



**Política Institucional de Igualdad, No Discriminación
y Vida Libre de Violencia para las Mujeres del
Centro Nacional de Registros y su Plan de Acción**



Introducción	
Siglas y acrónimos	1
I. Objetivo general	2
II. Marco de referencia	2
a. Antecedentes y contexto nacional e internacional	2
b. Marco normativo	6
c. Marco conceptual	9
III. Principios de la Política de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Centro Nacional de Registros	14
IV. Ejes estratégicos, objetivos, líneas estratégicas de la política por ámbito prioritario de acción	15
V. Mecanismos de gestión institucional para la implementación de la política	22
VI. Plan de acción	24
VII. Sistema de indicadores y mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación de la política e informes periódicos	25
a. Sistema de indicadores	25
b. Mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación de la política e informes periódicos	25
VIII. Ámbito de aplicación	26

IX. Asignación de recursos	26
X. Vigencia, actualización y revisión	26
Plan de Acción de la Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Centro Nacional de Registros	
1. Introducción	27
2. Objetivos	27
2.1 Objetivo general	27
2.2 Objetivos específicos	27
3. Ámbitos prioritarios de acción	28
3.1. Ámbito prioritario de acción 1. Cultura organizacional	28
3.2. Ámbito prioritario de acción 2. Planificación estratégica	34
3.3. Ámbito prioritario de acción 3. Prestación de servicios	35
XI. Referencias bibliográficas	38



Introducción

La Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Centro Nacional de Registros y su correspondiente Plan de Acción, refleja el compromiso de su máxima autoridad para hacer valer dentro de la institución, la estrategia de transversalización del Principio de Igualdad y No Discriminación, desarrollado en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. La transversalidad en materia de igualdad de mujeres y hombres debe entenderse como aquel enfoque estratégico institucional cuya finalidad es la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en toda la actividad institucional, a fin de que el principio constitucional de igualdad y no discriminación por motivos de sexo sea una realidad.¹

El presente documento cuenta con diez apartados que se detallan a continuación:

1. Objetivo general: para que dicho instrumento garantice el cumplimiento del mandato constitucional de igualdad y no discriminación por motivos de sexo dentro de la institución;
2. Marco de referencia: en el cual se definen los antecedentes y contexto nacional e internacional, así como, el marco normativo nacional e internacional que sustenta la presente política, brindando además definiciones y conceptos claves dentro del marco conceptual;
3. Principios de la política: en el cual se definen los principios que regirán la ejecución e implementación de la política al interior de la institución;
4. Ejes estratégicos, objetivos como líneas estratégicas de la política por ámbito de acción: la construcción de este apartado fue realizada con base en la identificación de cinco brechas de género más pronunciadas, que fueron encontradas a partir del diagnóstico institucional, de igual manera se identificaron tres ámbitos prioritarios de acción y cinco líneas estratégicas;
5. Mecanismos de gestión institucional para la implementación de la política: se desarrolla en este apartado la identificación de actores claves para el éxito y ejecución de la política;
6. Se brindan de manera general la estructura del plan de acción para la implementación de la política;

¹ Base legal: Art. 3 Cn. y Art. 16 No. 5 LIE.

7. Sistema de indicadores y mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación de la política e informes periódicos: se han descrito los tipos de indicadores identificados y aquellos mecanismos de evaluación y monitoreo, así como, responsables de su verificación;

8. Ámbito de aplicación;

9. Asignación de recursos; y

10. Vigencia, actualización y revisión.

Los numerales 6 y 7 están armonizados con los ejes estratégicos del PEI y fueron consultados con la DIPE.

Dentro de este documento de política se desarrolla también el Plan de Acción de la Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Centro Nacional de Registros: dentro de éste se brinda una breve introducción, se definen los objetivos general y específicos, los ámbitos prioritarios de acción y dentro de cada uno de ellos, su correspondiente línea estratégica, con sus indicadores y unidades organizativas responsables; se definen además, los mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación de la política, para llevar el control de las acciones del plan, verificar el desarrollo de las mismas y en caso de ser necesario, realizar los ajustes pertinentes.

La formulación de esta política y su plan de acción permitirá al Centro Nacional de Registros continuar avanzando en una institucionalidad fortalecida bajo un enfoque de género y de acuerdo con los derechos humanos de las mujeres, beneficiando tanto a aquellas mujeres que laboran en la institución como a quienes reciben los servicios institucionales.



CATI	Centro de Apoyo a la Tecnología y la Innovación.
CIG	Comisión Institucional de Género.
CNR	Centro Nacional de Registros.
DDHA	Dirección de Desarrollo Humano y Administración.
DE	Dirección Ejecutiva.
DIPE	Dirección de Innovación y Proyectos Estratégicos
EPI	Escuela de Propiedad Intelectual.
FGR	Fiscalía General de la República.
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.
LEIV	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
LIE	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.
MESECVI	Mecanismo para el Seguimiento de la Implementación de la Belem do Pará.
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible.
PNC	Policía Nacional Civil.
RPI	Registro de la Propiedad Intelectual.
UFI	Unidad Financiera Institucional.
UIG	Unidad Institucional de Género.
UJ	Unidad Jurídica.

I.

Objetivo general

Transversalizar el principio constitucional de igualdad, no discriminación de todas las personas y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia por ser mujeres dentro del quehacer institucional, por medio de la adopción ordenada de medidas y acciones concretas para su cumplimiento, así como, las responsabilidades operativas, a fin de dar vigencia a dicho mandato constitucional, convenios, leyes y lineamientos.

II.

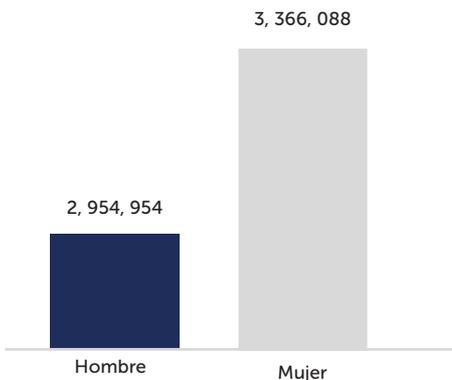
Marco de referencia

a. Antecedentes y contexto nacional e internacional

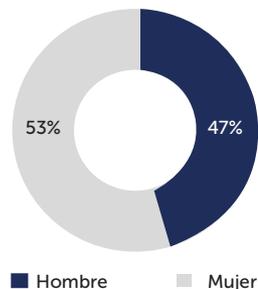
La población de mujeres en El Salvador conforma el grupo mayoritario, constituyendo el 53% de la población total del país², mientras que los hombres representan el 47% de la población, es decir, que por cada 100 mujeres existen 88 hombres. A pesar de representar una mayoría poblacional, este sector continúa siendo discriminado y excluido por razones de género, estas brechas de desigualdad se ven aún marcadas en cada uno de los ámbitos de la vida de las mujeres y en cada una de las etapas de su vida, enfrentándose a ciclos de discriminación múltiple que se materializan en una constante dificultad para el acceso a la justicia, recursos, efectivas garantías de protección, entre otros.

Población

Población total por sexo:



Distribución de población por sexo:



Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2020.

El Salvador se encuentra en un momento de importantes cambios institucionales que pueden permitir visibilizar los principios de igualdad y no discriminación dentro de las políticas públicas institucionales, así como, las acciones positivas en favor de las mujeres.

De acuerdo a los datos provistos en el Plan Cuscatlán³ del Gobierno actual, la situación de las mujeres atraviesa por distintas aristas, entre ellas, el escenario económico representa un reto, la igualdad distributiva que incluye la superación de la pobreza de las mujeres, tanto monetaria como de tiempo, la igualdad salarial, el fin de la discriminación en el mercado laboral y de los sesgos y déficit en la protección social.

Para la superación de las brechas existentes se debe trabajar de manera coordinada e interinstitucionalmente, a fin de implementar programas de fomento y fortalecimiento de cooperativismo y asociatividad de mujeres del sector informal, el cual contribuye a garantizar la autonomía económica. De igual manera, el fomento de las acciones que permitan el “descubrimiento de talento femenino en campos como la tecnología, artes, ciencias...”⁴

La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.⁵ De ahí que el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS) sea lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, dentro de este gran objetivo se encuentran: las metas para llegar a lograr el mismo: “Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como, acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales”, este objetivo y su correspondiente meta se encuentran íntimamente ligados con el quehacer institucional del Centro Nacional de Registros, convirtiéndose en una institución que, además de brindar un ejercicio efectivo del derecho a la propiedad, otorga herramientas claves para el empoderamiento de mujeres, dándoles no solamente acceso a la propiedad y control de la tierra, sino también acceso a patentar inventos de mujeres, inscripción de marcas de las emprendedoras con que cuenta el país, trayéndolas hacia un mercado formal laboral que les permite acceder a mejores condiciones de apoyo desde las instituciones del Estado y contar con un trabajo digno, formal y con un impacto en el crecimiento económico directo, logrando con ello, identificar y orientar estímulos financieros dentro del aparataje estatal. Las actividades de emprendedurismo de las mujeres deben contar con un escenario de seguridad jurídica que permita dar sostenibilidad, formalidad y permanencia a dichas actividades. Esto, además de las acciones positivas que puedan implementarse, debe acompañarse con formación continua sobre conocimientos financieros, así como, sobre los servicios de registros existentes brindados por el CNR.

De acuerdo al Plan Nacional de Igualdad 2021-2025, “El Salvador registra una de las tasas de participación laboral femeninas más bajas de América Latina y el Caribe (ALC), solo el 46.8% de las mujeres en edad de trabajar participa en el mercado laboral, versus el 80.5% de los hombres en el mismo rango de edad, lo que refleja una brecha del 33.7%.

3 Consultado en: www.plancuscatlan.com Plan Cuscatlán.

4 Tomado de: www.plancuscatlan.com Fortalecimiento de mecanismo de igualdad de género. Plan Cuscatlán.

5 Tomado de: Objetivos de desarrollo sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

La principal causa para esta realidad es el incumplimiento de la corresponsabilidad familiar, tanto del trabajo reproductivo de mantenimiento, como de cuidado directo.

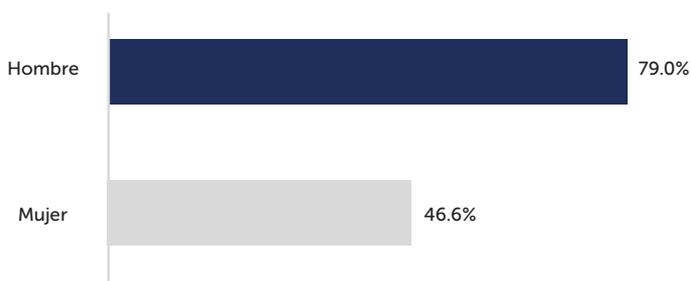
La alta tasa de inactividad entre las mujeres es de 53.2% frente al 19.5% en los hombres. Existen además brechas salariales entre hombres y mujeres que presentan aumentos en los últimos años pasando del 17% en el 2016 a un incremento del 18% en 2019. Estos son reflejos de la discriminación y la desigualdad en el mercado laboral y representan obstáculos claves para la autonomía económica de las mujeres para el ejercicio pleno de sus derechos y para la seguridad de una vida digna.

Por las razones descritas, invertir en el empoderamiento económico de las mujeres contribuye directamente a la igualdad de género, a erradicar la pobreza y al crecimiento económico inclusivo. El PNI 2021-2025 proyecta incrementar la tasa de participación laboral de las mujeres en igualdad de condiciones, reducir el número de horas que las mujeres dedican al trabajo de cuidados, reducir la proporción de mujeres en el sector informal e incrementar el porcentaje de mujeres con títulos de propiedad de vivienda y tierras⁶.

Cabe señalar que históricamente tanto a nivel nacional como regional, las mujeres se han encontrado vinculadas a actividades de trabajo informal o de tareas de cuidado, lo cual les ha representado la obtención de menores o nulos ingresos que las ha mantenido en la oscuridad fiscal y por tanto sin acceso a beneficios económicos.

Participación Laboral

Tasa de participación por sexo (porcentajes):



Fuente: Brechas de género según participación laboral, 2020, DIGESTYC



Brecha de tasa de participación entre hombres y mujeres:



Nota: La tasa de participación global se calcula dividiendo a la población económicamente activa (PEA) entre la población en edad de trabajar (PET). Indica la proporción de personas en edad de trabajar que se encuentran económicamente activas, es decir, las personas que realizan un trabajo en la ocupación a cambio de remuneración, beneficios o lo buscan activamente.

Fuente: Brechas de género según participación laboral, 2020, DIGESTYC

De ahí que resulta considerar como un importante avance en los ODS de la Agenda 2030, la inclusión del empleo y trabajo decente como elemento integral del desarrollo sostenible, desde una perspectiva de género. Se incorpora explícitamente el tema del empleo con derechos, que, junto con el crecimiento económico, la industrialización y la innovación tecnológica, pueden (...) fomentar políticas de desarrollo que promuevan actividades productivas innovadoras” (CEPAL, 2015b, pág. 81).

“Las brechas de género en términos de participación, empleo, ingresos, formalización y de acceso a la protección social siguen siendo rasgos estructurales de los mercados laborales de la región. Además, en el contexto actual de desaceleración económica e incertidumbre, los índices de pobreza están aumentando y las brechas de género parecen profundizarse. Según estimaciones de la OIT (2016), la tasa de desempleo regional se incrementó un 1,5% durante el 2016 y afecta en promedio al 8,1% de la población (25 millones de personas desempleadas). El mayor incremento de la desocupación corresponde a las mujeres, cuya tasa de desempleo está al borde de alcanzar el 10% (9,8%). Desde un corte etario, se constata que la desocupación juvenil aumentó en mayor proporción y que la brecha entre jóvenes y adultos se amplió a 3,1 veces (OIT, 2016). Por añadidura, la informalidad comenzó a crecer nuevamente en 2015 y se estima que en 2016 alcanza a 134 millones de trabajadoras y trabajadores”⁷

b. Marco normativo

Para la elaboración de la presente política se ha tenido en cuenta la base legal principal de igualdad y no discriminación, así como, otro marco normativo nacional e internacional existente y la normativa interna institucional.

Base legal principal:

La transversalización de la perspectiva de género como enfoque en las políticas públicas y como estrategia al interior de las instituciones, además del Art. 3 de la Constitución,

⁷ La Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género Sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe Nicole Bidegain, Ponte. CEPAL, 2017, página 35.

tiene a la LIE que establece el cumplimiento de los compromisos regionales e internacionales adquiridos por el Estado Salvadoreño en materia de igualdad y erradicación de la discriminación, por lo que las instituciones del Estado, deben integrar los principios de Igualdad y No discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y en las acciones que desarrollan de acuerdo con sus competencias y también la LEIV que mandata “Armonizar la legislación y marcos normativos nacionales e internacionales, de conformidad con los compromisos internacionales y legislación nacional en materia de derechos de las mujeres, para asegurar las condiciones jurídico-políticas y administrativas necesarias para el pleno cumplimiento de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación”, y que además, establece:

- a) El diseño y armonización de “la legislación, reglamentos y procedimientos administrativos y judiciales para garantizar a las mujeres el acceso a la justicia y el ejercicio del derecho a una vida libre de violencia”;
- b) La armonización de “la normativa municipal y nacional para garantizar la asignación de recursos del presupuesto nacional para el desarrollo de los planes municipales para la prevención, atención integral y erradicación de la violencia contra las mujeres”; y
- c) El desarrollo de “normativas y reglamentos institucionales que aseguren la protección de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras que enfrentan violencia, del sector público y privado”.

Asimismo, en el Art. 25 de la LEIV, se estipula la creación de las “Unidades Institucionales de Atención Especializada para las mujeres que enfrentan hechos de violencia – UIAEM. También, la LIE plantea la creación de la Unidad Institucional de Género en su Art. 10-A. Además, los Arts. 3, 4, 9, 10 y 11 determinan que las Unidades Institucionales de Género son parte de los mecanismos que conforman la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género en las políticas públicas del Estado. La aplicación del principio de transversalidad debe traducirse en la adopción de la perspectiva conceptual, metodológica y técnica del enfoque de género, con el fin de descubrir, reconocer y transformar las desigualdades y discriminaciones existentes entre mujeres y hombres.⁸

Normativa internacional y regional de derechos humanos genéricos

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana de Derechos Humanos.
- Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad.

Normativa internacional y regional de derechos humanos específicos de las mujeres

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres (BELEM DO PARÁ).
- Convenio No. 100 relativo a la Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, OIT.
- Convenio No. 156 sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con responsabilidades familiares, OIT.
- Indicadores de progreso para la medición de la implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- Convención de Belem do Pará, aprobado por el Comité de Expertas-CEVI, 21 de mayo de 2013.

Normativa internacional y regional de derechos humanos específicos de las personas con discapacidad

- Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

Normativa nacional

- Constitución de la República de El Salvador.
- 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).
- Código de Trabajo.
- Ley de Ética Gubernamental.

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU

- Plan Nacional de Igualdad 2021-2025.

- Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Plan de Acción 2021-2025.
- Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado 2022.

Normativa interna del CNR

- Plan Estratégico Institucional (PEI).
- Diagnóstico Institucional de Género.
- Contrato Colectivo de Trabajo, de fecha 31 de octubre de 2018.
- Reglamento Interno de Trabajo, de fecha 3 de abril de 2009.
- Ruta de atención inmediata a quejas sobre violencia por razón de género, de fecha 15 de julio de 2021.
- Reglamento Interno del Comité de Igualdad e Inclusión Social del Centro Nacional de Registros, de fecha 28 de junio de 2022.

c. Marco conceptual

La Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Centro Nacional de Registros y su correspondiente Plan de Acción, ha sido construida a la luz de los conceptos brindados tanto por el marco normativo nacional e internacional de protección de las mujeres: LIE, LEIV, CEDAW, Convención Belem do Pará, entre otros y de acuerdo a la doctrina de derechos humanos de las mujeres.

Para la interpretación e implementación de la política han sido considerados los siguientes conceptos:



Acoso laboral contra las mujeres:

Es la acción de hostilidad física o psicológica que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores (LEIV).



Acoso sexual:

Situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.



Autonomía económica de las mujeres:

Es la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres.⁹



Brechas de género:

Es la "Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad (Instituto Andaluz de la Mujer).

Una brecha menor al 35% puede considerarse no discriminatoria en cualquier categoría de derechos.



Diagnóstico institucional de género:

Es un documento técnico que permite conocer la situación de género en la institución, tener un panorama general de las brechas de género; así como, los avances de la transversalización del principio de igualdad y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en todos los ámbitos y áreas de trabajo de la entidad.

Este diagnóstico es una herramienta para la toma de decisiones basada en evidencia. Es el paso previo e inequívoco para definir la política institucional de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres. El diagnóstico es una identificación colectiva de las posibles soluciones y prepara las condiciones para implementar el plan de acción.¹⁰

9 Tomado de: <https://www.cepal.org>

10 Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado. 2022, ISDEMU, página 68.



Discriminación contra la mujer:

"...es 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. La discriminación será: a) Directa: Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro. b) Indirecta: cuando por razón de sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aún cuando en su texto no exprese discriminación directa" (LIE).



Estereotipos de género:

Se consideran como una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o características, o los papeles que posee o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. Un estereotipo de género es perjudicial cuando limita la capacidad de las mujeres y los hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas.¹¹



Lenguaje inclusivo:

Se entenderá por uso de lenguaje inclusivo o por uso no sexista del lenguaje la utilización de aquellas expresiones lingüísticamente correctas sustitutivas de aquellas que, aún siendo correctas o no, ocultan lo femenino o lo sitúan en un plano secundario o de menor valor respecto al masculino.

El Estado promoverá sistemáticamente la eliminación del uso sexista del lenguaje y las expresiones discriminatorias contra las mujeres, en todos los mensajes de su marco institucional. El ISDEMU brindará apoyo de información y formación al personal al servicio de las instituciones del Estado para dar cumplimiento a esta norma. También realizará acciones que promuevan la erradicación del uso sexista del lenguaje en la vida social.¹²

11 Tomado de: <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>

12 Art. 15 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres..



Revictimizar:

Son acciones que tiene como propósito o resultado causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de violencia..., mediante acciones u omisiones tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia efectiva.¹³



Segregación laboral: vertical y horizontal.

Es la distribución desproporcionada de hombres y mujeres.

Cuando es desproporcionada en sectores laborales específicos se conoce como segregación horizontal.

Cuando la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia ocupando posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima estamos frente a la segregación vertical.



Trabajo doméstico y del cuidado¹⁴:

Se comprende dentro de las actividades de trabajo reproductivo, actividades como la gestación y el cuidado de infantes, la preparación de alimentos, la recolección de agua, las compras de provisiones, los quehaceres domésticos y la atención de la salud familiar, incluido el cuidado y mantenimiento de la unidad doméstica y de sus miembros.

El Estado reconoce el valor económico y la contribución esencial y equivalente del trabajo reproductivo, doméstico y del cuidado, respecto del trabajo productivo remunerado, para lo cual desarrollará de manera sostenida y permanente, políticas dirigidas a facilitar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito del trabajo reproductivo y del cuidado familiar, lo cual comprende la atención de las exigencias de la vida doméstica y familiar.

¹³ Art. 8 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres: Definiciones.

¹⁴ Art. 27 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.





Violencia contra la mujer o violencia de género contra la mujer:

Es cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado (LEIV). Esta definición es aplicable a la violencia basada en la identidad de género, orientación sexual.



Violencia simbólica:

Son mensajes, valores, íconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad.¹⁵

III.

Principios de la Política de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Centro Nacional de Registros

a. Principio de igualdad de género

El derecho de la ciudadanía a recibir por parte de las instituciones del Estado igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución de la República y en las leyes secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en las Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por El Salvador. Este principio incluye también la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato como lo establece la LIE:¹⁶. 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.

b. Principio de 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.¹⁷

15 Art. 9 literal g) Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

16 Art. 6, numeral 1, literales d) y e) de la LIE.

17 Art. 6 No. 2 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

c. Principio de transversalización del enfoque de género

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.

d. Principio de no discriminación

Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o, de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; es definida en la LIE 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 sus esferas, con independencia de sus condiciones socioeconómicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole”*.¹⁸

e. Principio de especialización

Es el derecho a una atención diferenciada y especializada de acuerdo a las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres y de manera especial, de aquellas que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad o de riesgo.¹⁹

IV. Ejes estratégicos, objetivos, líneas estratégicas de la política por ámbito prioritario de acción

El CNR tiene como función principal, garantizar la seguridad jurídica en materia del derecho de la propiedad, y consciente de la obligación de armonizar su gestión y actuaciones con la normativa especializada en derechos de las mujeres, resulta necesario contar con una Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres y su Plan de Acción actualizada, que responda a los retos históricos desde su quehacer institucional.

Para la construcción de la Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Centro Nacional de Registros, se realizó un diagnóstico institucional de género, dando cumplimiento al Art. 9 de la LIE, desarrollándose este de acuerdo a los Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado 2022, elaborado por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU.

Dentro del diagnóstico institucional de género realizado en el CNR se identificaron algunas brechas de género, por lo que a continuación se presentan las 5 brechas más significativas:

¹⁸ Art. 6 No.3 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

¹⁹ Art. 4 literal a) Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

1 La normativa interna disciplinaria no está adecuada a los estándares de DDHH internacionales y nacionales

En el marco del desarrollo legislativo nacional de las Convenciones CEDAW y Belem Do Pará se han aprobado las leyes de protección reforzada de las mujeres para prevenir, sancionar y erradicar su discriminación y violencia por el hecho de ser mujeres, las cuales fueron aprobadas en 2010 la LEIV y en 2011 la LIE, por lo que toda normativa interna institucional anterior a esas fechas no está acorde a estos mandatos y debe armonizarse. Para el caso, el Reglamento Interno de Trabajo es de 2009, por lo que no está adecuado a la LEIV ni a la LIE, y así el resto de los instrumentos internos analizados, en cuanto a garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación en el ámbito privado institucional estableciendo la violación a estos derechos dentro del catálogo de las prohibiciones y establecer la sanción a la violación a este derecho humano dispuesto en la LEIV o la LIE, incluido el despido por esta falta grave.

2 La existencia de algunos hechos de violencia contra las mujeres al interior de la institución y el conocimiento de los mecanismos de prevención y atención de este tipo de violencia solo por una parte del personal

En el marco del diagnóstico institucional de género se evidenció que el 75% del personal manifiesta no haber presenciado ningún acto o comentario con contenido sexista en contra de las mujeres que laboran en la institución, frente a este porcentaje, solo una cuarta parte del personal (25%) mencionó haber sido testigo de comentarios con contenido sexista en contra de las mujeres que forman parte del personal del CNR; de este porcentaje, son las mujeres quienes con más frecuencia los escuchan. A este último dato debe prestársele atención a través de acciones de prevención, capacitación y sanción, cuando proceda, a fin de bajar aún más la brecha.

Se evidencia que un alto porcentaje del personal conoce los mecanismos internos de atención a la violencia contra las mujeres al interior de la institución, pero no todos, por eso se requiere el diseño de estrategias de divulgación sobre los mecanismos internos de prevención y atención de violencia, ya que una parte del personal encuestado identifica instituciones externas como ISDEMU, PNC y FGR como los lugares donde acudir en caso de estar frente a una situación de violencia contra las mujeres.

El diagnóstico institucional exploró además el clima laboral, encontrándose que un 32% del personal identifica que sí hay personas que discriminan, tratan mal o les faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os, y un 25% del personal dijo que sí ha sido testigo de actos discriminatorios. Así, la mitad del personal responde que no hay un trato igualitario a raíz del cargo que se desempeña, frente a un 26% que considera que sí lo hay, superando las mujeres levemente a los hombres en ambas respuestas. Esto permite señalar la necesidad de mejorar el clima laboral con formación en igualdad y no discriminación y desde luego, sancionar



los actos discriminatorios y de violencia, creando una política de cero tolerancias a los mismos, al identificarse casos, pues si bien, las sanciones disciplinarias ya constan en el Reglamento Interno de Trabajo, las mismas deberán adecuarse cuando entre en vigencia la política y la correspondiente actualización de dicho reglamento, una vez sea aprobado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3

Estereotipos de género en una parte del personal en cuanto a la división sexual del trabajo y las causas de la violencia contra las mujeres

La encuesta de percepción de los estereotipos de género reveló que la mayoría del personal no percibe estereotipos de género en cuanto al deber ser de mujeres y hombres en las actividades de la institución. Aun así, existe un porcentaje significativo como del 15%, 20% o hasta la cuarta parte de las respuestas que evidencian estereotipos de género en cuanto al deber ser de las mujeres y los hombres, los trabajos o actividades familiares a desempeñar, la forma de conducirse, vestirse de mujeres y hombres, etc.

No obstante que el diagnóstico institucional arroja resultados positivos para la institución, al evidenciarse el reconocimiento de estereotipos de género en una parte del personal, mismos que eventualmente limitan derechos y son la base de la discriminación y violencia contra las mujeres, tales estereotipos de género deben ser deconstruidos con procesos especializados de formación que permitan el trabajo institucional libre de violencia y discriminación por motivos de sexo. De ahí que resulta importante atender la brecha identificada.

Dentro del diagnóstico se evidenció también que aquellos mitos o estereotipos de género respecto a hechos de violencia contra la mujer no son aceptados por la mayor parte del personal, sin embargo, persisten aún, en un bajo porcentaje del personal aquellos mitos relacionados con la violencia contra la mujer, especialmente la violencia que ocurre en la relación de pareja, como que a las mujeres les gusta que les peguen, o que cuando hay problemas en la pareja nadie debe meterse (el 34% respondió en favor de este mito).

Con el diseño de la presente política y su plan de acción se busca atender y mejorar las causas que han creado la existencia de las brechas identificadas, brindando herramientas que permitan fortalecer aquellas acciones positivas dentro del personal y deconstruir aquellas conductas que no abonan a un enfoque de género dentro del ambiente laboral existente.

4

Invisibilización de la transversalización del enfoque de género en la planificación estratégica institucional

Es conocido que las planificaciones estratégicas de las instituciones públicas no han sido sistemáticas ni permanentes respecto a garantizar la igualdad de mujeres y

hombres y prevenir la discriminación de las mujeres, por eso, a la luz del diagnóstico institucional, se encontró la necesidad de contar con una planeación estratégica que transversalice de manera clara y directa el enfoque de género dentro de todo el quehacer institucional, tal como lo exige la LIE. Esto ha sido consultado con la DIPE.

La presente política permitirá contar con un instrumento que brinde claridad sobre las acciones que indiscutiblemente deben verse impactadas bajo un enfoque transversal de género, entre ellas se identifican: planes operativos anuales, plan estratégico institucional, revisión de la política salarial, mejora de los procesos de promoción y selección de personal²⁰, gestión de la información, entre otros. De tal manera que se de cumplimiento de manera sistemática y progresiva al principio de igualdad y no discriminación por motivos de sexo en las políticas, programas, acciones, normativa interna institucional y actividades propias del quehacer del CNR, respetando la naturaleza y especialidad de las áreas que conforman la institución.

5 Pocas mujeres usuarias representadas en los servicios del CNR que impulsarían su empoderamiento económico

El CNR cuenta actualmente con 5 Unidades Misionales que son de vital importancia para el ejercicio de derechos de la ciudadanía en materia de propiedad y seguridad jurídica de todas las personas:

1) El Registro de la Propiedad Raíz e Hipotecas, 2) El Registro de Comercio, 3) El Registro de la Propiedad Intelectual, 4) El Registro de Garantías Mobiliarias, y 5) El Instituto Geográfico y del Catastro Nacional.

El Registro de Comercio, el Registro de la Propiedad Intelectual, la Dirección del Instituto Geográfico y del Catastro Nacional y el Registro de Garantías Mobiliarias también tienen funciones de brindar seguridad jurídica en materia registral.

Los hallazgos del diagnóstico reflejan que en el Registro de la Propiedad Raíz e Hipotecas más mujeres aparecen como propietarias de inmuebles urbanos y rurales y como titulares de traspaso por herencia de inmuebles en equidad de género y hasta superan levemente a los hombres en los tres aspectos. Sin embargo, en el resto de las Unidades Misionales están infra representadas.

Aunque en menor porcentaje que los hombres, se refleja que las mujeres sí inscriben sus obras y sus patentes de invención, garantizando su propiedad intelectual. Esta poca representación de mujeres en áreas tradicionalmente masculinas debería corregirse con la adopción de medidas especiales de promoción de la utilización de estos servicios, por ejemplo: campañas para que registren su propiedad intelectual o sus patentes de invención. Esto además de proporcionarles seguridad jurídica, les daría empoderamiento económico al comercializar sus obras o inventos de manera exclusiva, dándose cumplimiento así al Plan Nacional de Igualdad 2021-2025, en el Área Estratégica 1: Autonomía Económica, Cuidado y Protección Social para Mujeres.

20 El funcionamiento del CNR considera que en los procesos de reclutamiento de personal y promoción interna surgen estereotipos de género o no equitativos. En este apartado, la mayor parte de mujeres entrevistadas mencionaban que el género era un elemento importante para la asignación de tareas o trabajos: "Hay puestos para mujeres...". Tomado del diagnóstico institucional de género del CNR.

Brechas más pronunciadas

1. La normativa interna disciplinaria no está adecuada a los Estándares de DDHH internacionales y nacionales.



L.E.1 Arminización de la normativa interna.

2. El desconocimiento interno y externo de los mecanismos de prevención y atención de la violencia contras las mujeres.



L.E.2 Mecanismos de prevención y sanción de la violencia y discriminación contra las mujeres empleadas y usuarias.

3. Estereotipos de género pronunciados en cuanto a la división sexual del trabajo por el personal.



L.E.3 Formación institucional en la igualdad sustantiva de mujeres y hombres.

4. Invisibilización de la transversalización del enfoque de género en la planificación entratégica institucional.



L.E.4 Planificación entratégica con perspectiva de igualdad de género.

5. Pocas mujeres usuarias representadas en los servicios del CNR que impulsarían su empoderamiento económico.



L.E.5 Empoderamiento económico de las mujeres usuarias.

Fuente: Unidad Institucional de Género CNR.

Lo anterior indica que la Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las mujeres del CNR y su respectivo Plan de Acción al ser actualizada y fortalecida, es un documento reflejo del compromiso institucional que coadyuva a alcanzar la igualdad sustantiva de mujeres y hombres en la gestión pública de la institución, de acuerdo al Plan Nacional de Igualdad 2021-2025, principalmente en el área de Autonomía Económica, Cuidado y Protección Social para las Mujeres, y Prevención de la violencia contra las Mujeres.

De igual manera se da cumplimiento a las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos de las mujeres²¹.

La creación de políticas institucionales de igualdad de los géneros refleja un avance para promover la igualdad sustantiva y vida libre de violencia, acompañadas de presupuestos específicos para su cumplimiento.

21 Art. 4.- Alcances de la Ley (Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres LIE).

Para el cumplimiento de la presente Ley, las instituciones del Estado, de acuerdo con sus competencias, deberán realizar acciones permanentes orientadas hacia los siguientes aspectos de alcance general:

1. Eliminación de los 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.

Así también se identifican 3 ámbitos prioritarios de acción:

1 Cultura organizacional

Este ámbito está referido a aquellas direcciones, gerencias y unidades, cuya responsabilidad organizacional se enmarca en generar procesos de cambio de actitudes en el personal.

Se identifican: Dirección de Desarrollo Humano y Administración, Gerencia de Administración y Gerencia de Desarrollo Humano, Unidad de Inspectoría, Unidad Jurídica y Escuela de Formación del Talento.

2 Planeación estratégica

Una vez que la Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Centro Nacional de Registros ha sido aprobada por la alta gerencia, se deberá emitir la normativa interna que permita ejecutar dicha política, para ello se identifican como acciones indispensables: el diseño del Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional, la formulación de presupuesto y la información que las diferentes áreas del CNR producen en cada uno de sus servicios, así como, también aquellos planes operativos anuales de todas las unidades organizacionales.

3 Prestación de servicios

Entendido este ámbito de acción como las áreas orientadas a la mejora de la prestación de servicios hacia la población usuaria. Son las áreas responsables de emitir directrices necesarias para brindar una atención bajo un enfoque de género, aplicando el principio de igualdad de los sexos y la no discriminación contra las mujeres.

Se identifican: Gerencia de Comunicaciones, Dirección del Registro de la Propiedad Raíz e Hipotecas, Dirección del Instituto Geográfico y del Catastro Nacional, Dirección del Registro de la Propiedad Intelectual, Dirección del Registro de Garantías Mobiliarias, Dirección del Registro de Comercio, Dirección de Innovación y Proyectos Estratégicos.

Se identifican las áreas del CNR que son vinculadas directamente para la elaboración y ejecución de dicha normativa interna: Dirección de Innovación y Proyectos Estratégicos y Unidad Financiera Institucional.

Desde el diagnóstico institucional de género y la identificación de brechas más significativas, se han construido 5 líneas estratégicas sobre las cuales se desarrolla la nueva Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Centro Nacional de Registros y su Plan de Acción, que son:

- LE1.** Armonización de la normativa interna.
- LE2.** Mecanismos de prevención y sanción de la violencia y discriminación contra las mujeres empleadas y usuarias.
- LE3.** Formación institucional en la igualdad sustantiva de mujeres y hombres.
- LE4.** Planificación estratégica con perspectiva de igualdad género.
- LE5.** Empoderamiento económico de las mujeres usuarias.

V.

Mecanismos de gestión institucional para la implementación de la política

El Consejo Directivo es la instancia superior responsable de la aprobación de la política y su plan de acción, así como, de cualquier modificación o adecuación de esta.

Se contará con una Comisión Institucional de Género²² que es la instancia conformada para operativizar la perspectiva de igualdad en las instituciones del Estado, la cual realizará las tareas de monitoreo y evaluación de la implementación de la Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las mujeres del CNR junto con la Unidad Institucional de Género a fin de proponer, elaborar y gestionar los mecanismos para transversalizar el principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia, dándole cumplimiento al Plan de Acción de la Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las mujeres del CNR²³.

Esta Comisión será nombrada y dirigida por la Dirección y/o Subdirección Ejecutiva, quien dictará instrucciones correspondientes para su funcionamiento.

22 La Comisión de Género es la instancia conformada para operativizar la perspectiva de igualdad en las instituciones del Estado. Es responsabilidad de ésta Comisión y de la UIG, en conjunto, proponer, elaborar y gestionar la aprobación de los mecanismos (diagnóstico de género, política de Igualdad y vida libre de violencia y su plan de acción, presupuesto, protocolos, planes de comunicaciones u otros) y demás normativas, lineamientos e instrumentos institucionales para transversalizar el principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia; página 48 del documento: Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación, y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado. ISDEMU, 2022.

23 De acuerdo con el documento de Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación, y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado. ISDEMU, 2022, la Unidad Institucional de Género deberá facilitar y asesorar la formulación de la política y su plan de acción, monitorear el cumplimiento de los compromisos institucionales establecidos en la política. Págs. 36 y 37.



Para la implementación de la política institucional, se cuenta con el desarrollo de un plan de acción que comprende la definición de líneas estratégicas de acción por cada ámbito de acción identificado, objetivo general y específicos, medidas o acciones, sus respectivos indicadores, así como, la identificación de recursos y la unidad organizativa responsable.

Se identifican tres ámbitos prioritarios de acción con sus líneas estratégicas:

Ámbito prioritario de acción	Línea estratégica
1. Cultura organizacional	LE1. Armonización de la normativa interna.
	LE2. Mecanismos de prevención y sanción de la violencia y discriminación contra las mujeres empleadas y usuarias.
	LE3. Formación institucional en la igualdad sustantiva de mujeres y hombres.
2. Planificación estratégica	LE4. Planificación estratégica con perspectiva de igualdad de género.
3. Prestación de servicios	LE5. Empoderamiento económico de las mujeres usuarias.

Cada línea estratégica cuenta con su objetivo general, objetivos específicos, línea de acción y medidas o acciones con sus respectivos indicadores.

Señalan los mecanismos de monitoreo y seguimiento de acuerdo a lo dispuesto en el documento de Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado 2022, y de acuerdo al documento de Indicadores de Progreso del Mecanismo para el Seguimiento de la Implementación de la Belem do Pará-MESECVI-.

a. Sistema de indicadores

La evaluación de la política se deberá realizar con base a indicadores. Dentro del Plan de Acción se han creado indicadores de gestión o progreso que permiten evaluar y medir el grado de cumplimiento de obligaciones generadas en la política, normativa nacional e internacional, a fin de reflejar un grado de progresión y satisfacción de cada uno de los objetivos planteados, permitiendo un proceso de evaluación posterior, dentro de los estándares de derechos humanos para las mujeres.

Para la evaluación de la política se deberá realizar con base a indicadores de resultado, que permitan medir el grado de cumplimiento de las obligaciones definidas en la política y las acciones establecidas en el plan de acción.

Estos indicadores de resultado deberán ser creados por la Comisión Institucional de Género (CIG) para la respectiva evaluación, al momento de contar con un grado de implementación del plan. Se recomienda realizar una evaluación anual de la política y su plan de acción.

En todo caso, se recomienda que la Dirección de Innovación y Proyectos Estratégicos (DIPE) se encargue de asesorar en la elaboración de los POA, verifique los indicadores, mecanismos, seguimiento, monitoreo y evaluación, a fin de que cumplan con una formulación y redacción adecuada de acuerdo a la técnica requerida para los temas de planificación institucional.

b. Mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación de la política e informes periódicos

Para el seguimiento, monitoreo y evaluación de la Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las mujeres del CNR, se establecerá el cumplimiento de la política y su plan de acción, que estará a cargo de la Comisión Institucional de Género (CIG), en donde adquiere un relevante rol la Unidad Institucional de Género (UIG), facilitando, asesorando y monitoreando el cumplimiento de los compromisos institucionales adquiridos a través de la política.

El sistema contará con dos grandes actividades:

1. Monitoreo: La Comisión Institucional de Género (CIG) va a monitorear constantemente el cumplimiento de los compromisos institucionales sobre la política. Tendrá como base, un conjunto de indicadores cualitativos y cuantitativos que medirán el avance en los procesos, así como, los resultados a corto, mediano y largo plazo establecidos en el Plan de Acción. Para realizar el monitoreo, se deberá construir la programación de las acciones, generando espacios que permitan el replanteamiento de actividades y acciones de fortalecimiento para dar cumplimiento a la política.

2. Evaluación: La Comisión Institucional de Género (CIG) evaluará los efectos en los diferentes ámbitos de la política, construyendo indicadores de resultado para identificar su impacto de manera anual, para generar una evaluación global previa a la finalización de su vigencia.

VIII.

Ámbito de aplicación

La presente política y su plan de acción son de estricto cumplimiento para todo el funcionariado del CNR a nivel nacional y forma parte de la normativa interna institucional.

IX.

Asignación de recursos

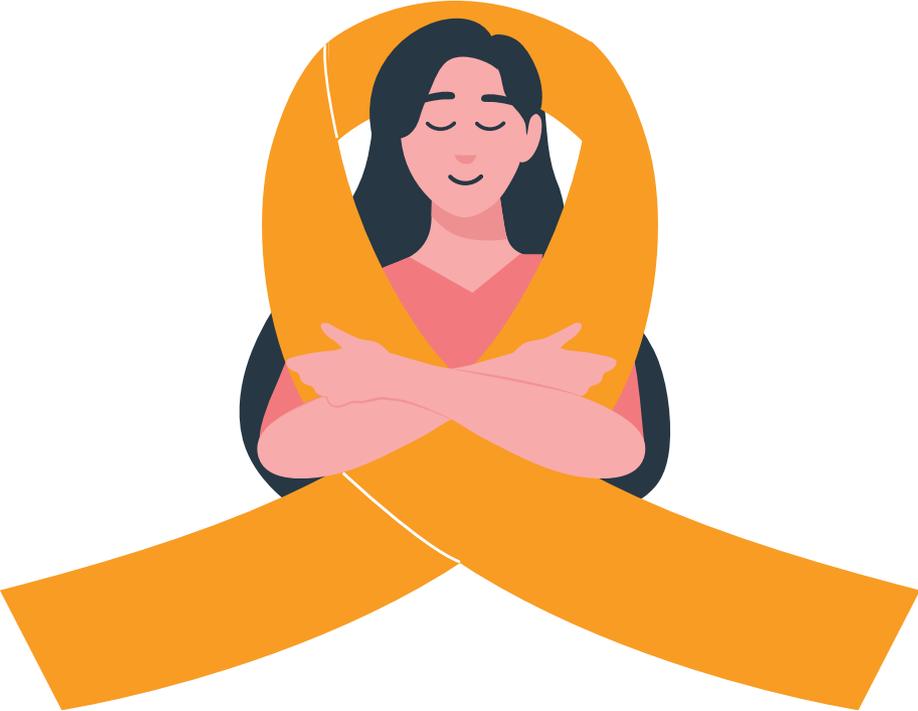
Las acciones que se establecerán en los diferentes planes de acción de dicha política se desarrollarán conforme a los recursos asignados a la institución. La UFI, la UACI y las unidades solicitantes de los requerimientos de compra, deberán actuar en consonancia con lo establecido en la política.

X.

Vigencia, actualización y revisión

La presente política se implementará para un período de cinco años, contados a partir de su aprobación, durante este período se revisará y actualizará de manera anual el grado de cumplimiento y progreso de la política.

**Plan de Acción de la Política Institucional de Igualdad, No
Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres
del Centro Nacional de Registros**



1.

Introducción

En el presente Plan de Acción de la Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las mujeres del CNR, se definen los lineamientos estratégicos a fin de cumplir con las obligaciones derivadas de la normativa especializada de protección de mujeres. Definiendo además, las responsabilidades operativas institucionales vinculadas estrictamente a la definición de la política.

Este plan ha sido elaborado a la luz del principio de transversalización del enfoque de género y conforme a los hallazgos obtenidos del Diagnóstico Institucional de Género y al Plan Estratégico Institucional.

El Plan de Acción contiene objetivos generales y específicos, una matriz con líneas estratégicas por ámbito prioritario de acción, medidas o acciones, indicadores (cualitativos y/o cuantitativos), presupuesto, unidad organizativa responsable y definición de mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación de la política.

2.

Objetivos

2.1 Objetivo general

Definir con base a las líneas estratégicas en las cuales se sustenta la Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las mujeres del CNR, las medidas y acciones concretas para su cumplimiento, así como, las responsabilidades operativas de las diferentes direcciones, gerencias y jefaturas a nivel nacional.

2.2 Objetivos específicos

Identificar los procesos internos del CNR a través de su normativa institucional bajo un enfoque de derechos humanos de las mujeres, a fin de mejorar el clima organizacional del funcionariado.

Coadyuvar al fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres salvadoreñas, a través de la transversalización del enfoque de género en los servicios institucionales que presta el CNR, relacionados al ámbito de autonomía económica.

3.1 Ámbito prioritario de acción 1. Cultura organizacional



Cultura organizacional

Línea estratégica 1.1 Armonización de la normativa interna

Objetivos

General:

Armonizar la normativa interna a fin de adecuar la organización y funcionamiento institucional con los mandatos de los tratados de derechos humanos y leyes nacionales de igualdad y no violencia contra las mujeres.

Específico:

Revisión y actualización del marco normativo interno con la LIE, LEIV y Normativa Internacional de Protección reforzada de las mujeres.

Línea de acción:

Incorporar el enfoque de género y el principio de igualdad y no discriminación de las mujeres en la normativa institucional.

Medidas o acciones	Indicadores (cualitativos y cuantitativos)	Meta o resultado esperado	Fórmula de cálculo del indicador	Presupuesto	Unidad organizativa responsable
1. Creación de lineamientos para la incorporación del principio de igualdad y no discriminación en la normativa institucional.	Lineamientos para la incorporación del principio de igualdad y no discriminación en la normativa institucional.	Al menos un documento con lineamientos cada año creado.	Número de documentos con lineamientos creados.	Presupuesto interno.	CIG, DDHA y UIG
2. Identificar y revisar la normativa interna institucional que limite o niegue el principio de igualdad, no discriminación y los derechos entre mujeres y hombres.	Número de normativas que limitan o niegan el principio de igualdad, no discriminación y los derechos entre mujeres y hombres.	Al menos una normativa anual identificada y revisada.	Sumatoria de normativas institucionales que limitan o niegan el principio de igualdad, no discriminación y los derechos entre mujeres y hombres revisadas.	Presupuesto interno.	CIG Todas las unidades organizativas del CNR.

Medidas o acciones	Indicadores (cualitativos y cuantitativos)	Meta o resultado esperado	Fórmula de cálculo del indicador	Presupuesto	Unidad organizativa responsable
3. Incorporar con base a la LIE y LEIV el principio de igualdad y no discriminación en la normativa institucional conforme a los lineamientos.	Número de normativa institucional con principio de igualdad y no discriminación incorporada.	Al menos una normativa interna conteniendo principio de igualdad y no discriminación.	Sumatoria de normativas institucionales con principio de igualdad, no discriminación, incorporados.	Presupuesto interno.	CIG Todas las unidades organizativas del CNR.
4. Revisar la normativa que regula los procedimientos de contratación y promoción bajo un enfoque de género.	Procedimiento de contratación y promoción revisado bajo un enfoque de género.	Un procedimiento de contratación y promoción con enfoque de género.	Normativa o procedimiento revisado.	Presupuesto interno.	CIG DDHA
5. Revisar política salarial bajo un enfoque de género, previa solicitud y opinión de la DE.	Política salarial con enfoque de género	Al menos una propuesta de política salarial con enfoque de género revisada.	Política salarial del CNR revisada.	Presupuesto interno.	CIG DDHA, UFI, DE, UJ.



Cultura organizacional

Línea estratégica 1.2. Mecanismo de prevención y sanción de la violencia y discriminación contra las mujeres empleadas y usuarias

Objetivos

General:

Procurar que las relaciones entre el personal estén basadas en el respeto y reconocimiento de igual valor para mujeres y hombres, encaminadas a la atención, prevención, detección y sanción de la violencia y discriminación contra las mujeres empleadas y usuarias, a través de procedimientos administrativos internos.

Específico:

Elaborar mecanismos internos de prevención y sanción de la violencia y discriminación contra las mujeres empleadas y usuarias, con aplicación en todas las dependencias.

Línea de acción:

Diseñar e implementar al interior de la institución mecanismos de prevención y sanción de la violencia contra las mujeres empleadas y usuarias, para garantizar el derecho a una vida libre de violencia.

Medidas o acciones	Indicadores (cualitativos y cuantitativos)	Meta o resultado esperado	Fórmula de cálculo del indicador	Presupuesto	Unidad organizativa responsable
1. Creación de protocolo de atención inmediata a quejas sobre violencia y discriminación contra mujeres por razón de género, con base a lineamientos del ISDEMU.	Un protocolo de atención inmediata a quejas sobre violencia y discriminación contra mujeres por razón de género elaborado.	Una propuesta de protocolo de atención inmediata a quejas sobre violencia y discriminación contra mujeres por razón de género.	Protocolo de atención inmediata a quejas sobre violencia y discriminación contra mujeres por razón de género aprobado.	Presupuesto interno.	CIG y otras dependencias pertinentes que designe Dirección Ejecutiva.
2. Socialización y divulgación del protocolo de atención inmediata a quejas sobre violencia y discriminación por razón de género.	Número de jornadas de divulgación del protocolo. Número de personas que conocen el protocolo.	Una o más jornadas anuales de divulgación y socialización del protocolo después de su aprobación.	Protocolo de atención socializado y divulgado al personal del CNR.	Presupuesto interno.	CIG y Gerencia de Comunicaciones
3. Creación del registro del uso de la herramienta del protocolo de atención inmediata a quejas sobre violencia y discriminación contra mujeres por razón de género.	Un sistema de registro del uso de la herramienta del protocolo de atención inmediata a quejas sobre violencia y discriminación contra mujeres por razón de género, creado. Número de mujeres que han utilizado la herramienta del protocolo.	Creación de la herramienta de registro de atención inmediata a quejas sobre violencia y discriminación contra mujeres por razón de género.	El registro creado de atención inmediata a quejas sobre violencia y discriminación contra mujeres por razón de género a través del protocolo.	Presupuesto interno.	CIG y otras dependencias pertinentes.
4. Revisión del reglamento interno de trabajo vigente para que esté acorde con lo dispuesto en el Protocolo de atención inmediata a quejas sobre violencia y discriminación contra mujeres por razón de género.	Un reglamento interno de trabajo revisado.	Al menos una revisión del reglamento interno de trabajo.	Informes de revisión y/o análisis del reglamento interno de trabajo, definiendo las infracciones referidas a violencia y discriminación contra las mujeres por razón de género.	Presupuesto interno.	CIG y otras dependencias pertinentes.
5. Creación de registros estadísticos que brinden información sobre funcionariado procesado y sancionado por motivos de violencia y discriminación contra mujeres por razón de género.	Número de registros estadísticos creados para brindar información sobre funcionariado procesado y sancionado.	Registro estadístico creado.	Sumatoria de registros estadísticos que brindan información sobre funcionariado procesado y sancionado.	Presupuesto interno.	CIG, Unidad de Inspectoría y Unidad Jurídica.

Medidas o acciones	Indicadores (cualitativos y cuantitativos)	Meta o resultado esperado	Fórmula de cálculo del indicador	Presupuesto	Unidad organizativa responsable
6. Análisis del resultado de los procesos sancionatorios por causa de violencia y discriminación contra mujeres por razón de género.	<p>Número de funcionariado que ha sido procesado por infracciones relativas a la violencia y discriminación contra mujeres, por razón de género / número de funcionariado que ha sido sancionado por infracciones relativas a la violencia y discriminación contra mujeres por razón de género.</p> <p>Número de informes remitidos a la FGR por infracciones relativas a violencia de género contra mujeres.</p>	Informe de análisis al año, conteniendo el detalle de indicadores.	Sumatoria de procesos sancionatorios por causa de violencia y discriminación contra mujeres por razón de género.	Presupuesto interno.	CIG, Unidad de Inspección, Unidad Jurídica y otras dependencias que Dirección Ejecutiva delegue.
7. Creación de mecanismo de queja de usuarias que hayan sido víctimas de violencia y/o discriminación por razón de género.	Mecanismo de queja de usuarias que hayan sido víctimas de violencia y/o discriminación por razón de género elaborado.	Propuesta de mecanismo de queja de usuarias.	Mecanismo de queja de usuarias de servicios del CNR por violencia y discriminación por razón de género, elaborado y aprobado.	Presupuesto interno.	CIG y otras dependencias pertinentes.



Cultura organizacional

Línea estratégica 1.3. Formación institucional en la igualdad sustantiva de mujeres y hombres

Objetivos

General:

Fortalecer la formación de todo el personal del CNR en el conocimiento de la normativa de derechos humanos de las mujeres.

Específico:

Fortalecer procesos formativos y de sensibilización desde la perspectiva y enfoque de género.

Línea de acción:

Institucionalizar los conocimientos básicos y la formación especializada en la normativa de derechos humanos de las mujeres dirigido al funcionariado del CNR.

Medidas o acciones	Indicadores (cualitativos y cuantitativos)	Meta o resultado esperado	Fórmula de cálculo del indicador	Presupuesto	Unidad organizativa responsable
1. Construcción de currícula con enfoque de género en coordinación con la ESFORT.	Currícula con enfoque de género dirigida al funcionariado del CNR.	Propuesta de currícula con enfoque de género para el funcionariado del CNR.	Currícula de la Escuela de Formación del Talento del CNR con enfoque de género incorporado.	Presupuesto interno.	Escuela de Formación del Talento y CIG.
2. Jornadas de sensibilización sobre el derecho humano de igualdad y no discriminación de las mujeres dirigido al personal del CNR.	Número de jornadas de sensibilización sobre el derecho humano de igualdad y no discriminación de las mujeres realizadas en el año.	Una o más jornadas de sensibilización sobre el derecho humano de igualdad y no discriminación de las mujeres.	Sumatoria de jornadas de sensibilización sobre el derecho humano a la igualdad y no discriminación de las mujeres.	Presupuesto interno.	CIG y Gerencia de Comunicaciones
3. Formación especializada en normativa de derechos humanos para las mujeres, dirigido a funcionariado clave del CNR. (Entes decisores, autoridades, etc.).	Número de funcionariado clave capacitado en derechos humanos de las mujeres.	El 20% o más del funcionariado clave del CNR formado en derechos humanos de las mujeres al año.	Sumatoria del funcionariado clave capacitado en derechos humanos de las mujeres en el año.	Presupuesto interno.	Escuela de Formación del Talento y CIG.
4. Diseño de metodología de capacitación de formación sobre derechos humanos de las mujeres dirigido a personal de nuevo ingreso.	Diseño de metodología de capacitación sobre derechos humanos de las mujeres.	Propuesta del diseño metodológico de una capacitación de derechos humanos de las mujeres para personal de nuevo ingreso.	Metodología diseñada para capacitación de derechos humanos de las mujeres para personal de nuevo ingreso.	Presupuesto interno.	CIG y DDHA.
5. Procesos de inducción del personal de nuevo ingreso con la herramienta de capacitación diseñada sobre derechos humanos de las mujeres.	Número de personal de nuevo ingreso que ha recibido inducción a través de la herramienta diseñada, en normativa de derechos humanos de las mujeres.	Personal de nuevo ingreso ha recibido inducción en normativa de derechos humanos de las mujeres, a través de la herramienta diseñada.	Sumatoria del personal de nuevo ingreso que ha recibido la capacitación en normativa de derechos humanos de las mujeres, a través de la herramienta diseñada.	Presupuesto interno.	CIG y DDHA.

ANR Centro Nacional de Registros



3.2. Ámbito prioritario de acción 2. Planificación estratégica



Planificación estratégica

Línea estratégica 2.1. Planificación estratégica con perspectiva de igualdad de género

General:

Transversalizar el enfoque de género en el proceso de planificación, monitoreo y evaluación del plan estratégico y planes operativos anuales, para cumplir con el mandato nacional e internacional de la normativa de protección de las mujeres.

Específico:

Contar con una planeación estratégica institucional con perspectiva de género, visibilizando el cumplimiento de la normativa especializada de protección de las mujeres, en coordinación con la Dirección de Innovación y Proyectos Estratégicos (DIPE).

Línea de acción:

Diseñar e implementar una metodología que permita una planificación estratégica con perspectiva de género a nivel institucional.

Objetivos

Medidas o acciones	Indicadores (cualitativos y cuantitativos)	Meta o resultado esperado	Fórmula de cálculo del indicador	Presupuesto	Unidad organizativa responsable
1. Emitir los lineamientos internos para captación de datos estadísticos que permitan el análisis desde una perspectiva de género.	Número de lineamientos emitidos para la captación de datos estadísticos desde una perspectiva de género	Dos o más lineamientos anuales emitidos.	Sumatoria de lineamientos emitidos para ser incorporados.	Presupuesto interno.	CIG y DIPE
2. Robustecer los mecanismos de recopilación estadística al interior del CNR, para contar con datos que permitan el análisis desde una perspectiva de género.	Número de mecanismos de recolección estadística con enfoque de género / número de mecanismos de recopilación estadística revisados.	Una o más unidades que cuenten con mecanismos de recolección estadística con enfoque de género.	Sumatoria de mecanismos de recolección estadística con enfoque de género.	Presupuesto interno.	CIG y DIPE

Medidas o acciones	Indicadores (cualitativos y cuantitativos)	Meta o resultado esperado	Fórmula de cálculo del indicador	Presupuesto	Unidad organizativa responsable
3. Emitir los lineamientos internos para transversalizar el enfoque de género en la planificación estratégica institucional y los planes operativos anuales.	Número de lineamientos emitidos para transversalizar el enfoque de género en el Plan Estratégico Institucional y en el Plan Operativo Anual institucional.	Dos o más lineamientos anuales emitidos.	Sumatoria de lineamientos emitidos para ser incorporados en la planificación estratégica y planes operativos anuales.	Presupuesto interno.	CIG y Dirección de Innovación y Proyectos Estratégicos (DIPE).
4. Incorporar la perspectiva de género en el Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Anual institucional.	Perspectiva de género incorporada en el Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Anual institucional.	Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Anual institucional con perspectiva de género.	Documentación sobre la incorporación del enfoque de género en el Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Anual institucional.	Presupuesto interno.	CIG y otras dependencias pertinentes.
5. Incorporar línea presupuestaria con enfoque de género en el presupuesto institucional.	Incorporada línea presupuestaria en el presupuesto institucional anualmente.	Línea presupuestaria con enfoque de género ha sido incorporada en el presupuesto anual.	La línea presupuestaria con enfoque de género en el presupuesto institucional.	Presupuesto interno	CIG, UFI y Dirección de Innovación y Proyectos Estratégicos

➤ 3.3 Ámbito prioritario de acción 3. Prestación de servicios



Prestación de servicios

Línea estratégica 3.1. Empoderamiento económico de las mujeres usuarias de servicios del CNR

Objetivos

General:

Contribuir al empoderamiento económico de las mujeres salvadoreñas a través de los servicios del CNR brindados por las cinco Direcciones Misionales.

Específicos:

1. Capacitar sobre los servicios de propiedad intelectual del CNR a mujeres emprendedoras.
2. Transversalizar el enfoque de género en los procedimientos para la inscripción de marcas, distintivos comerciales e invenciones de las mujeres.
3. Desarrollar junto con las cinco Direcciones Misionales, medidas positivas para motivar a las mujeres usuarias a inscribir su producción intelectual, patentes de invención u otros derechos registrables.

Línea de acción:

Robustecer los mecanismos que favorecen el empoderamiento económico de mujeres usuarias de algunos servicios del CNR.

Medidas o acciones	Indicadores (cualitativos y cuantitativos)	Meta o resultado esperado	Fórmula de cálculo del indicador	Presupuesto	Unidad organizativa responsable
1. Capacitaciones dirigidas a mujeres emprendedoras sobre los servicios del CNR en el área de propiedad intelectual, a través de las plataformas del Registro de la Propiedad Intelectual denominada EPI ²⁴ y el CATI ²⁵ .	Número de capacitaciones realizadas. Número de mujeres capacitadas.	Dos capacitaciones anuales realizadas a mujeres emprendedoras usuarias de los servicios.	Sumatoria de mujeres emprendedoras usuarias de los servicios, capacitadas en el área de propiedad intelectual.	Presupuesto interno.	CIG, RPI, EPI y CATI.
2. Asesorar de forma especializada y permanente a mujeres emprendedoras y profesionales sobre los servicios institucionales.	Número de asesorías especializadas dirigidas a mujeres emprendedoras y profesionales usuarias de los servicios institucionales.	Mujeres emprendedoras y profesionales usuarias de los servicios que recibieron asesorías especializadas en los servicios institucionales.	Sumatoria de asesorías especializadas en servicios institucionales, dirigidas a mujeres emprendedoras y profesionales usuarias de los servicios, realizadas.	Presupuesto interno.	RPI, RC y RGM.

24 Escuela de Propiedad Intelectual.

25 Centro de Apoyo a la Tecnología y la Innovación.



mi
Angel de
Guarda

My
Guardian
Angel

María Hilda González
Bárbara Pellini (Esmancet)
Gabriella Aldeman

- **Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2020.**
<https://onec.bcr.gob.sv/>
- **Plan Cuscatlán**
<https://www.plancuscatlan.com/tema.php?tema=14>
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible.**
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- **Organización Internacional del Trabajo -OIT-. Disponible**
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

- **Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU.**
 - Plan Nacional de Igualdad, 2021-2025.
 - Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Plan de Acción 2021-2025.
 - Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado 2022.

- **Comisión Económica para América Latina y El Caribe, CEPAL.**
La Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género Sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe Nicole Bidegain Ponte. 2017

► Legislación consultada

- Constitución de la República de El Salvador.
- 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).
- Código de Trabajo.
- Ley de Ética Gubernamental.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana de Derechos Humanos.
- Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condiciones de Vulnerabilidad.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (BELEM DO PARÁ).
- Convenio No. 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, OIT.
- Convenio No. 156 - sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con responsabilidades familiares, OIT.
- Indicadores de progreso para la medición de la implementación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Convención de Belem do Pará, aprobado por el Comité de Expertas-CEVI, 21 de mayo de 2013.



GOBIERNO DE
EL SALVADOR