirección, Gerencia de Planificación. Jefatura, Dirección o Gerencia de Educación y Formación

Elaboración ISDEMU sobre la base de la LIE, LEIV, PNLV

El equipo podrá estar compuesto por las jefaturas del área de recursos humanos, finanzas, jurídica, comunicaciones y planificación, entre otras, bajo la coordinación de la persona titular o la persona asignada. Además, deberán integrarse jefaturas claves territoriales como oficinas departamentales y municipales.

Las personas integrantes de la Comisión, deben de formarse, sensibilizarse y actualizarse de manera continua en temas de igualdad de género, no discriminación, vida libre de violencia para las mujeres y derechos humanos de las mujeres en general.

La Comisión de Género es la responsable directa de la implementación de los procesos de transversalización del enfoque de género, intersectorialidad, integralidad, laicidad e interseccionalidad, junto a la Unidad Institucional de Género, quien será la asesora de estos procesos; por tanto, la Comisión de Género debe estar presidida por una figura diferente a la UIG.

### *Paso 2: Institucionalizar la Comisión de Género*

Para su existencia legal, la Comisión de Género debe de ser creada mediante un acto administrativo emitido por la autoridad máxima, en el cual quedará registrado que la Comisión es la responsable junto a las demás unidades, áreas o gerencias, de ejecutar el Plan de Acción de la Política Institucional de Igualdad, no Discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, garantizando presupuestos para su implementación institucional. En dicho acuerdo quedará plasmada esta responsabilidad.

### *Paso 3: Presentación institucional de la Comisión de Género*

En la presentación oficial de este mecanismo, deberá garantizarse la presencia de todo el personal de la institución. La socialización debe ser encabezada y presidida por la persona titular, a fin de visibilizar el compromiso real y el respaldo institucional a la Comisión.

## **Título II**

### **OBJETIVO DE LA COMISIÓN.**

Operativizar la POLITICA PARA LA IGUALDAD DE GÈNERO Y NO DISCRIMINACIÓN para definir, acompañar, respaldar y ejecutar las acciones necesarias para lograr una integración de la igualdad sustantiva y vida libre de violencia hacia adentro y en los servicios que presta la institución

### **CREACIÓN Y COMPOSICIÓN DE A COMISIÓN DE GÉNERO.**

Con el propósito de promover una cultura institucional, basada en los principios de igualdad y no discriminación, se hace necesario contar con una Comisión de Género, como mecanismo de coordinación, consulta y ejecución de las acciones relevantes, relacionadas con la transversalización de la igualdad de género en la institución.

Para garantizar la transversalización de la igualdad y no discriminación en el debido cumplimiento de sus facultades, funciones y objetivos, la Comisión estará integrada por las jefaturas y gerencias para la toma de decisiones, en las siguientes Unidades Organizativas de CENTA.

1. **Unidad de Género:** responsable de asesorar, monitorear y coordinar los procesos orientados a la transversalización del enfoque de género en la institución.
2. **Unidad de Planificación:** responsable de generar análisis del impacto diferenciado de las Políticas Públicas en mujeres y hombres e identificar áreas prioritarias y de oportunidad para incluir la Perspectiva de Género en políticas, programas y proyectos.
3. **Unidad de Asesoría Legal:** garantizar la armonización de la normativa interna y aplicación del marco jurídico nacional e internacional relativo a la igualdad, no discriminación y de derechos humanos que coadyuven al cumplimiento efectivo de las atribuciones y obligaciones institucionales.
4. **Unidad de Recursos Humano:** propiciar cambios en el clima organizacional y la aplicación de políticas de gestión del talento humano bajo el enfoque de igualdad de género.
5. **Gerencia de Transferencia:** Contribuir desde su experiencia en la aplicación de estrategias de empoderamiento económico de las mujeres para reducir las brechas de desigualdad y la incorporación de buenas prácticas en la transferencia de tecnologías.



**7. Unidad Ambiental.** Velar por la incorporación de la dimensión ambiental en el quehacer institucional de acuerdo a la Ley del Medio Ambiente e incorporando el principio de Igualdad y No Discriminación.

**8. Gerencia Financiera:** identificar áreas de oportunidad para la formulación del proceso de programación y presupuestario con Perspectiva de Género, dar seguimiento y evaluar la ejecución de los recursos financieros, empleados en la ejecución de acciones en el tema de transversalidad de la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la institución.

## **FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE GÉNERO**

1. Establecer su propio reglamento, su estructura (que será de secretarías), sus mecanismos y plan de trabajo.
2. Coordinar la elaboración de los mecanismos institucionales para la igualdad: diagnóstico de género, política de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, su plan de acción y presupuesto.
3. Facilitar y coordinar el proceso de transversalización de la perspectiva de género en el quehacer institucional.
4. Coordinar, monitorear y evaluar la implementación del Plan de Acción de la Política Institucional de Igualdad, no Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
5. La Comisión de Género es la responsable directa de la implementación de los procesos de transversalización del enfoque de género, Intersectorialidad, integralidad, laicidad e interseccionalidad, junto a la Unidad Institucional de Género, quien será la asesora de estos procesos; por tanto, la Comisión de Género debe estar presidida por una figura diferente a la UIG.
6. Rendir informe a Junta Directiva por conducto de la Dirección Ejecutiva sobre los avances en el cumplimiento del plan de trabajo de la POLITICA PARA LA IGUALDAD DE GÈNERO Y NO DISCRIMINACIÓN y demás acciones en materia de aplicación del enfoque de género que se establezcan en el seno del comité.
7. Todas las demás que se consideren necesarias para garantizar el funcionamiento del comité.

## **ESTRUCTURA DE LA COMISIÓN DE GENERO.**

La estructura de la comisión estará conformada por secretarías. y cada una tendrá sus propias funciones

- ✓ Secretaria de convocatorias de actas.
- ✓ Secretaria para la Igualdad sustantiva.
- ✓ Secretaria para una vida libre de violencia para las mujeres.

## OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

- Asistir puntualmente a las sesiones de trabajo que se programen.
  - Brindar atención al seguimiento de los acuerdos adoptado.
  - Dar cumplimiento oportuno a los compromisos individuales que se adquirieran.
- Apoyar en el cumplimiento de las responsabilidades del Comité Institucional de Igualdad y No Discriminación.
- Proporcionar y actualizar la información que se requiera para el seguimiento de las actividades.

## TÍTULO III

### MECANISMOS DE COORDINACION

**REUNIONES:** Se realizará una reunión cada dos meses, previa convocatoria que efectuará la Unidad Coordinadora, tomando en cuenta la disponibilidad de tiempo de las diferentes jefaturas y gerencias de áreas.

**QUÓRUM:** Para llevar a cabo cualquier sesión de trabajo del Comité de Igualdad y No Discriminación, será necesaria la asistencia, como mínimo, de la mayoría simple.

**ACTAS:** Lo tratado en las sesiones y los acuerdos alcanzados se consignarán brevemente en acta, por la persona responsable de la Unidad de Género a fin de dar seguimiento a las actuaciones realizadas. El acta será firmada por todas las personas integrantes del comité, que hayan estado presentes en la sesión a la que el acta hace referencia.

**ACUERDOS:** Los acuerdos tomados en el seno del Comité, serán sometidos a aprobación por parte de la Junta Directiva

**ARCHIVO:** Las actas que se elaboren y la documentación anexa deberán ser resguardadas y conservadas por la persona responsable de la Unidad de Género.

**VIGENCIA:** La designación de las personas que integran el Comité es por dos años. Al término del período, se revisará la conformación de las unidades organizativas que integran el comité para ratificar su nombramiento o designar nuevas unidades integrantes.

---