



CONSEJO NACIONAL DE LA NIÑEZ  
Y DE LA ADOLESCENCIA



# Política de equidad e igualdad de género del CONNA

2018-2023

---

Aprobada mediante Acuerdo No.2 de  
Sesión Ordinaria No. XIX, del  
7 de diciembre de 2017,  
por el Consejo Directivo del CONNA.

San Salvador, Diciembre 2017

# Créditos

## **Dirección Ejecutiva**

Licda. Zaira Lis Navas Umaña  
Directora Ejecutiva del CONNA

## **Carolina Manzano**

Subdirectora de Políticas

## **Coordinación y redacción:**

Licda. María Dolores González Vargas  
Unidad de Género e Inclusión

## **Equipo facilitador:**

Licda. Yúdice Abigail Sánchez, Subdirección de Registro y Vigilancia  
Lic. Dionisio Ernesto Alonso, Subdirección de Defensa de Derechos Individuales  
Licda. Thelma Elizabeth Recinos, Subdirección de Operaciones  
Lic. Luis Alberto Ayala, Unidad Financiera Institucional  
Licda. Angela Evelyn Huevo, Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional  
Licda. Xiomara Yasmín Martínez, Subdirección de Promoción y Protección de  
Derechos Colectivos y Difusos  
Lic. Francisco Giovanni Ortéz, Subdirección de Políticas  
Licda. Ana Madaly Sánchez Rivas, Subdirección de Políticas

## **Recolección y sistematización de la información, Subdirección de Políticas**

Lic. Ricardo Antonio Rodas  
Lic. Elmer Antonio Gómez  
Licda. Xenia Verónica Escobar  
Lic. Carlos Miguel Jacobo  
Lic. Enriquillo Céspedes Nova

# Consejo Directivo del CONNA

## ■ **Presidenta del Consejo Directivo**

Licda. Alicia del Carmen Ávila de Parada, Fundación Educación y Cooperación (EDUCO)

## ■ **Representantes de instituciones del Estado**

### **Propietarios(as)**

Comisionado Mauricio Ramírez Landaverde, Ministerio de Justicia y Seguridad Pública

Lic. Carlos Enrique Cáceres Chávez, Ministerio de Hacienda

Ing. Carlos Mauricio Canjura, Ministerio de Educación

Licda. Sandra Guevara, Ministerio de Trabajo

Dra. Violeta Menjívar, Ministerio de Salud

Licda. Sonia Elizabeth Cortez de Madríz, Procuraduría General de la República

### **Suplentes**

Ing. Luis Roberto Flores Hidalgo, Ministerio de Justicia y Seguridad Pública

Ing. Roberto de Jesús Solórzano, Ministerio de Hacienda

Lic. Francisco Castaneda, Ministerio de Educación

Lic. Oscar Armando Morales, Ministerio de Trabajo

Dr. Eduardo Espinoza, Ministerio de Salud

Licda. Cándida Dolores Parada de Acevedo, Procuraduría General de la República

## ■ **Representación de COMURES**

Licda. Milagro Navas, Presidenta COMURES

## ■ **Representantes de la sociedad civil**

### **Propietarios(as)**

Lcda. Celina Rodríguez Rosales, PLAN Internacional INC.

Lic. Francisco Javier Carranza Ramírez, Fundación Silencio, FUNDASIL

Licda. Celia Yaneth Medrano, Asociación de Desarrollo de Voces de Madres de Niños, Niñas y Adolescentes con Discapacidad.

### **Suplentes**

Licda. Sonia Margarita Franco Cardona, Save The Children

Lic. José Francisco Lira Alvarado, Asociación Municipios Microrregión del Bálsamo

Ing. José Luis Sanabria Bonilla, Fundación de Apoyo Familiar, FUNDAFAM

Licda. María Martha Portillo de Álvarez, Fundación Pro Obras de Promoción Humana Siervas de Dios Madre Dolores Medina

## ■ **Directora Ejecutiva**

Licda. Zaira Lis Navas Umaña



# ÍNDICE

|  |           |
|--|-----------|
| Acuerdo de aprobación de la Política de Equidad e Igualdad de Género del CONNA .....               | 6         |
| Presentación .....   | 7         |
| <b>1. Antecedentes y contexto de las relaciones de género en el CONNA .....</b>                    | <b>12</b> |
| <b>2. Marco normativo sobre igualdad de género .....</b>   | <b>36</b> |
| 2.1. Marco normativo internacional y regional .....  | 37        |
| 2.2. Marco normativo y programático nacional .....   | 41        |
| 2.3. Marco normativo y programático institucional .....  | 46        |
| <b>3. Marco de referencia sobre igualdad de género y derechos de la niñez y adolescencia .....</b> | <b>50</b> |
| 3.1 Equidad e igualdad de género: dos conceptos diferentes pero relacionados .....                 | 51        |
| 3.2 La igualdad de género y los derechos de la niñez y la adolescencia .....                       | 55        |
| 3.3 Enfoque de género integral en las actuaciones del CONNA .....                                  | 57        |
| <b>4. Principios de la Política .....</b>  | <b>61</b> |
| <b>5. Objetivos de la Política .....</b>   | <b>63</b> |
| <b>6. Ejes de intervención, estrategias y acciones .....</b>                                       | <b>64</b> |
| Eje de intervención 1 .....  | 64        |
| Eje de intervención 2 .....  | 68        |
| Eje de intervención 3 .....  | 71        |
| Eje de intervención 4 .....  | 75        |
| <b>7. Criterios orientadores para la implementación de la Política .....</b>                       | <b>82</b> |
| <b>8. Monitoreo, seguimiento y evaluación .....</b>  | <b>84</b> |
| 8.1 Instrumentos .....   | 84        |
| 8.2 Mecanismos .....   | 85        |
| 8.3 Monitoreo y evaluación de la Política de Equidad e Igualdad de Género .....                    | 87        |
| <b>9. Glosario/ definiciones .....</b>   | <b>90</b> |
| Referencias bibliográficas .....   | 115       |

## Acuerdo de aprobación de la Política de Equidad e Igualdad de Género del CONNA



La Infrascrita Secretaria Ejecutiva y Directora Ejecutiva del Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia, **CERTIFICA QUE:**

En Sesión Ordinaria No. XIX, celebrada a las siete horas con quince minutos del día siete de diciembre de dos mil diecisiete, el Consejo Directivo emitió el acuerdo No. 2 que literalmente dice: **“ACUERDO No 2.-** El Consejo Directivo del Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia, con base en los artículos 135, 138 y 140 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, por unanimidad de los presentes **ACUERDA: I. Aprobar** la Política de Equidad e Igualdad de Género del Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia. **II. Dar a conocer** a todo el personal del Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia la Política de Equidad e Igualdad de Género. **COMUNIQUESE.**

Y para trámites propios del Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia y ante terceros, se extiende la presente certificación la cual es conforme con su original, a los ocho días del mes de diciembre de dos mil diecisiete.

  
Licenciada Zaira Lis Navas Umaña  
Secretaria Ejecutiva Directora Ejecutiva  
Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia, CONNA.

*“La niñez y la adolescencia nuestra prioridad”*

Tel. 2501-6600 [www.conna.gov.sv](http://www.conna.gov.sv)  
Col. Costa Rica, Av. Irazú y Final Calle Santa Marta, N°2, San Salvador, El Salvador

# PRESENTACIÓN

La Política de Equidad e Igualdad de Género constituye un instrumento de gestión que proporcionará al CONNA las pautas necesarias para aplicar el principio de igualdad y no discriminación en el desarrollo de sus funciones, con la finalidad de contribuir al ejercicio de los derechos de las niñas, niños, adolescentes; madres y padres de familia; así como del personal con el que laboralmente tiene vínculos en igualdad de condiciones

La Política de Género ha sido formulada siguiendo una ruta metodológica, iniciando con el diagnóstico, cuyos hallazgos evidencian las áreas de oportunidad para fomentar cambios en las relaciones entre los géneros, que coadyuven al cumplimiento de la visión y misión institucional sin sesgos asociados al sexo, la edad, condición económica, discapacidades y las diversidades sexuales.

El contenido de la Política es producto de los aportes del personal de la institución quienes desde sus experiencias y vivencias contribuyeron en el diagnóstico y la validación de la propuesta de contenido programático. Asimismo, el equipo de apoyo al proceso de elaboración de la Política ha jugado un papel esencial en la definición de la metodología y la facilitación del proceso; la reflexión conceptual que fundamenta el contenido de la Política; la formulación de las directrices de implementación y la estrategia de monitoreo, seguimiento y evaluación. Se contó con los aportes técnicos del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)

La Política establece las directrices y lineamientos que orientarán las distintas acciones a realizarse en coherencia con las áreas de oportunidad para fomentar cambios en las relaciones de género que se consideran prioritarias de abordar, por constituir en la institución un factor determinante en la generación de la desigualdad y la discriminación basada en el género.

El alcance de esta Política implica el primer ejercicio de intervención, que cubre el periodo 2018-2023, sin pretender darle solución a todos los problemas detectados en el diagnóstico, sino focalizando en ciertos ámbitos claves del desarrollo institucional a partir de las posibilidades de acción o realidades que la institución posee y desde la perspectiva que todo cambio esperado es de largo plazo, más aún cuando se espera influir en las ideas y subjetividades de las personas.

Por consiguiente el marco programático de la Política de Equidad e Igualdad de Género se desglosa en cuatro ejes de intervención, estos a su vez articulan el ámbito de los servicios brindados a las niñas, niños y adolescentes, con elementos del ámbito de la cultura y el clima organizacional. Además, las estrategias y acciones establecidas son intencionales, sistemáticas y sientan las bases para una transformación institucional, por lo que será necesario continuar con este esfuerzo, más allá del periodo estimado de seis años.

Los enfoques de derechos y de género sustentan las directrices y lineamientos de cara a la institucionalización de la presente política a partir del involucramiento de las autoridades, las jefaturas y el personal, la asignación de los medios materiales y financieros para su ejecución, el fortalecimiento de competencias y habilidades sobre igualdad de género en el personal y la formulación de herramientas y metodologías para su aplicación en un clima organizacional favorable.

La visión holística y de corresponsabilidad caracterizan la Política de Equidad e Igualdad de Género, por lo que sus directrices se reflejarán en lo sustantivo de las áreas de trabajo, es decir, se integrará la perspectiva de género en la razón de ser de la institución.

A nivel operativo, las directrices y lineamientos de la Política se implementarán a través de dos modalidades: la formulación del plan de implementación 2018 y la incorporación de dichos lineamientos en el segundo plan estratégico institucional.

La Política se estructura en nueve apartados que traducen el marco filosófico y el contenido programático según el orden siguiente:



1. Expone antecedentes de la institución y las características que definen las relaciones de género en el ámbito laboral;
2. Propone el marco referencial a través del cual se armonizan los enfoques derechos de niñez y adolescencia con el enfoque de igualdad de género;
3. Expone en forma resumida el marco normativo sobre igualdad de género que rige las actuaciones institucionales;
4. Establece los principios que orientan la Política de Equidad e Igualdad de Género;
5. Define los objetivos que se persiguen con la Política;
6. Detalla los ejes de intervención, las estrategias y las acciones que serán la base para guiar operativamente la implementación;
7. Indica los criterios orientadores a tenerse en cuenta para la implementación de la Política
8. Describe la estrategia que permitirá el monitoreo, seguimiento y evaluación de la Política de Equidad e Igualdad de Género
9. Integra un glosario con los términos empleados y de referencia para la presente Política

Es importante señalar que la Política de Equidad e Igualdad del CONNA representa el medio a través del cual se contribuirá a lograr progresivamente relaciones solidarias, equivalentes y justas entre las niñas, los niños, mujeres y hombres en las dimensiones y espacios de intervención institucional y por ende en los ámbitos de la sociedad salvadoreña.





Lanzamiento del proceso de elaboración de la Política de equidad e igualdad de género, en el marco de la conmemoración del Día Nacional e Internacional de la Mujer. 13 de marzo de 2015

## 1. Antecedentes y contexto de las relaciones de género en el CONNA

### 1.1. Antecedentes

El Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia (CONNA), es una institución autónoma en términos técnicos, administrativos y financieros, con personalidad jurídica y de derecho público que se rige por la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia (LEPINA) a fin de dar cumplimiento a las funciones primordiales siguientes<sup>1</sup>:

- Diseño, aprobación y vigilancia de la Política Nacional de Protección Integral de la Niñez y de la Adolescencia
- Coordinación del Sistema Nacional de Protección Integral de la Niñez y de la Adolescencia y
- Defensa efectiva de los derechos de las niñas, niños y adolescentes (a través de las Juntas de Protección de la Niñez y de la Adolescencia y los Comités Locales de Derecho)

El CONNA es la máxima autoridad del Sistema de Protección y además de las funciones primordiales, la LEPINA (Art.135) le asigna otras de carácter administrativo y técnico que amplían su ámbito de competencia dado su naturaleza rectora. Por ejemplo, la función de asesorar en doctrina de protección integral y derechos de niñez y adolescencia a las instituciones públicas, elaborar informes sobre la situación de los derechos de la niñez y la adolescencia, difundir y promover los derechos de las niñas, niños y adolescentes, entre otras. En noviembre del presente año el CONNA cumplirá seis años de funcionamiento.

---

1. Art. 134 LEPINA

Para el cumplimiento de sus objetivos y atribuciones, orgánicamente se estructura por tres órganos<sup>2</sup>: a) Consejo Directivo, b) Dirección Ejecutiva, y c) Las demás dependencias que se definen en su reglamento interno y de funcionamiento: Subdirecciones, Unidades, Departamentos y Juntas de Protección.

La instancia de toma de decisiones estratégicas es el Consejo Directivo, el cual está integrado por la máxima autoridad de los Ministerios de Seguridad Pública y Justicia, Hacienda, Educación, Trabajo y Previsión Social, Salud Pública y Asistencia Social, de la Procuraduría General de la República y de la Corporación de Municipalidades de la República de El Salvador. Asimismo participan cuatro representantes de la sociedad civil organizada elegidos por la Red de Atención Compartida (2 pertenecen a organizaciones no gubernamentales de derechos humanos)

La Dirección Ejecutiva es el órgano ejecutor y administrativo del CONNA representada por la directora o director nombrado por el Consejo Directivo mediante un proceso público de selección. Las competencias de dicho órgano las define el artículo 146 de la LEPINA e incluyen desde ejecutar y dar seguimiento a las decisiones del Consejo Directivo hasta elaborar propuestas de lineamientos técnicos y/o directrices de cara a la gestión de la Política Nacional de Protección Integral de la Niñez y de la Adolescencia (PNPNA), así como para la efectiva implementación, funcionamiento y coordinación del Sistema de Protección Integral.

Para el cumplimiento de sus funciones el CONNA adopta una estructura organizacional clasificada en cuatro niveles estratégicos o de jerarquía en la forma siguiente<sup>3</sup>:

.....  
2. Art. 137 LEPINA

3. Art. 6 Reglamento Interno y de Funcionamiento del CONNA

| Nivel              | Dependencias adscritas  | Funciones principales  |
|--------------------|---|--|
| <b>Directivo</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consejo Directivo,</li> <li>• Dirección Ejecutiva (Director o Directora)</li> <li>• Subdirecciones (Operaciones; Registro y Vigilancia; Políticas; Promoción y Protección de Derechos Colectivos y Difusos; y Defensa de Derechos Individuales)</li> </ul>   | Formular políticas institucionales, planes, programas y proyectos para ejercer su rol como máxima autoridad del Sistema de Protección Integral de la Niñez y rector de la Política Nacional de Protección de la Niñez y de la Adolescencia |
| <b>Asesor</b>      | Unidades: Financiera Institucional; Jurídica; Acceso a la Información Pública; Comunicaciones; Auditoría Interna; Planificación y Desarrollo Institucional; Coordinación y Articulación; Información y Análisis y Género e Inclusión.   | Brindar asistencia técnica al nivel directivo en la formulación de políticas, planes y programas institucionales.  |
| <b>Ejecutivo</b>   | Departamentos: Adquisiciones y Contrataciones; Administración; Recursos Humanos; Informática y Recursos Tecnológicos; Servicios Generales; Registro y Asistencia Técnica; Acreditación y Seguimiento de Programas; Supervisión; Investigación de Infracciones; Políticas y Planes Nacionales y Locales; Promoción y Difusión; Protección de Derechos Colectivos; Asistencia Técnica a Comités Locales; Coordinación y Articulación Local; Protección; Asistencia Técnica a Juntas de Protección; Supervisión de Juntas de Protección; Información; Análisis; Adopciones; Tesorería Institucional y Contaduría | Ejecutar o desarrollar los procesos encomendados por el nivel directivo de la institución.   |
| <b>Territorial</b> | Juntas de Protección y Comités Locales de Derechos con quienes se mantienen relaciones de coordinación.   | Ejecutar sus conocimientos especializados en la protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes.   |

**Fuente:** Elaborado en base al Manual de Puestos y Funciones y Reglamento Interno de Trabajo del CONNA aprobado por Consejo Directivo del CONNA en sesión ordinaria número XVII del 14 de noviembre de 2013.

En mayo de 2013, el Consejo Directivo del CONNA aprobó el Plan Estratégico Institucional 2013-2018 (PEI), el cual se fundamenta en su marco filosófico traducida en su visión, misión, valores y políticas institucionales con carácter de integralidad el cual se resume a continuación:

### **A) Visión**

Ser la institución reconocida a nivel nacional e internacional que garantice el disfrute y ejercicio de los derechos a todas las niñas, niños y adolescentes, a través de la rectoría del Sistema Nacional de Protección Integral de la Niñez y de la Adolescencia.

### **B) Misión**

Somos la máxima autoridad del Sistema Nacional de Protección Integral y la institución rectora de la Política Nacional de Protección Integral de la Niñez y de la Adolescencia, que con la participación de la familia, el Estado y la sociedad garantiza el goce de los derechos de las niñas, niños y la adolescencia.

### **C) Valores**

Cuatro valores rigen las actuaciones en la institución:

- **Integridad:** alude a las actuaciones con responsabilidad, justicia, ética y transparencia, apegándose a los principios que inspiran la doctrina de protección integral,
- **Solidaridad:** se refiere a asumir en la institución el trabajo como compromiso colectivo producto de la cooperación entre todas las dependencias, para apoyar las acciones que realizan otras instituciones, con el propósito de promover y adoptar medidas que garanticen los derechos de las niñas, niños y adolescentes.

- **Compromiso:** significa cumplir con las funciones aun en situaciones adversas, orientando todas las capacidades personales e institucionales a generar condiciones para que se cumplan los derechos humanos de la niñez y de la adolescencia.
- **Equidad:** implica considerar en toda actuación las diferentes características que tienen personas y colectivos humanos, especialmente entre los niños, niñas y adolescentes, creando condiciones para que todos tengan igualdad de oportunidades para el disfrute de sus derechos.

#### D) Políticas institucionales

Una de las acciones sustantivas contempladas en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2013-2018 del CONNA, corresponde a la formulación de la Política de Equidad e Igualdad de Género con miras a su institucionalización.

De los criterios orientadores del PEI, se desprende que la Política es la herramienta básica para transversalizar la igualdad y no discriminación a nivel interno<sup>4</sup> (cultura y el clima organizacional) y en el externo donde se brindan los servicios a las niñas, niños y adolescentes. Estos elementos estratégicos, sientan las bases para el desarrollo de la presente Política.

---

4. En programas y proyectos, en el proceso de gestión del personal (desde la selección, contratación, inducción, capacitación y evaluación) e incorporar criterios de género en el presupuesto institucional. También en los procedimientos y actitudes del personal por la influencia en positivo que tienen para mejorar la calidad de los servicios que se brindan a niñas, niños y adolescentes.





## 1.2. Contexto de las relaciones de género en el CONNA

Como toda acción de política, su éxito radica en asegurar la coherencia entre los problemas existentes y las medidas que se adoptan para cambiar la situación encontrada. Por tal motivo, fue necesario partir de un diagnóstico que proporcione evidencias del comportamiento que tienen las relaciones de género en el quehacer de la institución.

En 2015 bajo un enfoque cualitativo se realizó el “**diagnóstico sobre las relaciones de género**”<sup>5</sup>, el cual involucró al 55% del personal (189 personas<sup>6</sup>) explorando así los conocimientos, percepciones y actitudes<sup>7</sup> respecto a roles, estereotipos y prejuicios de los cuales

- 
5. Se aplicó diversas técnicas e instrumentos de investigación como: talleres, cuestionario, observación y grupos focales
  6. El 43% son hombres y el 57% mujeres provenientes de Juntas de Protección, Equipos de promoción y protección de derechos Colectivos y personal de sede central.
  7. Se aplicó técnicas del tipo siguiente: cuestionario sobre igualdad de género, talleres participativos, grupos focales y observación estructurada

hombres y mujeres son portadores por efecto de la socialización cultural. A su vez este paradigma se expresa en las actuaciones institucionales ante la ausencia de lineamientos que faciliten desde una perspectiva democrática la aplicación de la igualdad de género.

Asimismo, se consultó fuentes secundarias como el Plan Estratégico Institucional, el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Descripción de Funciones, estadísticas internas (información cuantitativa), entre otros.

El marco referencial que sustenta el análisis de la información del diagnóstico se rige por el principio de igualdad, no discriminación y equidad establecido en la LEPINA y la definición de discriminación contra las niñas y las mujeres aportada por la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).



Consulta para la construcción de la Política de equidad e igualdad de género, con personal de la sede central. 16 de julio de 2015



Consulta para la construcción de la Política de equidad e igualdad de género, con personal de la oficina central y sedes departamentales.  
30 de junio de 2015

### **1.3. Hallazgos relevantes del diagnóstico sobre las relaciones de género**

La desigualdad entre hombres y mujeres es un fenómeno histórico y cultural ligado al ejercicio del poder que se concentra en los hombres, por lo que las mujeres son ubicadas en un nivel de subordinación. Esta perspectiva influye en que las personas a través de la socialización van asumiendo interpretaciones que normalizan la desigualdad, la discriminación y la violencia de género, sin comprender que es lesiva a la dignidad humana.

Dado la complejidad de dicha desigualdad y las múltiples formas de reproducción social, la mayoría de las personas sin intención validan y promueven prácticas que son contrarias a la igualdad de derechos.

Por ello, es importante estudiar sus orígenes y sus manifestaciones de tal forma que permitan comprometer al personal con nuevas formas de relación que progresivamente tiendan a su eliminación.

Para el CONNA, la igualdad de género y los derechos de las niñas, niños y adolescentes están estrechamente vinculados, por lo que toda acción que se emprenda en cumplimiento de su mandato, debe armonizarse al propósito de promover la igualdad y no discriminación.

Los hallazgos del diagnóstico evidencian prácticas sexistas y de discriminación que se manifiestan en tres áreas de la actuación institucional: en los servicios de protección a derechos, en la asistencia técnica proporcionada a las instituciones garantes de derechos y en la cultura y el clima organizacional.



Validación del diagnóstico sobre las relaciones de género del CONNA. 6 de junio de 2016



Socialización del diagnóstico sobre las relaciones de género del CONNA, con representación del personal de la oficina central y sedes departamentales. 6 de junio de 2016

### 1.3.1. En los servicios de protección de derechos<sup>8</sup>

Se evidenció ciertas prácticas del personal que contravienen el principio de equidad, igualdad y no discriminación; pese a representar un deber del Estado<sup>9</sup> el otorgar beneficios justos a las personas, más aun si se trata de poblaciones en situación de discriminación por alguna diferencia.

8. Son las acciones destinadas a proteger los derechos de las niñas, niños y adolescentes (NNA) a través del procedimiento implementado por las Juntas de Protección de la Niñez y de la Adolescencia, las cuales dependen administrativamente del CONNA.

9. Art 6, literal b) Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, El Salvador

Dichas prácticas se expresaron en el trato desigual dado a las personas usuarias que acuden a las Juntas de Protección. Criterios como la apariencia personal, la instrucción académica, el nivel profesional y las discapacidades, inciden en la provisión o atención inmediata a unas personas y retardación o desinterés hacia otras.

Asimismo se manifestó la presencia de prejuicios y estigmas sociales y de género en el imaginario de parte del personal que afectan las decisiones vinculadas a la protección de los derechos a las NNA. Por ejemplo, las disyuntivas enfrentadas al dictarse el acogimiento de emergencia cuando la persona idónea en la cual se podría confiar el cuidado de la niña, niño o adolescente pertenece a la comunidad lésbica, gay, transexual, bisexual e intersexual; pese a que la orientación sexual es irrelevante para determinar la adecuada paternidad o maternidad <sup>10</sup> y a la vez forma parte del derecho a la intimidad personal.

De igual forma, en ocasiones se etiqueta a los hombres de origen campesino como machistas e irresponsables con su paternidad; y en los embarazos se generaliza de agresores a los adolescentes hombres y de víctimas a las adolescentes mujeres.

Se mencionó también el sesgo en el procedimiento administrativo de protección a través del cual en ocasiones, se atribuye unilateralmente a las madres la responsabilidad en las amenazas y vulneraciones a derechos de sus hijas e hijos y se invisibiliza el papel de los padres.

Por otro lado, en los embarazos en niñas y adolescentes las medidas de protección en salud sexual y reproductiva se enfocan hacia estas, sin el involucramiento de la persona responsable de este hecho.

---

10. "la orientación sexual es parte de la intimidad de una persona y no tiene relevancia para analizar aspectos relacionados con la buena o mala paternidad o maternidad" (Corte IDH, Caso Atala Riffo y niñas, párr. 167)

Dichas actitudes limitan la generación de conciencia y responsabilidad reproductiva en los hombres en su diversidad, lo cual es importante por su rol en la prevención de segundos embarazos. Dicha situación obedece a los estereotipos de género, pero también a la limitada oferta de programas destinados a brindar información, consejería y generar conciencia reproductiva en los niños, adolescentes y hombres adultos.

El personal mencionó que en ocasiones el contenido de los estudios sociales y psicológicos refleja estereotipos de género, destacando el empleo de lenguaje sexista y no inclusivo; reproducción de visiones estereotipadas sobre las mujeres, a quienes sin considerar el contexto y la realidad se les atribuye ser negligentes en el cuidado y crianza de las hijas e hijos. Asimismo, en algunas ocasiones durante la investigación, se indagan innecesariamente (en forma directa o indirecta) aspectos vinculados a la intimidad sexual de las mujeres que no tiene relevancia para la protección de los derechos de sus hijas e hijos.

De la misma manera, se observó percepciones discriminatorias de cierto personal atribuyendo mayor impacto psicológico, emocional y social de la violencia sexual en los niños y adolescentes hombres, que en las niñas y las adolescentes mujeres<sup>11</sup>. Argumentos derivados de la construcción cultural de la masculinidad, sin reparar que esta postura en el fondo naturaliza y justifica la violencia de género contra las niñas y las adolescentes. Se mencionó también, la ausencia de protocolos específicos de atención a niñas, niños y adolescentes sobrevivientes de la violencia sexual.

.....

11. Discusiones sostenidas durante talleres del diagnóstico sobre relaciones de género

La infraestructura y las condiciones arquitectónicas y ambientales de la institución en sedes departamentales y la oficina central, presenta estereotipos de género en su decoración, colores, personajes, juguetes e insumos lúdicos en Juntas de Protección. Además, en estos elementos se destaca la perspectiva infantil dando escasa visibilidad a la población adolescente. Los servicios sanitarios y de higiene (lavamanos) carecen de condiciones seguras y acordes a las características de las niñas y los niños. Asimismo, están pendientes los ajustes razonables para el acceso universal de la población de niñez y adolescencia con discapacidades a los servicios de las Juntas de Protección.

### **1.3.2. En la asistencia técnica proporcionada a instituciones garantes de derechos**

La asistencia técnica se proporciona a las instituciones del Sistema Nacional de Protección Integral y entidades garantes de derechos, está orientada a impulsar la implementación de la PNPNA y el funcionamiento del Sistema Nacional de Protección. Por lo tanto, dicha asistencia se concreta en procesos estratégicos como el registro de las entidades de atención, la acreditación de programas, la promoción y difusión de derechos, la creación de los Comités Locales de Derechos; la adecuación de las instituciones a las exigencias de la LEPINA y la PNPNA, entre otros.

Durante el diagnóstico se expuso dificultades para transversalizar la igualdad de género en la asistencia técnica que se brinda a las instituciones garantes, debido entre otros elementos, al limitado conocimiento en igualdad de género que posee el personal y la ausencia de herramientas metodológicas que favorecen su aplicación.

El cuestionario sobre igualdad de género aplicado al personal



participante en el diagnóstico confirmó la heterogeneidad en los conocimientos y la insuficiente habilidad en género para su aplicación. Se observó que solo el 38% acertó las preguntas que indagan conocimientos en género (35% fueron hombres y el 65% mujeres), pese a que siete de cada diez personas (68%) señalaron haber recibido formación en género, bajo diversas modalidades como charlas, cursos de más de tres días, diplomados y talleres específicos. La confusión y desinformación se expresó en ámbitos como la violencia intrafamiliar y el enfoque diferenciado en razón del género que debe regir modelos de atención a la niñez y la adolescencia<sup>12</sup>.

Además, se constató opiniones desfavorables a la igualdad entre los géneros. Destacando ejemplos como: aprobar los celos en las relaciones de pareja<sup>13</sup>. De igual manera, al justificar mayores necesidades sexuales en los hombres y no en las mujeres<sup>14</sup>. Esta perspectiva, constituye estereotipos que fomentan en el plano sexual conductas de agresividad que se suele utilizar para atenuar la responsabilidad de los agresores en la violencia sexual y centrar la carga en las víctimas.

Lo anterior, se vio reflejado en opiniones del personal<sup>15</sup> al atribuir que la violencia de género se origina en las formas de vestir “inapropiadas” de las niñas y las adolescentes. Dato que puede considerarse bajo, sin embargo, refleja gravedad por el rol de protección y defensa de derechos que le corresponde al CONNA.

.....

12. El 40% percibió que tanto mujeres como hombres son igualmente víctimas de la violencia intrafamiliar y el 14% consideró innecesario el tratamiento y abordaje diferenciado en niñas, niños y adolescentes en la labor de protección y defensa de los derechos
13. El 4% de hombres los calificó como muestras de afecto y fidelidad
14. El 10% estaba de acuerdo que los hombres tienen mayores necesidades sexuales que las mujeres
15. El 6% de los hombres lo señaló

La información revelada por el cuestionario indicó que el 68% del personal había participado en capacitaciones sobre género, no obstante sólo el 38% poseía conocimientos en género y menos de la mitad (16%) expresó actitudes favorables a la igualdad de género. Dicho panorama fue revelador de la importancia de generar procesos formativos en igualdad de género, sistemáticos y permanentes.

En relación con los datos e información estadística sobre la situación de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, se observó que no permitían identificar los impactos de género, debido a que a veces no se hacían las desagregaciones por edad y sexo que son relevantes para el análisis de las brechas en las oportunidades de niñas y adolescentes mujeres frente a los niños y adolescentes hombres. Situación observada, tanto en los datos o información producida o procesada para hacer del conocimiento público como para fines de planificación y presupuesto institucional.

Otro aspecto señalado fue el desequilibrio en la participación de hombres y mujeres en los Comités Locales de Derechos (CLD), lo cual está ligado a prácticas culturales de adjudicar por el hecho de ser mujer los asuntos relacionados con las niñas, niños y adolescentes, limitando la inserción plena de los hombres en este campo.

Los registros relativos a los 28 CLD creados a diciembre de 2015, mostraron que el 61% tenía mayoría mujeres entre las personas integrantes, el 25% mayoría hombres y sólo el 14% representación equilibrada de ambos sexos (50 y 50). Además, se evidenció que la brecha entre hombres y mujeres se acentuaba cuando los CLD tenían mayoría mujeres, no así cuando los hombres eran mayoría<sup>16</sup>.

---

16. En los CLD con mayoría mujeres su inserción oscilaba entre 54% a 83%; Donde había mayoría hombres su inserción fluctuaba entre 55% al 67%

También influyó en estos resultados la ausencia de criterios en favor de la paridad<sup>17</sup> en la constitución de los CLD; se observó reglamentación de la designación de 3 actores: municipalidad, gobierno central y la comunidad, no así representación de género<sup>18</sup>, lo cual afecta la operativización de las disposiciones de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

### **1.3.3. En la cultura y el clima organizacional.**

El diagnóstico constató avances en favor de la igualdad de género y en el cumplimiento de los derechos de las niñas, niños y adolescentes.

Al respecto, se ha estipulado en la normativa interna la licencia para lactancia materna que supera en duración lo regulado por la Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna; el finiquito moral<sup>19</sup> como requisito de ingreso a la institución y el establecimiento de sanciones disciplinarias en los hechos en perjuicio del honor, la intimidad, la imagen o la integridad de niñas, niños, adolescentes y poblaciones en situación de vulnerabilidad como mujeres y personas adultas mayores.

- 
17. Según la Ley de Equidad, Igualdad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres la paridad alude al equilibrio en la representación de mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales, económicos y políticos (artículo 5, segundo inciso).
  18. Capítulo II Integración, Reglamento de Organización y Funcionamiento de los CDL, Acuerdo número dos, Sesión Ordinaria XI del Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia, celebrada el veintisiete de junio de dos mil trece
  19. Art. 14 del Reglamento Interno de Trabajo establece dentro de los requisitos de ingreso a la institución, presentar certificación de PGR y PDDH relacionada con pago de obligaciones alimenticias y procesos por violencia intrafamiliar.

Asimismo, a nivel de lineamientos y mecanismos para la igualdad de género se estableció en el Plan Estratégico Institucional 2013-2018, la formulación de la Política de Equidad e Igualdad de Género y se creó con carácter técnico la Unidad de Género e Inclusión<sup>20</sup> para asistir en la transversalización de dicho enfoque en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo que coadyuven al cumplimiento del mandato institucional.

El diagnóstico también reveló oportunidades de mejora en la institución, particularmente en la gestión del personal y en las relaciones sociales y de convivencia que se establecen entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo, como se describe a continuación:

**a) Gestión del personal del CONNA: presencia<sup>21</sup> y representación de mujeres y hombres**

La información sobre plantilla laboral en la institución evidenció brechas en la inserción de hombres y mujeres en la institución. En el periodo 2015 y 2016 (marzo) las mujeres han sido mayoría, representando entre el 57% al 60% de la plantilla de personal, evidenciándose un aumento de tres puntos porcentuales pese a que la plantilla total se había mantenido sin variaciones significativas<sup>22</sup>.

Dicho resultado, en parte obedece al factor cultural que atribuye y asocia a las mujeres el cuidado y protección de las niñas y los niños, de ahí que ha existido mayor demanda de estas de trabajar en la institución. Por ejemplo, en 2015 se realizaron 312 procesos de

20. Depende de la Subdirección de Políticas y ésta a su vez de la Dirección Ejecutiva

21. Total de personas que constituyen la plantilla laboral del CONNA

22. Hasta junio 2015 la plantilla laboral fue de 345 personas y en marzo de 2016 significó 346 personas

selección de personal, de los cuales el 65% de quienes optaron por puestos de trabajo fueron mujeres y sólo el 35% hombres.

Además, se observó heterogeneidad en la presencia de hombres y mujeres según la naturaleza de las funciones que se realizan. En el nivel territorial que corresponde a miembros de Juntas de Protección, se observó que las mujeres constituían el 76% (34) y los hombres el 24% (11); asimismo en cinco de las 15 Juntas sus integrantes miembros eran sólo mujeres<sup>23</sup>, 1 tenía mayoría hombres<sup>24</sup> y las 9 restantes integraban a ambos en diferentes proporciones.

Por otro lado, el 60% de las Juntas estaba bajo la coordinación de mujeres y el 40% a cargo de hombres; es interesante observar que pese a que los hombres numéricamente son minoría (como miembros) la situación mejoraba cuando se ejercía el cargo de coordinación.

**En el nivel técnico**<sup>25</sup> los hombres representaron el 42% y las mujeres el 58%. En el **nivel de asistencia administrativa** no se encontró hombres realizando este tipo de funciones, panorama que se modifica en el nivel operativo<sup>26</sup>, donde **la concentración de hombres es mayoría** (88%), de tal forma que la brecha se acentúa en una relación de 7 hombres por 1 mujer.

En términos generales, se observó áreas de la institución caracterizadas por la división sexual del trabajo. Los hombres asumen

23. Juntas de Protección de San Vicente, Santa Ana, San Miguel, La Libertad y Usulután

24. Junta de Protección San Salvador I

25. Este nivel lo incluyen: a) equipos multidisciplinarios; b) secretarios y secretarías de actuación; c) receptores y receptoras de denuncia; d) notificadoras y notificadores; e) técnicas, técnicos y colaboradores técnicos; y f) coordinadores de áreas administrativas (activo fijo, presupuesto, y calidad y gestión por procesos)

26. Auxiliar de mantenimiento y administración, motoristas, mensajería y ordenanzas.

como notificadores (94%) en Juntas de Protección, motoristas (96%) y ordenanzas (78%). Por su parte, las mujeres se ocupan como integrantes de los equipos multidisciplinarios (75%), en su mayoría ejerciendo como trabajadoras sociales y psicólogas (87%); además 7 de cada 10 ejercen como secretarías de actuación y el 100% de los puestos de asistencia administrativa.

**En relación con el acceso a la toma de decisiones o la representación de hombres y mujeres** en la escala de jerarquía de la institución que comprende los cargos de jefatura del nivel directivo, asesor y ejecutivo, se observó a junio de 2015 que las mujeres lideraban el 62% (21) de las unidades organizativas del CONNA y los hombres el 38% (13), proporcionalmente a razón de 1 **hombre jefe X 1.6 mujeres jefas**<sup>27</sup>.

En el nivel directivo, específicamente a nivel de Subdirecciones se reflejó mayor brecha de desigualdad a razón de **1 hombre jefe X 3 mujeres jefas**; situación similar ocurría en el nivel asesor (en las unidades había 1 hombre jefe por 3 mujeres jefas); en el nivel ejecutivo (jefaturas de departamentos) la representación se acerca al equilibrio de género (las mujeres constituían el 52% y los hombres el 48%).

Se observó la división sexual de funciones en el ejercicio de los cargos en la institución como producto de la construcción sociocultural. Los hombres lideran las unidades organizativas encargadas del control interno (operaciones financieras y contables); la administración y finanzas institucionales; las comunicaciones, servidores y equipos informáticos; mantenimiento de bienes muebles e inmuebles y la administración de la flota vehicular. Las mujeres asumen las unidades responsables de la asistencia técnica para implementación de la PNPNA y el funcionamiento del SNPI, garantizar la información

27. Existían 34 unidades organizativas

pública y la transparencia; gestionar el talento humano; planificación y desarrollo institucional, como la gestión de las adquisiciones y contrataciones de bienes, obras y servicios.

En síntesis, la información expuesta evidencia que tanto a nivel de plantilla de personal como de acceso a cargos decisorios, las mujeres están sobre-representadas en relación a los hombres. Al contrastar la información por sexo y el acceso a las decisiones, se observó un desbalance que afecta el logro de la paridad señalada en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres<sup>28</sup>.

Al respecto, a junio de 2015 los hombres constituían el 43% del personal y asumían el 38% de los puestos decisorios (13 unidades organizativas); por su parte las mujeres constituían el 57% del personal y ocupaban el 62% (21 unidades organizativas) de los espacios decisivos en la institución.

Los desafíos a nivel interno para alcanzar la igualdad de género deben orientarse a romper la división sexual del trabajo a partir de fomentar que los hombres realicen funciones tradicionalmente consideradas femeninas como la asistencia administrativa; así como, promover el acceso de las mujeres a desempeñar funciones masculinizadas como notificadoras y motoristas, entre otras.

Es necesario seguir promoviendo el ingreso de los hombres a la institución para lograr la paridad, lo cual retribuirá en la valoración social del papel no solo de las mujeres, sino de los hombres como agentes responsables de la protección y defensa de los derechos de la niñez y adolescencia.

---

28. Art. 5, inciso dos.

## b) Relaciones sociales y de convivencia entre hombres y mujeres en el ámbito laboral: prácticas sexistas y discriminatorias.

La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, define el sexismo como “*toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública*”. Dicha discriminación se inscribe en la vigencia de una ideología que se expresa a través del **lenguaje, los sentimientos y las formas de proceder** que restringen la posibilidad de desarrollo pleno para mujeres y hombres al condicionarles mediante los valores, roles y estereotipos que han definido lo masculino y lo femenino.

El diagnóstico de género exploró percepciones y opiniones acerca de la forma como hombres y mujeres se relacionan socialmente en la institución, a fin de identificar prácticas sexistas y discriminatorias que pudiesen suceder. Los hallazgos mostraron diferentes lecturas, ya que el percibir o experimentar discriminación se vincula al ideario (paradigma, creencias) de cada persona.

A criterio del personal<sup>29</sup>, suceden hechos y prácticas discriminatorias y sexistas en perjuicio de los hombres como de las mujeres. La asignación de tareas que implican fuerza física para trasladar materiales, generalmente, se delega a los hombres. Adoptar consideraciones a las mujeres al asignarles recursos como el transporte para misiones de trabajo; actividades de campo en zonas de menor riesgo<sup>30</sup> y reservar en la sede central el parqueo accesible cuando pudiese otorgarse por orden de llegada, edad o condiciones de salud, forman parte de los

29. Durante las dinámicas de recolección de información se reiteró el trato desigual que se daba a los hombres

30. Actividad asociada a las Juntas de Protección



hechos señalados como discriminatorios hacia los hombres. Asimismo, se señaló el perfil diferenciado de los festejos conmemorativos en el CONNA, destacando las efemérides en torno a los derechos de las mujeres y el perfil básico dado al día del padre, por ejemplo.

En los hechos anteriores calificados como discriminatorios subyace la noción de esperar trato idéntico y homogéneo para ambos sexos, sin considerar todas las diferencias biológicas y sociales que deben tomarse en cuenta para avanzar hacia la igualdad de derechos.

El Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer estableció como legítimo, el proveer diferencias en el trato hacia mujeres y hombres para lograr la igualdad de género. Según este *“...no es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias...”*<sup>31</sup>

También se expusieron prácticas sexistas en la interacción social dirigidas de algunos hombres hacia las mujeres; otras reveladas en la relación entre el colectivo de hombres; y las que tenían lugar entre mujeres. Dichas prácticas sexistas se traducen en mensajes, comentarios, rumores, miradas y bromas en los espacios informales por la creencia de estar al margen de las regulaciones institucionales.

El personal manifestó que los pasillos, baños, comedores, cancha y parqueos (sede central) son los espacios más propensos a expresiones discriminatorias y sexistas hacia las mujeres como miradas lascivas,

31. Recomendación General No. 25, párrafo 8, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. 30º periodo de sesiones, 2004.

comentarios vulgares atribuidos a formas de vestir, bromas de doble sentido, rumores sobre la historia sexual con fines de descrédito, comentarios denigrantes sobre el estado civil y sobrenombres a quienes realizan funciones no tradicionales. Asimismo, contra las mujeres se utilizan sobrenombres alusivos al machismo; comentarios que celebran conquistas sentimentales; ridiculización a quienes se cree tener comportamientos femeninos o asumen actividades domésticas y del cuidado de hijas e hijos (actividades consideradas de mujeres).

Existen otras prácticas en el espacio laboral atribuidas a estereotipos de género que son contrarias a la igualdad de género, como el uso de vocabulario discriminatorio e inapropiado contra personas peatones durante las misiones oficiales y la música sexista en los teléfonos institucionales.

De igual forma, en ocasiones se dan expresiones simbólicas o verbales hacia los colegas hombres que gestionan permisos para cumplir obligaciones familiares como reuniones escolares, cuidado y asistencia. Sin embargo, son las mujeres (75%<sup>32</sup>) quienes hacen mayor uso de estos permisos lo cual les genera sobrecarga de responsabilidades.

En ocasiones se externan comentarios que descalifican el liderazgo y la autoridad de las mujeres jefas quienes en su rol de emitir directrices, distribuir el trabajo y monitorear su cumplimiento se enfrentan a resistencias abiertas o encubiertas de una parte del personal a su

.....  
32. Los registros del departamento de Recursos Humanos señalan que entre agosto y septiembre de 2015, se otorgaron 20 licencias para cubrir obligaciones familiares; 15 empleadas por mujeres y 5 por los hombres

cargo. No obstante, el personal también<sup>33</sup> expresó que por la misma construcción cultural, algunas mujeres jefas recurrían frente a sus equipos a prácticas de comunicación no dialogantes.

Las prácticas sexistas y de discriminación señaladas por el personal responden a las identidades de género construidas y reforzadas socialmente. En su mayoría, constituyen expresiones de violencia contra las niñas y las mujeres en sus formas simbólica, sexual, psicológica y emocional que obstaculizan su derecho a vivir libres de violencia. También se visualiza la violencia machista ejercida contra los hombres a consecuencia de la normalización que ha sido asumida y por el desconocimiento del daño que este ocasiona en su estima y dignidad.

Un aprendizaje producto del diagnóstico consiste en el reconocimiento que hicieron los hombres de prácticas que les ubican en desventaja en comparación con las mujeres. Dicha perspectiva, no suele encontrarse en la mayoría de mujeres quienes frecuentemente tienden a negar o pasan inadvertidos hechos sexistas y discriminatorios en su contra, probablemente por la frecuencia y la normalización con la que éstos han sido asimilados.

---

33. Personal participante en talleres del 30 de junio, 10 y 28 de julio de 2015



## 2. Marco normativo sobre igualdad de género

La igualdad constituye la base de articulación de todos los derechos y reconoce en todas las personas la capacidad de poseer y ejercer los mismos derechos, independiente de la edad, sexo, condición socioeconómica, lugar de residencia, orientación sexual e identidad de género, entre otras diferencias.

Diversos instrumentos del sistema universal y regional de protección de los derechos humanos reafirman el deber de los Estados de garantizar en sus actuaciones la igualdad. En este contexto, las actuaciones del CONNA en cumplimiento de sus funciones se registrarán por la normativa internacional, nacional e institucional que se detalla en adelante:

## 2.1. Marco normativo internacional y regional.

Los tratados de la Organización de las Naciones Unidas y de la Organización de los Estados Americanos más destacables:

### **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)**

- Establece la libertad e igualdad en dignidad con la que nacen los seres humanos y reconoce que todas las personas son titulares de derechos, sin ninguna distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole.
- El reconocimiento de la dignidad humana y de los derechos iguales e inalienables establecido en el preámbulo de la Declaración, constituye el fundamento de las reivindicaciones de los derechos específicos de poblaciones en situación de vulnerabilidad (mujeres en todas las etapas de vida, niñez y adolescencia, poblaciones indígenas, con discapacidades)

### **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer-CEDAW (1979)**

- Es el instrumento de referencia orientador de las políticas públicas para lograr la igualdad entre hombres y mujeres;
- Reconoce que la discriminación basada en el ser niñas y mujeres viola la igualdad de derechos, irrespeta la dignidad humana y limita las posibilidades de contribuir al desarrollo del país y a la humanidad;
- Al ratificar la Convención El Salvador asumió tres obligaciones:
  - a) Garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta contra las niñas y mujeres en la normativa
  - b) Mejorar la situación real de mujeres y niñas adoptando medidas concretas y eficaces para cambiar las brechas de desigualdad y
  - c) Enfrentar las relaciones desiguales modificando las prácticas culturales y los estereotipos de género.
- En la protección del derecho de las niñas y las adolescentes a no ser discriminadas es fundamental la CEDAW. Por el momento histórico las niñas no son nombradas en la Convención, pero el Comité de la CEDAW se ha pronunciado al señalar que el término “expresión mujer”<sup>34</sup> abarca asimismo a la niña y a la adolescente como sujetas de todos los derechos reconocidos en dicho instrumento.

---

34 Recomendación General No. 24, inciso final párrafo 8 relacionado con el artículo 12, Comité sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

### **Convención sobre los Derechos del Niño-CDN (1989)**

- Marca un cambio sustancial en la protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, al reconocerles como sujetos plenos de todos los derechos y otorgarles facultades para ejercerlos por sí mismos.
- Estipula el deber del Estado salvadoreño de asegurar la aplicación de los derechos protegidos en la Convención, sin distinción de raza, color, sexo.... Asimismo tomar todas las medidas para protegerles de toda forma de discriminación(Art.2)
- Los derechos reconocidos y la doctrina que subyace en la CDN, representa desafíos para la familia, el Estado y la sociedad, siendo necesario superar la idea que son personas incompletas e incapaces por una nueva cultura de protección.

### **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará” (1994)**

- Establece el derecho de las niñas y las mujeres a una vida libre de violencia en la familia y en la comunidad. Derecho que incluye el ser libres de discriminación y el ser valoradas y educadas libres de estereotipos que les consideren como inferiores.
- Reafirma que la violencia vulnera los derechos humanos y que se origina por las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres.

### **Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer- 1995**

- Partiendo de que los derechos de las mujeres también son derechos humanos, se adoptó la Plataforma de Acción en 12 áreas temáticas; una de estas proporciona identidad a las niñas y se ocupa de sus derechos.
- Las medidas establecidas para la protección y defensa de los derechos de las niñas se orientan a eliminar todas las formas de discriminación en su contra; superar las actitudes y las prácticas culturales que les perjudican; asegurar la igualdad con los niños en materia de educación, formación profesional, salud y nutrición; garantizar el derecho a una vida libre de violencia; eliminar la explotación económica y fomentar su participación en la vida social, económica y política
- Destaca que los Estados deben desarrollar políticas y programas para que las niñas adquieran conocimientos, desarrollen el sentido de su propia dignidad y asuman la responsabilidad de su vida

### **Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU (2000). La 1325 junto con 7 Resoluciones más forman la agenda “Mujer, Paz y Seguridad”**

- Es el instrumento internacional que aborda la seguridad y los impactos diferenciados de los conflictos armados y las crisis de seguridad.
- Un eje destacado es el deber de los Estados para atender la violencia sexual contra las niñas y las mujeres que suele emplearse como táctica de guerra. En la actual violencia delincuencial en el país, esta es relevante para proteger a las niñas y las adolescentes de amenazas y vulneraciones a la integridad sexual.
- Define las directrices para fortalecer la normativa institucional en favor de la participación y representación paritaria de mujeres y hombres en todos los niveles decisorios.



### **Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS, agenda 20-30**

- Reafirman los compromisos sobre igualdad de género asumidos en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo.
- La igualdad de género y el empoderamiento de las niñas es relevante en la agenda al dedicar un objetivo específico (No.5) e incluir metas en 8 objetivos más.
- Las metas abordan factores generadores de la subordinación de las niñas y las mujeres, tales como el matrimonio forzado, la violencia sexual, la sobrecarga del trabajo del cuidado y las labores domésticas y la inseguridad en los espacios públicos.

## **2.2. Marco normativo y programático nacional**

En este ámbito, las directrices sobre igualdad de género más relevantes de considerar son:

### **Constitución de la República de El Salvador(1983)**

- Establece la igualdad de las personas en el goce de los derechos civiles por tanto no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo religión (art.3)

## **Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres(LIE) 2011**

- Es el instrumento de Estado que establece los principios, propósitos y lineamientos normativos fundamentales que las políticas gubernamentales u otras instituciones del Estado deben contemplar para asegurar las condiciones administrativas, sociopolíticas y culturales que exigen la igualdad de derecho, la igualdad de hecho y la eliminación de las discriminaciones . Por lo que el CONNA en cumplimiento de sus funciones debe:
  - a) Integrar los principios de igualdad y no discriminación en las políticas, normativas, procedimientos y acciones institucionales.(art. 9)
  - b) Eliminar comportamientos discriminatorios que limitan el ejercicio de derechos. (art.4)
  - c) Desarrollar pautas de socialización basados en la equivalencia humana de las personas. (art.4)
  - d) Eliminar obstáculos al desempeño e intervención de las mujeres en todas las áreas del quehacer institucional. (art.4)
  - e) Armonizar la normativa institucional que contradiga el principio de igualdad y no discriminación. (art.4)
  - f) Impulsar medidas específicas<sup>35</sup> para desagregar por sexo la información estadística; eliminar de los mensajes institucionales el uso sexista del lenguaje; fomentar la igualdad de oportunidades en los espacios decisorios; aplicar políticas de empleo que favorezcan la igualdad y no discriminación; ejecutar acciones para erradicar el acoso sexual y laboral, y tomar medidas de conciliación de responsabilidades familiares con las obligaciones laborales.

## **Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres<sup>36</sup> (LEIV) 2012**

La Ley tienen por objeto establecer, reconocer y garantizar el derecho de las niñas y las mujeres a una vida libre de violencia por medio de políticas públicas, por lo que el CONNA deberá:

- Contribuir a garantizar a las niñas y las mujeres una vida libre de violencia, ejecutando acciones que aseguren el ser libres de toda forma de discriminación y el ser valoradas y educadas libres de estereotipos sexistas.
- Armonizar la normativa interna con la LEIV, específicamente el fortalecimiento del régimen disciplinario con los tipos y modalidades de violencia reguladas en esta ley para proteger el derecho de las niñas y las mujeres a una vida libre de violencia.
- Asegurar la formación integral en violencia y no discriminación del personal de Juntas de Protección para la actuación con la debida diligencia y facilitar el acceso a la justicia de las niñas y las adolescentes mujeres victimizadas por la violencia. Asimismo generar información sobre hechos de violencia de género que vulneren derechos.

---

36. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las mujeres (LEIV), Decreto Legislativo No. 520 publicado en el Diario Oficial No. 2, Tomo 390, de fecha 4 de enero de 2011

### **Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia(LEPINA) 2009**

- Su objeto es garantizar el ejercicio pleno de los derechos y facilitar el cumplimiento de los deberes de toda niña, niño y adolescente.
- Las actuaciones del CONNA en la interacción con niñas, niños y adolescentes debe regirse por el principio de igualdad, no discriminación y equidad, por tanto no podrá justificarse ninguna distinción basada en el sexo, raza, color, edad, idioma, religión, culto, opinión, filiación, origen nacional, étnico o social.
- Se debe proteger los derechos de las niñas y las adolescentes en estado de embarazo y en situación de abuso y explotación sexual.

### **Política Nacional de Protección Integral de la Niñez y de la Adolescencia (PNPNA) 2013-2023**

- Las líneas de acción y estrategias vinculadas a la igualdad de género incluyen<sup>37</sup>:
  - a) Ampliación de cobertura de servicios de educación y atención integral en salud sexual –reproductiva;
  - b) Fortalecer el rol de las familias para orientar en sexualidad y para prevenir la violencia, abuso y acoso sexual;
  - c) Diseñar programas educativos para eliminar la discriminación y erradicar estereotipos de género;
  - d) Fortalecer capacidades institucionales en enfoque de derechos y género para aplicación en la investigación y persecución de los delitos como la violencia sexual y trata de personas;
  - e) Actualizar al enfoque de género los programas curriculares

### **Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019- PQD “El Salvador Productivo, Educado y Seguro”**

- El PQD reitera a las instituciones del Estado la importancia de considerar en su trabajo los intereses y particularidades de las poblaciones excluidas bajo un enfoque de derechos humanos, género y ciclo de vida.
- Los lineamientos sobre género y ciclo de vida aplicables a la labor del CONNA son:
  - a) Desagregar la información por sexo, edad, zona de residencia y grupo poblacional prioritario;
  - b) Eliminar progresivamente el uso sexista y discriminatorio del lenguaje en documentos, normativas, publicidad, comunicaciones y señalizaciones;
  - c) Emplear acciones afirmativas para atender las desigualdades, en particular aplicar políticas de género;
  - d) Cumplir la Ley de Equidad, Igualdad y no Discriminación contra las Mujeres, sobre todo crear unidades de género, adecuar la normativa ;
  - e) Garantizar que las políticas y programas impulsados aborden determinantes que originan las desigualdades de género;
  - f) Promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres del cuidado de hijas e hijos y otras personas que por su condición los requieran( personas adultas mayores, con discapacidades, con enfermedades crónicas y graves)

### **Plan Nacional de Igualdad 2016-2020**

Es el instrumento de política pública en materia de igualdad de género que implementa la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE). Las estrategias del Plan que corresponden al CONNA ejecutar se vinculan particularmente a los ejes Transversalidad del principio de igualdad y no discriminación y vida libre de violencia, tales como:

- a) Armonizar la normativa interna a la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y a la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
- b) Transversalizar la igualdad de género y no discriminación en la cultura organizacional y en el quehacer institucional;
- c) Erradicar el sexismo en la comunicación institucional y social;
- d) Formar en igualdad de género al personal;
- e) Transformar patrones socio- culturales que reproducen violencia y discriminación de género.

### **2.3. Marco normativo y programático institucional.**

En este ámbito el Reglamento Interno de Trabajo y el Plan Estratégico Institucional 2013 2018 definen las directrices sobre igualdad de género que deben ser adoptadas en las actuaciones del CONNA.

### **Reglamento Interno de Trabajo del CONNA (aprobado por el Consejo Directivo el 14/11/2013)**

Las disposiciones establecidas sobre la igualdad de género y cumplimiento de los derechos de las niñas, niños y adolescentes son:

- a) Se define el requisito del finiquito moral (cumplimiento de obligaciones alimenticias y estar exento de procesos por violencia intrafamiliar)<sup>38</sup> para ingresar a la institución;
  - b) Se garantiza el principio de igualdad y no discriminación en el proceso de contratación y la igualdad salarial por igual trabajo;
  - c) Se protegen los derechos a empleadas en estado de embarazo (no asignar trabajos incompatibles con su estado y prohibición de despido);
  - d) Se otorgan licencias y permisos con goce de salario por maternidad, lactancia, paternidad y para cumplir obligaciones familiares;
- Regula el deber del personal de atender sin discriminación a las personas usuarias y evitar prácticas de acoso laboral o sexual<sup>39</sup>, irrespeto o maltrato hacia compañeras y compañeros de trabajo;
  - El régimen disciplinario estipula sanciones en los hechos en perjuicio del honor, la intimidad, la imagen o la integridad de niñas, niños, adolescentes y poblaciones en situación de vulnerabilidad como mujeres y personas adultas mayores (art. 80).

38 Art. 13, Son requisitos para ingresar a la institución estar solvente de obligaciones alimenticias y carecer de procesos por violencia intrafamiliar.

39 Art. 58 Reglamento Interno de Trabajo del CONNA

### Plan Estratégico Institucional 2013-2018 "PEI"

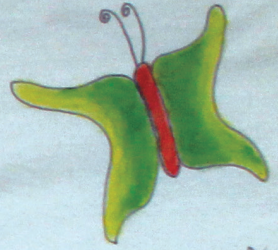
- En el pensamiento estratégico se establece el valor de la equidad al considerar en toda actuación las diferentes características que tienen las personas y colectivos humanos, especialmente entre los niños, niñas y adolescentes;

Se define en el PEI la elaboración participativa de la Política de Equidad e Igualdad de Género que será **responsabilidad de todo el personal. Siendo los criterios orientadores a observarse:**

- a) El enfoque de género deberá integrarse en todas las áreas de trabajo y en las diferentes fases de implementación de las acciones institucionales;
- b) Deberá priorizarse la implementación de las acciones de género en los procesos claves de la institución;
- c) Las acciones que se realicen representan la aplicación práctica del principio de Equidad de Género establecido en la PNPNA, para asegurar adecuadas relaciones de género entre el personal de la institución y de éstas con las personas que interactúan de otras instituciones, en especial al realizar el trabajo de protección y garantía de los derechos de las NNA.

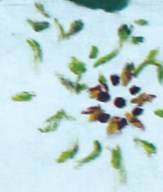


8 de Marzo



Exprésate

lucha de con...



Es una celebración  
Si no qu...  
conquista de...  
las MUJERES

justicia

La igualdad  
no es uniformidad,  
es respeto a la  
diferencia.

¡ Soy feliz! ♀



te, libre

Mujer.

"yo quiero un mundo  
igual para todas y  
Todos." TR

¡ Soy feliz! ♀  
¡ Soy feliz! ♀

### 3. Marco de referencia institucional sobre igualdad de género y derechos de la niñez y la adolescencia

En las últimas cinco décadas se observan cambios de enfoque en el análisis de la desigualdad de género, partiendo que viene de entenderse como problema de las mujeres a una postura de asumirla como desafíos de toda la sociedad, por su vínculo con el desarrollo y los derechos humanos.

Existen varias propuestas de enfoques teóricos y metodológicos para abordar la desigualdad de género en la acción pública, destacando tres perspectivas:

- a) **Mujeres en Desarrollo (MED).** Explica la desigualdad de género a partir de la ausencia de las mujeres en la esfera productiva y propone medidas destinadas a estas para fomentar el ingreso.
- b) **Género en Desarrollo (GED).** Explica la desigualdad como resultado del desequilibrio de poder entre mujeres y hombres, a la vez atribuye que dicha desigualdad es un obstáculo para el desarrollo humano. Para cambiar esta condición propone medidas destinadas principalmente a las mujeres.
- c) **Género en Desarrollo Inclusivo (GED- inclusivo).** Reconoce la desigualdad como fruto del reparto inequitativo del poder entre las personas. Para cambiar esta situación propone esfuerzos integrales que impacten en las formas como se construye en las niñas y los niños su identidad femenina o masculina, en dicho sentido debe hacerse parte activa a toda la sociedad para que el avance de las niñas y mujeres se de en paralelo con la inclusión de los niños y los hombres.

El surgimiento de los enfoques ya referidos ocurre en el marco de la discusión del paradigma del desarrollo humano y el ejercicio de los derechos.

En la actualidad, la novedad apunta a transversalizar la igualdad de derechos en cualquier iniciativa de política pública, ya que además de ser un derecho humano representa un principio articulador de otros derechos humanos. Este énfasis se integra en el contenido de la presente política.

### 3.1. Equidad e igualdad de género: dos conceptos diferentes pero relacionados

La equidad e igualdad son dos términos que suelen ser usados en forma indistinta, sin embargo son diferentes y están relacionados.

- ✓ **La equidad** es el medio que permite lograr **la igualdad** de derechos
- ✓ **Equidad** es repartir a cada persona lo que merece según sus condiciones, no se debe dar más; no se debe dar menos.
- ✓ **La igualdad** es un principio universal que establece que todas las personas son iguales, que no existen diferencias en el valor a pesar de la edad, sexo, nacionalidad, orientación sexual e identidad de género, discapacidad, entre otros.
- ✓ **La igualdad** es la meta buscada y se basa en asegurar que ambos sexos sean iguales en derechos.

Generalmente las mujeres en todo el curso de la vida tienen desventajas en el reconocimiento de sus aportes, en el acceso

a medios y oportunidades en comparación con los hombres. Las diferencias entre ambos se convierten en brechas que pueden limitar el ejercicio de derechos, siendo la equidad el medio que se emplea para eliminar en forma progresiva la discriminación y asegurar que exista la justicia.

A partir de la realidad del CONNA se presentan ejemplos de inequidades de género en paralelo con algunas ideas explicativas a fin de ampliar al respecto.

| Brechas e inequidades de género  | A manera de explicación y ampliación  |
|--|---|
| <b>a) Relacionadas a la presencia y acceso a las decisiones</b>  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desbalance o desequilibrio en la plantilla de personal del CONNA: entre el 57% al 60% del personal son mujeres, lo cual genera cierta “feminización de la labor de protección de derechos”</li> </ul> | <p>El cuidado y protección de las niñas y los niños por patrones culturales se asigna a las mujeres, por lo que los hombres que se interesan por estas temáticas son minoría; sin embargo es importante promover el equilibrio entre hombres y mujeres como parte del personal de la institución.</p> <p>En esta forma se contribuye a generar una nueva cultura de los hombres como agentes activos en la protección y defensa de los derechos de niñas, niños y adolescentes.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe en la institución brechas en el acceso a puestos decisorios: las mujeres lideran el 62% de espacios o cargos y los hombres el 38%.</li> </ul>  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe desequilibrio en la participación de hombres y mujeres en los Comités Locales de Derechos (el 61% de integrantes de los CLD son mujeres)</li> </ul>  |   |

### b) Relacionadas a las condiciones e intereses personales

- Los servicios sanitarios y de higiene personal (lavamanos) en las sedes departamentales (Juntas de Protección) y la sede central del CONNA son apropiados para las personas adultas, no así para todas las niñas y los niños, y menos aún para quienes tienen condición de discapacidad.

Para facilitar el acceso de niñas, niños y adolescentes a los servicios que brinda la institución, es importante que la infraestructura, equipo y todos los insumos disponibles en dichas áreas sean apropiados a sus características, intereses y condiciones (por ejemplo considerar estatura, eliminación de barreras físicas para la movilidad y los riesgos de ocasionar accidentes)

### c) Relacionadas a los roles y responsabilidades

- Al dictar las medidas de protección a derechos de NNA se invisibiliza la responsabilidad de una de las partes, generalmente de los padres por lo que se atribuye a las madres las vulneraciones y amenazas a derechos.

Producto de la división tradicional de roles, se invisibiliza la figura de los padres como responsables de guiar, cuidar, educar y proteger a sus hijas e hijos, no obstante es prioritario promover su corresponsabilidad, por ejemplo:

- En su mayoría, en la institución son las mujeres que hacen uso de las licencias para cumplir obligaciones familiares (en 2016, 3 de cada 4 licencias fueron otorgadas a compañeras y sólo 1 para los compañeros)

- ✓ Al dictar las medidas de protección debe considerarse el papel corresponsable tanto de las madres como de los padres de familia.
- ✓ Se debe fomentar en los compañeros, el uso de los permisos para atender obligaciones familiares a fin de compartir en forma equitativa tareas domésticas y del cuidado familiar.

**Las medidas positivas** son un recurso clave que se utiliza para superar desventajas en personas o colectivos poblacionales, por tanto estas constituyen un claro ejemplo de equidad. La iniciativa en el país “por ser niña” tiene el objeto de promover la educación de las niñas, ya que se ven forzadas a interrumpir su trayectoria educativa a consecuencia de patrones culturales y embarazos; esta acción es un referente concreto de la equidad que posibilita abordajes y tratamientos diferenciados para revertir las desigualdades de partida que tienen las niñas con respecto a los niños.

**Equidad de género o igualdad de género: ¿cuál es el término más apropiado?** “La Recomendación General No. 28 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer exhorta a los Estados que en cumplimiento de sus obligaciones, utilicen exclusivamente los conceptos de igualdad entre los géneros y no el concepto de equidad entre los géneros...”<sup>40</sup>, particularmente cuando se refieran al objetivo perseguido con las políticas, programas o proyectos que promueven el enfoque de género.

Por lo anterior, el contenido y las acciones de la Política de Equidad e Igualdad de Género del CONNA, en su mayoría se refieren y enfatizan en la igualdad entre hombres y mujeres o igualdad entre los géneros. Al dar peso a la igualdad, se asume que la equidad es el paso previo y por tanto ya está contenida.

La igualdad es el fin que asegura que hombres y mujeres disfruten en similares condiciones del acceso a los bienes, oportunidades y recursos, y que se comparta en forma equitativa las responsabilidades domésticas y familiares.

40 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General No. 28, párrafo 22.

### **3.2. La igualdad de género y los derechos de la niñez y la adolescencia**

La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), establecen en forma explícita la prohibición de discriminación, con lo cual los Estados que las ratifican asumen el deber de implementar medidas apropiadas para garantizar que las niñas y niños sean protegidos frente a esta.

La CEDAW señala como discriminatorio un hecho cuando la distinción, exclusión o restricción se base en la condición de ser niñas, adolescentes o mujeres, o cuando los resultados de este trato anulen el goce o ejercicio de sus derechos.

Diversas amenazas y vulneraciones a los derechos de las niñas y los niños están vinculadas a la desigualdad de género y la discriminación de la que son objeto. En su mayoría, las niñas históricamente reciben distinta valoración social y se les atribuye un estatus inferior en comparación con los niños. Por lo general, las adolescentes mujeres son educadas con menos poder que los adolescentes hombres para decidir sobre sus vidas, y las mujeres en comparación con los hombres tienen menor acceso a la participación y a la toma de decisiones en los ámbitos sociales, económicos y políticos.

La discriminación de género sigue siendo un problema que amenaza y vulnera los derechos de la niñez y la adolescencia en diferentes esferas. A las niñas a quienes se les niega el derecho a la educación o aquellas que a consecuencia de embarazos, no completan su proceso educativo tienen mayores desafíos para su proyecto de

vida, en comparación con otras niñas y adolescentes, y más aún, en relación con los niños y adolescentes hombres.

A consecuencia de los mandatos de género los niños y adolescentes hombres se socializan para comportarse dominantes, audaces y duros emocionalmente. En forma reiterada reciben mensajes de la familia, la escuela, los medios de comunicación, iglesias y los grupos de pares para asumir comportamientos que van en contrasentido a su condición humana. El demostrar "ser hombres" y reafirmarse en su masculinidad es un requisito impuesto que les limita expresar sus emociones, ejercer conductas sexuales de riesgo y no asumir las tareas reproductivas y domésticas. Vulnerándoles la libertad de ser y hacer lo que deseen en su vida conforme a su desarrollo evolutivo.

Es frecuente que las personas adultas fomenten en los niños el que se defiendan de otros niños con amenazas y golpes, sin considerar que se transmite una cultura de la violencia que más adelante puede dar origen a ejercer violencia contra las niñas, las adolescentes y las mujeres. El promover resolver los conflictos a través de la imposición y la fuerza puede limitar el establecimiento de relaciones sanas, respetuosas y solidarias con las niñas y las adolescentes, y que a futuro pueda generar dificultad para ser compañeros solidarios y padres afectuosos e interesados en la vida de sus hijas e hijos.

Para el CONNA la igualdad de género y los derechos de las niñas, niños y adolescentes están estrechamente vinculados, por lo que toda acción de promoción, defensa y protección de los derechos que se realice deberá promover la igualdad de género y no discriminación. Este compromiso requiere tomar en cuenta las barreras derivadas de los estereotipos que enfrentan las niñas, niños y adolescentes para el ejercicio de sus derechos.



También se debe tener en cuenta el impacto diferenciado de las amenazas y vulneraciones a los derechos para garantizar la igualdad. Al respecto, las niñas y las adolescentes constituyen el 94.4.%<sup>41</sup> de las vulneraciones a la integridad sexual, hecho que explica que la violencia basada en género afecta de manera desproporcionada a las niñas y las mujeres dado a su escasa autonomía personal.

### 3.3. Enfoque de género integral en las actuaciones del CONNA

En coherencia con el principio de igualdad, no discriminación y equidad que inspira la LEPINA y la Política Nacional de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, el CONNA reconoce que la desigualdad de género se produce por causas estructurales basadas en el ejercicio del poder, por lo que las medidas de la Política de Equidad e Igualdad de Género tendrán un enfoque integral vinculando el enfoque de derechos, la doctrina de protección integral y la igualdad de género.

A nivel operativo las medidas de la Política de Género proveerán igualdad de oportunidades en el acceso a los medios y recursos a las niñas, niños, adolescentes, mujeres y hombres según sus condiciones personales y sociales. Este énfasis se centra en el involucramiento por igual de ambos sexos no solo como participantes, sino como protagonistas de los cambios culturales a promoverse.

Para garantizar oportunidades en el ejercicio de todos los derechos en condiciones de igualdad, la Política fomentará el empoderamiento de las niñas, adolescentes y las mujeres como sujetas plenas de todos los derechos, ya sea como usuarias de los servicios de las Juntas de

41. Sistema de Información de Denuncias/CONNA, vulneraciones a la integridad sexual entre enero septiembre 2017.

Protección o como personal de la institución, particularmente en áreas donde las brechas de desigualdad se acentúan como la autonomía física (violencia de género), la salud sexual y reproductiva y el trabajo reproductivo (trabajo doméstico y del cuidado no remunerado).

En base al mandato de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, el CONNA asumirá como estrategia la transversalidad de la igualdad de género en el mandato institucional, lo cual comprende incorporar género en todas las áreas de trabajo y en las diferentes fases de implementación de las acciones institucionales como en la institucionalización de la Política Nacional de Niñez y Adolescencia, la coordinación del Sistema Nacional de Protección y la defensa efectiva de los derechos individuales, colectivos y difusos de las niñas, niños y adolescentes. Dicha estrategia es coherente también con las recomendaciones surgidas de la evaluación de la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing (Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer)

Con base el llamado realizado por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU, de considerar la plena participación de los hombres y los niños como agentes y beneficiarios de la igualdad de género para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible<sup>42</sup>, la institución considera relevante involucrar en forma activa tanto a las niñas y las mujeres como a los niños y los hombres en la implementación de las acciones contenidas en la Política de Género, en particular en aquellas áreas claves por su importante potencial de cambio cultural.

La primera área de interés para articular la participación activa de ambos géneros, corresponde a las acciones para eliminar todas las

42. Consejo Económico y Social- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer- Informe sobre el 60°. Periodo de Sesiones Resolución E/2016/27 E/CN.6/2016/22.

formas de discriminación y violencia de género contra las niñas y las mujeres en el ámbito familiar, escolar y comunitario promoviendo cambios en los patrones culturales de género que validan y reproducen normas, prácticas y estereotipos de género masculinos y femeninos.

Otra área de relevancia se relaciona al fomento de la corresponsabilidad en las actividades reproductivas mediante el reparto equitativo del cuidado familiar (crianza y educación de niñas y niños) y del trabajo doméstico entre las niñas, niños y entre mujeres y hombres. En este marco, la institución realizará acciones que visibilicen y otorguen el valor que tienen estas actividades para la reproducción humana; además, alentará la participación de los niños y los hombres en este campo y adoptará medidas internas que faciliten al personal compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares.

De conformidad con lo anterior, en las acciones de protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, se fomentará la participación y el ejercicio de una paternidad presente y activa que contribuirá en tres dimensiones:

- a) Aseguramiento del derecho de las niñas, niños y adolescentes a mantener relaciones personales y a ser criados por su madre y padre como lo reitera la LEPINA(Art.80)
- b) Permitir el ejercicio del derecho de los padres a desarrollar vínculos emocionales y afectivos con sus hijas e hijos y asumir el deber de participar de las responsabilidades del cuidado.
- c) Transformar el mandato de socialización maternal que se les atribuye con propiedad y exclusividad a las mujeres, posibilitando espacios para su desarrollo personal.

En definitiva para el CONNA es prioritario comprometer a los niños, los adolescentes y los hombres en favor de la igualdad de género en los ámbitos personales, familiares, comunitarios y educativos por cuanto avanzar a las transformaciones culturales e históricas que aseguren que todas las personas indistintamente del sexo, edad, condición social o económica realizan sus aspiraciones y ejercen sus derechos.

En este sentido será indispensable generar medidas con tres orientaciones: a) mixtas para ambos géneros; b) individualizadas para las niñas y las mujeres en su condición de género; c) específicas para los niños y los hombres en la construcción de su masculinidad conforme a los hallazgos encontrados en el diagnóstico sobre relaciones de género realizado.

Finalmente señalar que los enfoques que trazan los ejes de intervención, las estrategias y las acciones establecidas en la Política de Equidad e Igualdad de Género, incluyen el enfoque de derechos, la doctrina de protección integral y el paradigma de género en desarrollo inclusivo.

#### 4. Principios de la Política

La Política de Equidad e Igualdad de Género del CONNA se regirá por los principios siguientes:

##### ***Equidad, igualdad y no discriminación***

Se reconoce que todas las personas son iguales en derechos por tanto se asegurará que en el cumplimiento de nuestro mandato todas las personas sean valoradas como seres con dignidad y como tal merecedoras de todos los derechos, sin importar la edad, sexo, condición social o económica.

Se asume en todas nuestras actuaciones el compromiso de respetar y garantizar el derecho a la igualdad de género, facilitando las condiciones y oportunidades que consideren las diferencias e intereses personales y sociales de las niñas, niños y adolescentes que les ubican en desigualdad en la familia, la escuela y la comunidad.

Se fomentará las relaciones entre compañeros y compañeras basadas en la fraternidad y solidaridad, por lo que no podrán ser objeto de ningún tipo de discriminación que impida el ejercicio de todos los derechos en el ámbito laboral.

##### ***Cooperación, corresponsabilidad y solidaridad***

La igualdad de derechos se asume como compromiso colectivo que se construye con el aporte individual y profesional de todo el personal, indistintamente del sexo, las funciones y responsabilidades desempeñadas.

Todo el personal cooperará en los procesos de cambio que se realicen de cara a la implementación de la Política de Género.

### ***Respeto a la dignidad y la diversidad humana***

Se reconoce el derecho de cada persona de ser respetada y valorada como ser individual y social con sus características y diferencias en creencias, opiniones, aspiraciones e intereses. Dichas diferencias se valoran como fuente de riqueza que vincula a toda la humanidad digna de poseer los mismos derechos.

En la realización del trabajo se respetará por igual a todas las niñas, niños y adolescentes. Sin importar preferencias y aspiraciones el ideal de justicia orientará el proceder institucional, ya sea en las relaciones internas como las que se establecen con el personal de las instituciones garantes de derechos.

Se evitará reproducir estereotipos, estigmas y prejuicios basados en conceptos de subordinación que dañen la dignidad de las niñas, niños, adolescentes, madres, padres y personas a cargo del cuidado, compañeras y compañeros de trabajo y demás personas.

### ***Coherencia e Integridad en lo privado y en lo público***

Todos los actos, normas, procedimientos y prácticas que se realicen en cumplimiento de las funciones institucionales deben contribuir a lograr la igualdad de derechos entre las personas.

En todo momento el proceder institucional respetará la dignidad de persona de las niñas, niños, adolescentes, mujeres y hombres en su diversidad. Se fomentará en el espacio familiar, educativo, comunitario y laboral prácticas positivas que superen la desigualdad entre hombres y mujeres.

## 5. Objetivos de la Política

### 5.1. General

Transversalizar la igualdad de género en todas las actuaciones institucionales, así como en su organización y funcionamiento interno, implementando acciones necesarias desde el nivel estratégico, ejecutivo y operativo que permitan garantizar los derechos de las niñas, niños y adolescentes, madres, padres, personas cuidadoras y el personal que labora en el CONNA en igualdad de condiciones y sin discriminación.

### 5.2. Específicos

- a) Proteger y garantizar los derechos de las niñas, niños y adolescentes considerando aquellas amenazas y vulneraciones que son resultado de la desigualdad de género que impactan en el desarrollo y proyecto de vida.
- b) Transversalizar la igualdad de género en la asistencia técnica que el CONNA brinda a las instituciones que implementan la Política de Niñez y Adolescencia como la relacionada con el funcionamiento del Sistema.
- c) Generar condiciones que favorezcan una cultura de igualdad y no discriminación al interior de la institución que se traduzca en relaciones equitativas, respetuosas y solidarias entre compañeras y compañeros indistintamente de los cargos y funciones que desempeñen.

## 6. Ejes de intervención, estrategias y acciones

El marco de acción de la presente política se desarrolla en cuatro ejes de intervención, estos a su vez se desglosan en 9 estrategias y 33 acciones que orientarán la ejecución.

### Eje de intervención 1

#### **Transversalizar el enfoque de género en la protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes considerando el impacto diferenciado de las amenazas y vulneraciones**

Surge de considerar la influencia que tienen las determinantes de género en las amenazas y vulneraciones a derechos de niñas, niños y adolescente y que las medidas a dictarse brinden una mayor protección a los derechos, asegurando un abordaje sin culpabilización y discriminación hacia las niñas, niños, adolescentes, madres, padres, personas a cargo del cuidado de las niñas, niños y adolescentes por estereotipos de género.

*Este eje comprende dos estrategias.*

#### **Estrategia 1.1 Impulsar acciones para la protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, en particular ante amenazas y vulneraciones a la integridad personal por las uniones, matrimonios, embarazos y la violencia sexual.**

Existe vínculo entre los embarazos, las uniones, los matrimonios y la violencia sexual en niñas, niños y adolescentes. Dado la incidencia de la violencia sexual y su impacto en el ejercicio de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, el CONNA asume este problema



como prioridad de trabajo, por lo que las acciones a priorizarse son las siguientes:

- 1.1.1. Implementar campañas comunicacionales de sensibilización enfocadas en el respeto y protección a la integridad personal de las niñas, niños y adolescentes. Centrando el énfasis en la prevención de las uniones, embarazos y la violencia sexual.
- 1.1.2. Formular directrices, protocolos<sup>43</sup> o lineamientos que orienten la actuación institucional para la protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes amenazados o vulnerados por dichas formas de violencia.
- 1.1.3. Adoptar medidas que favorezcan el abordaje o atención de niñas, niños y adolescentes victimizados por violencia sexual con calidez y sin revictimización; en la medida de lo posible y según sea el caso que las niñas, niños y adolescentes sean atendidos por personal de su mismo sexo; confidencialidad en la información; única entrevista, entre otros, a fin de favorecer el trato digno, con calidez y confiable para las personas víctimas.
- 1.1.4. Promover iniciativas interinstitucionales encaminadas a la implementación de estrategias, programas o proyectos para la protección y restitución de los derechos de NNA sobrevivientes de violencia sexual, embarazo, matrimonios y uniones.

---

43. Protocolos que guíen las fases del procedimiento a seguirse desde la detección, realizar el abordaje inicial, registrar los hechos, dictar las medidas administrativas de protección, derivación a otras instancias y seguimiento

## Responsables

El liderazgo de esta estrategia y sus acciones le corresponde a la Dirección Ejecutiva, Subdirección de Políticas, Subdirección de Registro y Vigilancia y Subdirección de Defensa de Derechos Individuales y las Juntas de Protección.



**Estrategia 1.2** Adecuar al enfoque de género el proceso y los instrumentos que rigen el procedimiento administrativo de protección de derechos, con el objeto de brindar atención diferenciada y en igualdad de condiciones a las niñas, niños y adolescentes.

Es importante que las etapas del procedimiento administrativo y los instrumentos sean sensibles a género, para tal efecto se realizarán las acciones siguientes:

- 1.2.1. Fortalecer con criterios de género las herramientas empleadas en el procedimiento administrativo de protección de derechos a niñas, niños y adolescentes, tales como estudios sociales y psicológicos que se realizan, con el objeto de asegurar la mayor protección de derechos y universalizar el trato digno y sin discriminación hacia las niñas, niños y adolescentes, así como a madres, padres y personas responsables del cuidado.
- 1.2.2. Elaborar directrices que orienten a las Juntas de Protección aplicar medidas que favorezcan y contribuyan a la igualdad de género, particularmente en ámbitos donde la carga sociocultural reproduce el sexismo y la discriminación de género.

Por tal razón en ámbitos relacionados con el cuidado y crianza de las niñas, niños y adolescentes, las medidas de protección fomentarán la redistribución de responsabilidades de ambos progenitores que contribuya a un rol activo de los padres y cuidadores, superando la feminización de los cuidados. En relación con el embarazo, se promoverá la conciencia reproductiva en los niños y adolescentes hombres, especialmente la prevención del embarazo.

- 1.2.3. Enriquecer el análisis de los casos desde una visión de género para emitir las medidas de protección con disposiciones plasmadas desde los diferentes cuerpos normativos nacionales, como también con tratados internacionales y recomendaciones dictadas por los sistemas de protección de derechos humanos.

### **Responsables**

El liderazgo de esta estrategia y las acciones le corresponderá a la Subdirección de Defensa de Derechos Individuales, Juntas de Protección y la Subdirección de Políticas

### **Eje de intervención 2**

**Introducir criterios de género en el proceso de asistencia técnica en enfoque de derechos de niñez y adolescencia que se realiza para facilitar la implementación de la Política Nacional de Niñez y Adolescencia y el funcionamiento coordinado del Sistema.**

El alcance de dicha función rectora se concretará en dos grandes estrategias como se describen en adelante.

**Estrategia 2.1. Garantizar la igualdad de género en la asistencia técnica brindada a las instituciones garantes de derechos para la institucionalización de la PNPNA y el funcionamiento del Sistema Nacional de Protección.**

La asistencia técnica constituye una de las acciones estratégicas del rol rector del CONNA y con ella se generan las condiciones para la aplicación del enfoque de derechos de niñez y adolescencia y la doctrina de protección integral en las políticas, planes, programas y proyectos orientados a la provisión de servicios públicos que garantizan a las niñas, niños y adolescentes sus derechos.

Esta estrategia asegurará que la asistencia técnica sea sensible a género a través de las acciones siguientes:

- 2.1.1. Asegurar el enfoque de género en el proceso, la metodología y los instrumentos empleados para vigilar la coherencia de las políticas sectoriales, los planes y los programas nacionales o municipales con las directrices y lineamientos de la PNPNA.
- 2.1.2. Incorporar criterios de género en la metodología y los productos relacionados con la adecuación institucional a las exigencias de la LEPINA y la PNPNA realizado por las instituciones garantes de derechos.
- 2.1.3. Transversalizar el enfoque de género en el proceso de asistencia técnica para la creación de los Comités Locales de Derechos (CLD), el registro de las entidades de atención y la acreditación de los programas de atención a la niñez.

Para facilitar y orientar al personal del CONNA se formularán lineamientos o directrices con criterios de género para su adopción en la asistencia técnica que se brinda a las instituciones garantes y a las entidades de atención. Las directrices retomarán recomendaciones generales sobre igualdad de género emitidas por los mecanismos internacionales de derechos humanos; tales como la adopción de medidas positivas en favor de personas en situación de desventaja; eliminación de estereotipos sexistas y discriminatorios que prevalecen en diferentes ámbitos de la sociedad, entre otras.

- 2.1.4. Incorporar el enfoque de género en las herramientas técnicas<sup>44</sup> generadas por el CONNA para el funcionamiento del Sistema Nacional de Protección Integral.

.....

44. Informes, orientaciones, directrices, lineamientos técnicos u otros.

### **Responsables**

El liderazgo en esta estrategia y sus acciones le corresponderá a la Subdirección de Políticas; Subdirección de Registro y Vigilancia (Deptos. de Registro y Acreditación de Programas); Subdirección de Defensa de Derechos Individuales (Departamentos de Asistencia Técnica y Supervisión de Juntas de Protección) y la Subdirección de Promoción y Protección de Derechos Colectivos (Departamentos de Coordinación y Articulación Local y Asistencia Técnica a CLD).

### **Estrategia 2.2 Introducir criterios de género en la difusión y promoción de los derechos y deberes de las niñas, niños y adolescentes; así como en la difusión de la Política Nacional de Protección Integral en cumplimiento del compromiso institucional.**

A fin de contribuir al logro de la igualdad entre los géneros en la sociedad salvadoreña, se fortalecerá el proceso de difusión y promoción del conocimiento de los derechos y deberes de las niñas, niños y adolescentes, a través de las acciones siguientes:

- 2.2.1. Transversalizar el enfoque de género en las acciones de difusión de derechos tales como: charlas, ferias, talleres, foros, conversatorios y otras actividades destinadas a que las niñas, niños y adolescentes conozcan sus derechos y deberes, y fomentar en las personas adultas (madres, padres, personas a cargo del cuidado) actitudes de respeto y protección.

- 2.2.2. Integrar el enfoque de género en el proceso de fortalecimiento de habilidades y capacidades en doctrina de protección, derechos de niñez y Política Nacional de Protección Integral realizado con el personal de los niveles directivo, ejecutivo y operativo de instituciones del Sistema de Protección Integral.

De esta manera, la igualdad de género transversalizará los planes formativos y de difusión, los contenidos, las metodologías (técnicas, dinámicas y actividad lúdica), los recursos metodológicos, la facilitación pedagógica, los materiales promocionales institucionales; como también las campañas publicitarias (comunicacionales), sus mensajes y materiales propios.

**Responsables:**

El liderazgo en esta estrategia y sus acciones le corresponde a Subdirección de Políticas; Unidad de Comunicación; Subdirección de Promoción y Protección de Derechos Colectivos y Difusos (Departamentos de Coordinación y Articulación Local y Asistencia Técnica a CLD).

**Eje de intervención 3**

**Fortalecer las habilidades y competencias del personal en la equidad e igualdad de género para la aplicación en su área de trabajo y en las relaciones sociales que establece con otras personas en el ámbito laboral como familiar.**

**Estrategia 3.1. Actualizar en igualdad de género a todo el personal de la institución dotándoles de los fundamentos teóricos y la metodología para su aplicación en sus funciones y en las relaciones laborales y familiares.**

Permitirá la actualización profesional en equidad e igualdad de género a través de un proceso sistemático y progresivo, empleando modalidades presenciales, virtuales o mixtas para fortalecer capacidades en el personal que permita aplicar criterios de género en su respectiva área de trabajo. A la vez, que esta igualdad influya en las relaciones sociales entre compañeras y compañeros de trabajo.

Dicha formación proveerá el marco teórico que rige la igualdad de género y la metodología para identificar dónde y cómo se introduce esta dimensión en cualquier proceso o acción orientada al cambio.

*Las acciones a realizarse son:*

- 3.1.1. Implementar un plan de formación sobre igualdad de género dirigido a todo el personal con énfasis en dos contenidos: a) deconstrucción de las masculinidades y feminidades, y b) la eliminación del sexismo, la misoginia y la discriminación de género. La finalidad de la formación es cualificar el servicio que se brinda a las niñas, niños y adolescentes y contribuir a un clima laboral que se destaque por las relaciones positivas y respetuosas entre hombres y mujeres.
- 3.1.2. Realizar un proceso de especialización del personal en ámbitos como: a) igualdad de género en la protección y defensa de los derechos de niñez y adolescencia; b) derecho a una vida libre de violencia y sin discriminación;



c) planificación y presupuestos etiquetados y sensibles a género; d) enfoque de género en la producción y procesamiento de información estadística, entre otros.

3.1.3. Impulsar una estrategia de difusión y conocimiento de la Política de Equidad e Igualdad de Género con la finalidad que el personal se apropie de su contenido y aplique en su área de trabajo las directrices y lineamientos establecidos en ésta.

3.1.4. Incorporar el enfoque de equidad e igualdad de género en los demás procesos formativos de fortalecimiento de capacidades que realice el CONNA; indistintamente de su naturaleza, temática, ya sea internos como los dirigidos a las instituciones garantes de derechos.



Curso ABC de la Igualdad Sustantiva facilitado por ISDEMU, dirigido a personal de la oficina central y sedes departamentales. Mayo 2018



Curso ABC de la Igualdad Sustantiva facilitado por ISDEMU, dirigido a personal de la oficina central y sedes departamentales. Septiembre 2018

En el marco de la gestión del conocimiento sobre género, se formulará un plan integral de formación institucional que desglose objetivos, niveles formativos, contenidos curriculares y criterios de participación desde el ingreso del personal hasta su nivel óptimo. La implementación del plan de formación se hará con la asistencia y cooperación de la institución rectora de la igualdad (ISDEMU) y otras instituciones públicas, privadas y de cooperación dedicadas a este campo.

**Responsables:**

El liderazgo de esta estrategia y sus acciones le corresponderá a la Subdirección de Operaciones (departamento de Recursos Humanos y Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional); la Unidad Financiera Institucional y la cooperación técnica del departamento de Promoción y Difusión de Derechos y la Unidad de Género e Inclusión. De igual manera el involucramiento de todas las Subdirecciones.

## Eje de intervención 4

**Fortalecer la gestión interna del CONNA transversalizando el enfoque de igualdad de género en los procesos claves de la institución, con la finalidad de contribuir a una cultura de igualdad y no discriminación en la sociedad salvadoreña.**

En este periodo de vigencia de la Política (6 años) las intervenciones se focalizarán en áreas claves por el valor de cambio al que contribuyen. Este ejercicio debe comprenderse como punto de partida y las acciones a realizarse se explican a continuación:

**Estrategia 4.1: Transversalizar la igualdad de género en la gestión del talento humano para favorecer la igualdad de oportunidades y prevenir el sexismo, la violencia y la discriminación de género.**

Se favorecerá la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y eliminar los sesgos de género en la asignación de cargos y funciones como resultado de la histórica división sexual del trabajo, se realizarán acciones como:

- 4.1.1. Eliminar de las convocatorias de empleo los requisitos y criterios que contengan cualquier sesgo estereotipado sobre lo considerado femenino o masculino en detrimento de la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato. Para tal efecto, será necesario actualizar el Manual de Puestos y Funciones de la institución para transversalizar la igualdad de género y eliminar los sesgos sexistas.

- 4.1.2. Fomentar la incursión de hombres o mujeres en ocupaciones no tradicionales (según sea el caso), alentando la postulación de las personas en los concursos públicos con la finalidad de contribuir con la valoración social de todas las ocupaciones y eliminar progresivamente los sesgos ocupacionales que se presentan en la institución.
- 4.1.3. Fortalecer con indicadores sensibles a género el proceso y las herramientas que rigen la selección e inducción del personal, ya sea para los concursos externos como internos. Este criterio se aplicará en los instrumentos para la evaluación del desempeño laboral.
- 4.1.4. Implementar medidas positivas para equilibrar la presencia de hombres y mujeres como parte del personal en la institución (plantilla laboral). Para tal efecto, se revisará periódicamente la composición de la plantilla laboral (balances de género) y se tendrá en cuenta en las nuevas contrataciones o promociones del personal. Este criterio junto con los de competencia técnica y de idoneidad guiarán las contrataciones o promociones.
- 4.1.5. Actualizar el proceso, procedimiento e instrumentos que rigen las relaciones sociales y de convivencia en el ámbito laboral con disposiciones para prevenir el sexismo, el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género<sup>45</sup>. Será necesario actualizar el Reglamento Interno de Trabajo y la

---

45. En cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos que reconoce como riesgo psicosocial la violencia laboral y sexual y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

adecuación del proceso administrativo sancionatorio ante conductas sexistas, violentas y discriminatorias<sup>46</sup> que vulneran y amenazan la integridad personal y el derecho a una vida libre de violencia.

- 4.1.6. Fomentar la cultura de la denuncia para prevenir en el ámbito laboral las conductas sexistas, el acoso sexual, las expresiones de violencia basada en género y la discriminación a través de la realización de campañas de cero tolerancia, la difusión de la ruta y los mecanismos encargados del abordaje de los hechos.
- 4.1.7. Fomentar una cultura institucional de equidad e igualdad entre los géneros mediante la promoción del uso de las licencias para cumplir responsabilidades en la esfera reproductiva (atender actividades escolares y de salud de hijas e hijos) en coherencia con el principio de integridad en lo privado y en lo público establecido en esta Política.
- 4.1.8. Realizar campañas de fortalecimiento de nuevas masculinidades y protección integral a las hijas e hijos del personal y sus familias, como también con actividades de convivencia, formación e involucramiento directo del grupo familiar.

---

46. Definir la ruta interna y los mecanismos encargados de recibir las denuncias e imponer las sanciones en sede central y sedes departamentales

### **Responsables**

Corresponderá liderar la implementación de esta estrategia y sus acciones a la Subdirección de Operaciones (Depto. de Recursos Humanos), Unidad Jurídica, Subdirección de Políticas, Subdirección Promoción y Protección de Derechos Colectivos y Difusos, Subdirección de Registro y Vigilancia , y Subdirección de Defensa de Derechos Individuales.

### **Estrategia 4.2: Incorporar la igualdad de género en toda la producción comunicacional de la institución a fin de contribuir a la eliminación de estereotipos sexistas y discriminatorios hacia las personas.**

*Se realizará las acciones siguientes*

- 4.2.1. Adoptar contenidos libres de estereotipos y prejuicios sexistas en toda la producción comunicacional, sea esta para uso interno como la de publicación externa. Para tal efecto el lenguaje, las imágenes y los mensajes institucionales asegurarán una visión positiva, incluyente y no discriminatoria de niñas, niños, adolescentes, mujeres y hombres en los diferentes formatos comunicacionales como boletines, comunicados de prensa, cartas informativas, materiales gráficos informativos o de promoción de derechos.
- 4.2.2. Implementar acciones promocionales (internas) de fomento de la igualdad de género y empoderamiento de las niñas y las adolescentes en el marco de la estrategia de comunicación institucional. Dichas acciones se centrarán en áreas claves por el valor de cambio social al que

contribuyen tales como: redistribución entre hombres y mujeres del cuidado, crianza y educación de niñas, niños y adolescentes; fomento de masculinidades y feminidades alternativas y el derecho a una vida libre de violencia.

Las actividades de promoción de derechos que se realicen en la institución en ocasión de las efemérides internacionales y nacionales guardarán coherencia con la prevención del sexismo, la violencia y la discriminación basada en género.

### **Responsables**

Corresponderá el liderazgo de esta estrategia y acciones a la Unidad de Comunicación con el involucramiento de todas las unidades organizativas del CONNA y la asistencia técnica de la Unidad de Género e Inclusión.

**Estrategia 4.3: Aplicar criterios de género en la producción o procesamiento de datos, información y estudios sobre los derechos de las niñas, niños y adolescentes; así como en la generación de datos internos relacionados a la planificación, presupuesto, seguimiento, monitoreo y evaluación del trabajo.**

*Las acciones a implementarse serán:*

- 4.3.1. Desagregar por edad y sexo toda la información producida por la institución que evidencie los impactos diferenciados (niñas y adolescentes en situación de embarazo, niños y adolescentes impactados por la violencia generada por maras y pandillas, entre otros).

- 4.3.2. Registrar en forma progresiva datos sobre vulneraciones específicas contra las niñas y las adolescentes en situación de uniones, embarazos y violencia sexual que acceden a los servicios de Juntas de Protección
- 4.3.3. Incorporar criterios de género a la información producida para fines de planificación, presupuesto, seguimiento y evaluación del trabajo a fin de identificar las contribuciones aportadas en la superación de la desigualdad de género.
- 4.3.4. Integrar el análisis de género a los estudios, informes, análisis e investigaciones relacionadas al cumplimiento de los derechos de las niñas, niños y adolescentes que se elaboren.

**Responsables:**

Lidera esta estrategia y acciones la Subdirección de Políticas a través de la Unidad de Información y Análisis en corresponsabilidad con todas las unidades organizativas de la institución, sean proveedoras o usuarias de la información.

**Estrategia 4.4 Integrar criterios de género en la infraestructura, mobiliario, equipo y ambientación para responder a las características e intereses diferenciados de las niñas, niños y adolescentes usuarios de los servicios de protección; así como de las mujeres y los hombres que laboran en el CONNA**



Las adecuaciones para favorecer el acceso de las niñas, niños y adolescentes a los servicios de protección de derechos y para mejorar el clima organizacional serán las siguientes:

- 4.4.1. Implementar en forma progresiva adecuaciones a la infraestructura institucional, particularmente la de sedes departamentales donde funcionan las Juntas de Protección y los equipos de Promoción y Protección de Derechos Colectivos y Difusos para facilitar el acceso de las niñas, niños y adolescentes a los servicios de protección. Estas garantizarán áreas libres de accidentes, rampas de ingreso, espacios lúdicos inclusivos y ambientación positiva, sin sesgos de género.

Dichos criterios también se aplicarán a los espacios asignados para las oficinas del personal. Asimismo el mobiliario se asignará bajo criterios de igualdad entre hombres y mujeres, inclusión a las personas con discapacidades y medidas especiales para proteger y promover el derecho a la lactancia materna (lactarios).

- 4.4.2. Instalar progresivamente en las sedes departamentales servicios sanitarios y el mobiliario acorde a las características antropométricas de las niñas, niños y adolescentes que acuden a las Juntas de Protección.

Para estandarizar e institucionalizar el servicio en Juntas de Protección será elaborado un instrumento con la descripción de las condiciones arquitectónicas y ambientales tales como: los espacios físicos necesarios, el mobiliario y equipo con sus características para los intereses de la población usuaria, el tipo de ambientación o decoración apropiada, el perfil del personal que atenderá, entre otros aspectos de interés. Además, este instrumento servirá para futuras aperturas del servicio.

**Responsables:**

La responsabilidad de liderar esta estrategia y las acciones será de la Subdirección de Operaciones a través de los Departamentos de Servicios Generales y Administración, Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional y la Unidad Financiera Institucional; asimismo se contará con los aportes de la Subdirección de Defensa de Derechos Individuales.

## 7. Criterios orientadores para la implementación de la Política

En coherencia con la institucionalización del enfoque de género a la que alude el Plan Estratégico Institucional, la implementación de la Política de Equidad e Igualdad de Género se regirá por los criterios siguientes:

- 1) La Política de Equidad e Igualdad de Género se implementará a través de la formulación de planes de acción.
- 2) Para facilitar y asegurar la implementación de la Política se fortalecerá las competencias y habilidades en igualdad de género de todo el personal. Además se generarán herramientas y metodologías para la aplicación transversal de las directrices y lineamientos en las diferentes áreas de trabajo.
- 3) En la implementación de la Política de Equidad e Igualdad de Género se involucrará en forma activa tanto a las niñas,

adolescentes y mujeres adultas como a los niños, adolescentes y los hombres adultos, indistintamente de sus roles . Lo anterior conlleva romper con estereotipos y prácticas que reducen las acciones de género hacia las niñas, las adolescentes y las mujeres.

- 4) Todas las acciones relacionadas a la igualdad de género a realizarse deben contribuir a la implementación de la Política de Equidad e Igualdad de Género. Asimismo la implementación de esta será responsabilidad de todo el personal del CONNA, indistintamente de los cargos y funciones que desempeñen
- 5) La Política de Género junto con el Plan Estratégico Institucional serán las herramientas que guiarán la planificación del CONNA. Todas las unidades organizativas de la institución de acuerdo a sus funciones deben incorporar en su planificación anual, las acciones de la Política y los resultados planificados. Asimismo esta se incorpora al proceso de seguimiento y evaluación anual de los resultados institucionales
- 6) Se deberá incorporar en el presupuesto institucional los recursos específicos para la implementación de las acciones de la Política de Equidad e Igualdad de Género. Asimismo se gestionará cooperación de los recursos para fortalecer la ejecución de la misma. Se avanzará progresivamente para formular el presupuesto institucional sensible a género

## 8. Monitoreo, seguimiento y evaluación

### 8.1. Instrumentos

**a) Planes de implementación:** En el período de vigencia de la presente Política se establecen dos modalidades para la implementación de las directrices y lineamientos. **La primera** consiste en la formulación del primer plan con duración de un año (2018); y **la segunda** se incorpora dicha Política al segundo Plan Estratégico Institucional del CONNA.

Ambas herramientas guiarán la planificación institucional, en consecuencia sus contenidos deberán reflejarse tanto en los planes operativos anuales de cada una de las unidades organizativas, como en el proceso de seguimiento y evaluación anual de los resultados institucionales.

**b) Programas, proyectos y planes específicos.** La implementación de la Política requerirá formular programas, proyectos y planes orientados al fortalecimiento institucional para transversalizar la igualdad de género. La formulación será compartida entre la unidad responsable de la materia sujeta del programa y las unidades que brindan soporte técnico( Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional, Unidad de Género e Inclusión)

## 8.2. Mecanismos

Para la implementación, seguimiento y evaluación de la Política se establecerán los mecanismos siguientes;

### a) Comisión de seguimiento de la Política de Género

En coherencia con el alcance y las implicaciones que tiene implementar la Política de Equidad e Igualdad de Género en la institución con una visión integral, se hace necesario integrar un mecanismo estratégico de trabajo que involucre a las diferentes unidades organizativas, la cual se encargará de liderar la implementación de la Política, así como contribuir al seguimiento, monitoreo y evaluación de su cumplimiento.

La Comisión de seguimiento se integrará con una persona designada en representación de las siguientes dependencias:

- ✓ Dirección Ejecutiva
- ✓ Subdirección de Operaciones
- ✓ Subdirección de Promoción y Protección de Derechos Colectivos y Difusos
- ✓ Subdirección de Defensa de Derechos Individuales
- ✓ Subdirección de Registro y Vigilancia
- ✓ Subdirección de Políticas
- ✓ Representación de sedes departamentales del CONNA (1 persona en representación de cada una de las regiones del país)

Para el cumplimiento de este rol la Comisión se auxiliará de los informes de seguimiento a los resultados de la Política reportados por las unidades organizativas y de la asistencia técnica de la Unidad de Género e Inclusión.

En su conformación deberá asegurarse tanto la participación equilibrada de mujeres y hombres como involucrarse a jefaturas y personal técnico. La Comisión definirá su forma de funcionamiento interno y determinará la periodicidad de reuniones.

#### **b) Unidad de Género e Inclusión- Subdirección de Políticas**

Corresponde a esta Unidad facilitar el soporte técnico para la implementación, monitoreo y evaluación de la Política de Equidad e Igualdad de Género a través de la asesoría, acompañamiento, gestión y su labor de facilitación del proceso.

Esta Unidad acompañará técnicamente a las unidades organizativas involucradas en la ejecución de los resultados contemplados en los planes de acción. Su labor es eminentemente técnica y de coordinación, en razón de que la responsabilidad directa de cumplimiento de resultados recaerá en las unidades organizativas. Por ejemplo, las medidas relacionadas a la gestión del personal y la igualdad de género siguen siendo competencia de recursos humanos.

Deberá considerarse el Consejo Consultivo de Niñez y Adolescencia como mecanismo para la implementación, seguimiento y evaluación de la Política de Género.

### 8.3. Monitoreo y evaluación de la Política de Equidad e Igualdad de Género

#### 8.3.1. Monitoreo

Este tendrá la finalidad de controlar la ejecución y realizar el seguimiento de la gestión operativa a partir del análisis del nivel de cumplimiento de los resultados planificados, para detectar oportunamente obstáculos y desafíos a fin de realizar ajustes en la ejecución.

A nivel operativo el monitoreo será permanente y verificará información de la ejecución conforme lo planificado. Ejercicio que se realizará a partir de los informes semestrales de ejecución reportados por las unidades organizativas a la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional.



Juramentación de la Comisión de seguimiento de la Política de Género

### **8.3.2. Evaluación de la Política de Género**

La evaluación permitirá determinar el grado de cumplimiento de los resultados programados y valorar la contribución de estos a la reducción de las brechas de desigualdad detectadas en el diagnóstico. Además aportará aprendizajes para orientar la acción.

La evaluación final de la Política de Género se realizará al cierre del sexto año de ejecución, teniendo como insumo la información aportada por el monitoreo realizado. A nivel metodológico podrá realizarse en forma independiente o armonizada al proceso, tiempos y modalidades que se definan para evaluar el segundo Plan Estratégico Institucional.

Tanto para fines de monitoreo como de evaluación se establecerán los indicadores que permitirán vigilar en forma adecuada su cumplimiento.

La actividad de evaluación podrá estar a cargo de personal externo a la institución con el fin de asegurar mayor independencia de los resultados.





Jornada de socialización de la  
**Política de equidad  
e igualdad de género**  
del CONNA

2018-2023

*Zona Occidental*

# GLOSARIO/ DEFINICIONES

## 1. Análisis de género

Se refiere a evaluar cómo los roles, intereses y oportunidades impactan en sentido positivo o negativo la vida y el ejercicio de los derechos de las niñas, niños, mujeres y hombres en todo su ciclo de vida. A partir de este análisis se explora las relaciones entre los géneros, el acceso a los recursos y a las decisiones de su interés, por tanto es relevante la recopilación de datos desagregados.

Es importante analizar el impacto diferenciado que tienen las políticas, programas, estrategias o proyectos sobre niñas, niños, mujeres y hombres para asegurar que estas contribuyen a una mayor igualdad y no reproducen estereotipos o algún tipo de discriminación.

## **2. Autonomía**

Se refiere a la capacidad de las personas para actuar en forma libre e informada en todas las decisiones de su interés o afectación en sus vidas.

Respecto a las mujeres la autonomía tiene tres dimensiones: la autonomía física referida a la libre determinación de tomar decisiones acerca de su sexualidad, reproducción y el derecho a vivir una vida libre de violencia; la autonomía económica relacionada al ejercicio del derecho a los medios y recursos como acceso al trabajo remunerado y la distribución equitativa del trabajo doméstico y del cuidado; y la autonomía en la toma de decisiones en todos los espacios y niveles.

## **3. Brechas de género**

Se refiere a cualquier diferencia entre el ejercicio de derechos de los niños y los hombres con respecto a las niñas y las mujeres. Para tal efecto se analiza la condición y posición de ambos géneros en diferentes ámbitos como salud, educación, participación y acceso a las decisiones.

## **4. Datos o información desagregada**

Se refiere a datos o información organizada diferenciando el sexo, la edad, lugar de residencia o cualquier otra característica de interés que facilita identificar en forma independiente a las personas. La desagregación por sexo manifiesta la influencia de los roles, estereotipos y el acceso a las oportunidades que tienen las niñas y los niños, las mujeres y los hombres.

Para el logro de la igualdad de género y los derechos de la niñez y adolescencia es clave que la información y los datos se desagreguen por sexo y edad.

## 5. Discriminación basada en género contra las mujeres

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), es el instrumento trascendental que se ocupa de la discriminación basada en el sexo y la define como **“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”**<sup>47</sup>.

La **CEDAW** establece las medidas que los Estados deben adoptar para el logro de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Asimismo señala dos criterios a través de los cuales se determina cuándo se está frente a un hecho discriminatorio estos son:

- Cuando la distinción o exclusión se origine **en la condición de ser niñas, adolescentes o mujeres.**
- Cuando **los resultados de dicha distinción impidan o restrinjan a las niñas, adolescentes y mujeres** el ejercicio de sus derechos humanos.

Adicionalmente la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la

47 Art. 1 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

Discriminación contra las Mujeres (LIE) vigente desde 2011, amplía a tres criterios operativos que traducen la distinción basada en el sexo, estos son:

- La asignación de funciones, tareas y la valoración de los aportes de las niñas y las mujeres bajo el prisma de naturalizar sus habilidades y capacidades. Asimismo, la valoración y funciones de los niños, adolescentes y hombres bajo el argumento de sus habilidades lógicas.
- Las percepciones y creencias que desvalorizan el intelecto y el razonamiento lógico de las niñas, adolescentes y mujeres, atribuyéndolo al dominio de los niños, adolescentes y hombres.
- Los prejuicios sobre la capacidad de liderazgo de las niñas, adolescentes y mujeres y todas aquellas acciones intencionales o no que las ubican en posición de subordinación o inferioridad frente a los niños, adolescentes y hombres.

## **6. Discriminaciones múltiples o discriminación concomitante**

Se refiere a la situación de personas que por alguna diferencia se enfrentan a más de una forma de discriminación, es decir la combinación de discriminaciones por más de un motivo. Esta se expresa en dos dimensiones: a) la situación en la que una persona se enfrenta a más de un motivo de discriminación, tal como por razón de la edad y el sexo. En este contexto, todas las niñas, niños y adolescentes y todas las mujeres (indistintamente de su edad) están expuestas a ser objeto de discriminación; y b) cuando la discriminación

se manifiesta solo en quienes pertenecen a más de un colectivo por ejemplo únicamente en las niñas en condición de pobreza y no en los niños en condición de pobreza.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer señala la importancia de la protección específica debido a que las niñas y las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, pueden ser objeto de múltiples formas de discriminación por otras razones, como la raza, el origen étnico, la religión, la incapacidad, la edad, la clase, la casta u otros factores. Esa discriminación puede afectar a estos grupos de mujeres principalmente, o en diferente medida o en distinta forma que a los hombres “párrafo 12, Recomendación General N° 25 de la CEDAW”

## **7. División sexual del trabajo**

Se refiere a la forma de distribución del trabajo entre las niñas y los niños, las mujeres y los hombres que se organiza de acuerdo a los roles que socialmente se consideran apropiados para cada sexo. Por lo general los roles destinados a la reproducción de la vida (trabajo doméstico y del cuidado) son asignados a las mujeres y los roles de provisión material (trabajo productivo) se destinan a los hombres.

## **8. Empoderamiento**

El término significa “ganar poder” o fortalecerse como persona y alude al proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las niñas, adolescentes y mujeres quienes asumen el control sobre sus vidas: establecen sus propios intereses y aspiraciones, adquieren habilidades, aumentan su autoestima y participación.

Para lograr el empoderamiento las niñas y las mujeres deben tener las mismas capacidades e igual acceso a los recursos y oportunidades, a la vez de tener las posibilidades de ejercer los derechos para optar a la toma de decisiones

El empoderamiento es un proceso y un resultado a la vez que implica dos aspectos: a) la toma de conciencia sobre la subordinación del colectivo de mujeres de todas las edades y el aumento de la confianza en sí mismas; b) la construcción de la autonomía para decidir sobre sus vidas, las aspiraciones que desean realizar y la capacidad de influir para cambiar relaciones que mantienen la desigualdad de género.

## **9. Enfoque de Derechos**

Es el marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas internacionales de derechos humanos y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos. Su propósito es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo (ACNUD, 2006)

En este enfoque los planes, las políticas y los procesos de desarrollo están armonizados al sistema de derechos y de los correspondientes deberes establecidos por el derecho internacional a los Estados. Lo anterior contribuye a promover la sostenibilidad de la labor de desarrollo, potenciar la capacidad de acción efectiva de la población, especialmente de las poblaciones excluidas de participar en la formulación de políticas y hacer responsables a los quienes tienen la obligación de actuar.

Los elementos fundamentales que proponen las Naciones Unidas para la aplicación del enfoque de derechos incluyen:

- Las políticas y los programas de desarrollo deben tener como objetivo principal la realización de los derechos humanos.
- Debe identificar los titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho, a los correspondientes titulares de deberes y las obligaciones que les incumben; y procurar fortalecer la capacidad de los titulares de derechos para reivindicar sus derechos y de los titulares de deberes para cumplir con sus obligaciones.
- Los principios y las normas contenidos en los tratados internacionales de derechos humanos deben orientar toda la labor de cooperación y programación del desarrollo en todos los sectores y en todas las fases del proceso de programación.

## **10. Estereotipos de género**

Conjunto de creencias sobre los atributos asignados a un determinado colectivo social, convirtiéndose en modelos de conducta que se convierten en esquemas arraigados en el imaginario de las personas que se adoptan como naturales. La mayoría de las veces son ofensivos hacia quienes se dirigen, tiene carácter subjetivo y carecen de evidencia científica.

Los estereotipos de género aluden a las construcciones acerca de lo que se considera propio de lo femenino y lo masculino. Según el



sexo cada persona es definida en su ser, pensar y actuar y asumir los roles establecidos; en esta dimensión genérica existen relaciones jerarquizadas entre mujeres y hombres en todas las etapas de su vida, confiriendo estatus diferente y desigual.

## 11. Equidad de género

Se refiere a la justicia en el tratamiento de las personas según sus necesidades e intereses, reconociendo las condiciones o características específicas de cada cual y su diversidad. La aplicación de la equidad posibilita abordajes y tratamientos diferenciados para superar las desigualdades que presentan las niñas, adolescentes y mujeres en relación con los niños, adolescentes y los hombres. La equidad es una condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género, destacan en el país iniciativas como: **“Por ser niña, Ciudad Mujer”**

Se debe reconocer las condiciones y características específicas de cada persona o grupo social, tomando en cuenta la existencia de relaciones de poder desiguales y factores que discriminan principalmente a mujeres y en algunos casos a los hombres.

## 12. Expresiones de violencia contra las mujeres

Se refiere a las imágenes, los mensajes, las expresiones verbales o no verbales que transmiten directa o indirectamente odio y menosprecio hacia las niñas, las adolescentes y las mujeres a través de la desacreditación, degradación o el aislamiento de cualquier espacio laboral, educativo, comunitario, espacio de participación política, institucional u otra forma de expresión de discriminación.

### 13. Género

Es una categoría que explica las relaciones sociales entre las personas según el sexo, sus semejanzas, diferencias y oportunidades. Asume que dichas relaciones son el resultado de la forma de organización de las sociedades que distinguen y sitúan en planos importantes o secundarios a las personas a partir de la diferencia sexual.

El género como concepto permite identificar como las niñas y mujeres y los niños y los hombres se relacionan entre sí y se comportan; existe diversidad de formas específicas donde cada cultura **establece lo que deben ser los hombres y lo que se espera de las mujeres, incluso según su edad**. Estas diferencias de roles, oportunidades y relaciones se construyen a través del proceso de socialización a cargo de las familias, comunidad, escuela, medios de comunicación, instituciones.

El género es distinto del **sexo, el primero alude** a las atribuciones y papeles específicos que las sociedades definen para las mujeres y los hombres, y el segundo se refiere a las **características biológicas que son dadas por la genética, la anatomía y la carga hormonal que diferencian a los hombres de las mujeres**.

### 14. Igualdad de género o igualdad sustantiva

Implica que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las niñas, niños, adolescentes, mujeres y hombres se consideran en las normas y en las prácticas institucionales. Además estas personas sin importar el sexo son igualmente valoradas y se asignan responsabilidades y recursos en forma equitativa.

La igualdad de género se basa en la premisa que todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y por tanto con autonomía en sus elecciones y decisiones; las cuales no están condicionadas a los estereotipos, roles o prejuicios establecidos socialmente.

No implica que las niñas, niños, adolescentes, mujeres y hombres sean idénticos en su ser, hacer y pensar, sino que el ejercicio de sus derechos no dependerá de si nacieron con determinado sexo.

### **15. Igualdad de oportunidades**

Se refiere al establecimiento de beneficios justos y equivalentes hacia las poblaciones discriminadas o excluidas a causa de alguna diferencia por la edad, origen, discapacidades, diversidades sexuales.

Situación donde ambos sexos tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, alcanzado las metas que establecen para sus vidas. Se refiere a equiparar las condiciones que asegure a cada persona la posibilidad real de ejercer sus derechos. Abarca las oportunidades en el acceso y en las capacidades de las personas en relación con condiciones materiales o inmateriales para acceder por sí mismas al ejercicio de los derechos.

### **16. Igualdad de trato**

Se refiere a la igual valoración o equivalencia que se concede a las personas según sus características en la asignación, dotación,

distribución y entrega de medios o recursos destinados a facilitar el ejercicio de sus derechos. Admite tratamientos diferenciados para compensar las brechas en el ejercicio de los derechos que presentan algunos colectivos humanos.

Recibir igualdad de trato será entonces que las diferencias que generan desventaja en las personas, sean consideradas en su justa dimensión, abordándolas con trato diferencial (hacia el colectivo afectado) para que dichas personas ejerzan los mismos derechos. Existe la tendencia a considerar el tratamiento diferenciado como sinónimo de discriminación, porque se esperaría tratos igualitarios e idénticos que no son pertinentes para alcanzar la igualdad de derechos, ya que mujeres y hombres en todo su ciclo de vida, no tienen el mismo punto de partida por las circunstancias sociales o personales que están de base.

El trato diferenciado será discriminatorio cuando carezca de justificación objetiva y razonable o persiga fines arbitrarios que se alejan de la justicia; no obstante cuando esté basado en la necesidad de equiparar las oportunidades y el acceso a los recursos de personas que por el sexo, la edad, la condición económica y la discapacidad no han ejercido sus derechos será esencial.

## **17. Institucionalización del enfoque de género**

Es el proceso mediante el cual se incluyen reglas o mecanismos específicos y explícitos para convertir la igualdad de género en la práctica institucional. Este propósito requiere del compromiso de las autoridades o personas tomadoras de decisión de adoptar e incorporar acuerdos formales en esta materia, a la gestión administrativa y operativa de la organización.

Para la institucionalización del enfoque de género es necesario considerar las condiciones que esta tarea requiere y las dificultades que se deben enfrentar, ya que se trata de un proceso de complejidad, fundamentalmente de naturaleza política y de largo plazo. Se requiere al menos, un adecuado conocimiento de los fundamentos teóricos e históricos del enfoque de género; establecer las condiciones materiales y operativas para facilitar un proceso participativo y definir las estrategias a utilizar para abordar las resistencias e indiferencias que se encuentren.

## **18. Masculinidad y masculinidades**

La masculinidad se refiere al conjunto de características, actitudes, pensamientos y prácticas asignadas a los hombres que se construye y define social, histórica y políticamente por el simple hecho de ser hombres. El pensar, ser y actuar de los hombres se construye en la familia, la escuela, la comunidad y los medios de comunicación quienes transmiten mensajes de superioridad en relación a las niñas y las mujeres y en relación a otros hombres que se comportan en forma diferente a lo establecido socialmente.

Por tal razón existe presión social ejercida sobre los niños y los hombres para que desempeñen y se ajusten a roles específicos y se comporten siguiendo un patrón que al mismo tiempo les afecta en su dignidad y en su calidad de persona.

Dado que la construcción del ser hombres varía según las culturas, el tiempo y el origen, no existiendo un solo modelo genérico para todos los hombres, se propone referirse a las masculinidades para englobar la diversidad.

Las masculinidades no están referidas solo a los hombres; sino a modelos del ser hombres transmitidos y reproducidos también por mujeres y hombres.

## 19. Medidas especiales de carácter temporal

Se refiere a la aplicación de políticas, planes, programas y acciones como estrategia necesaria para lograr la igualdad en el goce de los derechos humanos y libertades.

Según el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra Mujer, el término “medidas”<sup>48</sup> abarca una gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria como pueden ser los programas de divulgación o apoyo; la asignación o reasignación de recursos; el trato preferencial; la determinación de metas en materia de contratación y promoción; los objetivos relacionados con plazos determinados; y los sistemas de cuotas. La elección de una “medida” en particular depende del contexto y de las metas que se deseen alcanzar para lograr el objetivo central de la igualdad de derechos entre las niñas con los niños y las mujeres con los hombres.

Otros términos que suelen utilizarse para referirse a tales “medidas especiales” en su sentido correctivo, compensatorio y de promoción a través de expresiones como “acción afirmativa”, “acción positiva”, “medidas positivas”, “discriminación en sentido inverso”, y “discriminación positiva”. El concepto empleado en los instrumentos de derechos humanos alude a las “medidas especiales de carácter temporal”.

**Las medidas especiales** son permanentes y se dirigen a proteger derechos tomando en consideración diferencias biológicas entre

---

48. Recomendación general No. 25, párrafo 23, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal

mujeres y hombres. Pertenecen a esta dimensión las acciones que protegen la capacidad reproductiva de las mujeres tales como: **licencias de maternidad y para lactancia materna.**

**Las medidas de acción positiva o de discriminación positiva** son temporales porque buscan acelerar la igualdad, se incluye por ejemplo todas las políticas, programas y proyectos **para el abordaje de la violencia de género contra las niñas y las mujeres, las leyes de cuotas para la representación en los partidos políticos”**

## 20. Misoginia

Son las conductas de odio o menosprecio que se dirigen en forma directa o indirecta contra todo lo relacionado a lo femenino. Se basa en un negativismo de lo femenino a partir de la desvalorización generalizada de las mujeres de todas las edades, la descalificación, reprobación y rechazo a partir de una escala de valores que establece que lo femenino es considerado inferior. La misoginia clasifica a las mujeres y conduce a su jerarquización, no por reconocimiento a la autoridad, sino porque reproduce dominación.

## 21. Normas de género

Se refiere a las creencias y pre saberes interiorizados sobre cómo deben ser, pensar y actuar las niñas, los niños, los hombres y las mujeres. Estas se convierten en pautas y expectativas a las que generalmente se deben acoplar las personas según el sexo con el que nacieron.

## 22. Orientación sexual e identidad de género.

La orientación sexual de una persona es independiente del sexo biológico o de la identidad de género y se define como la CAPACIDAD DE CADA PERSONA DE SENTIR PROFUNDA ATRACCION EMOCIONAL, AFECTIVA Y SEXUAL por personas de un sexo diferente al suyo, de su mismo sexo, o de ambos sexos; incluyendo la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales heterosexuales, homosexuales, y bisexuales.

La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea "libremente escogida") y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. Dentro de la identidad de género se incluye generalmente la categoría transgenerismo o transexual

El transgenerismo o trans se refiere a diferentes variantes de la identidad de género a partir de la cual no suele corresponder el sexo biológico con la identidad de género tradicionalmente asignada. Una persona trans puede construir su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos. Incluyen en esta categoría las mujeres transgénero cuando el sexo biológico es de hombre y la identidad de género es femenina; hombres transgénero cuando el sexo biológico es de mujer y la identidad de género es masculina; o persona trans o trans, cuando no existe una convicción de identificarse dentro de la categorización masculino-femenino.



### **23. Transexualismo**

Las personas se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y que optan por una intervención médica, hormonal, quirúrgica o ambas para adecuar su apariencia física-biológica a su realidad psíquica, espiritual y social.

Existen también otras categorías que no necesariamente implican modificaciones corporales, por ejemplo las personas travestis quienes expresan su identidad de género, ya sea en forma permanente o transitoria a través de la vestimenta y actitudes del género opuesto que social y culturalmente ha sido asignado a su sexo biológico. Puede incluir o no la modificación de su cuerpo y se les denomina cross-dressers.

### **24. Paridad**

La paridad apunta al equilibrio en la representación de ambos sexos en todas las instancias deliberativas, consultivas y en los espacios decisorios, buscando en esta forma compartir el poder político entre mujeres y hombres para una verdadera igualdad de derechos en los ámbitos sociales, económicos y políticos. La paridad además de ser un valor es un fin necesario para el logro de la democracia

## **25. Perspectiva de género o enfoque de género**

Enfoque centrado en el análisis de relaciones de poder entre mujeres y hombres atribuyéndolas al terreno de la familia, la cultura, la política, la economía. Se basa en la teoría de género, según la cual existen relaciones jerarquizadas entre las personas a partir de su pertenencia a un determinado sexo que se derivan de los estereotipos y roles establecidos socialmente.

Asimismo es una herramienta analítica que permite visibilizar a las mujeres en su diversidad, las relaciones entre los dos sexos, sus espacios, actividades y responsabilidades. Por otro lado evidencia cómo la cultura asigna a las personas según el sexo actividades, identidades y responsabilidades diferenciadas y desigualmente valoradas a partir de los estereotipos y roles de género.

La perspectiva también permite identificar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas.

## **26. Presupuesto sensible al género**

Es el método que facilita determinar en qué medida los recursos se destinan o se acercan a la meta de la igualdad de género. Es importante aclarar que no se refiere a recursos destinados a las niñas y mujeres, sino implica analizar los recursos empleados para modificar las relaciones de género. Este análisis puede emplearse para reasignar recursos

## 27. Protección integral

Es el conjunto de políticas, acciones, planes y programas que con prioridad absoluta, se dictan y ejecutan desde el Estado, con la firme participación y solidaridad de la familia y la sociedad, para garantizar que todas las niñas y niños gocen, de manera efectiva y sin discriminación de los derechos humanos a la supervivencia, a la protección, al desarrollo y a la participación.

## 28. Roles de género

Es el conjunto de deberes, asignaciones y expectativas acerca de los comportamientos y actividades considerados socialmente apropiados para las personas que poseen un sexo determinado. Dichos roles forman parte de la construcción cultural y no son el resultado de diferencias biológicas que contraponen lo masculino con lo femenino a través de cuatro elementos articulados:

- Se asocia naturalmente el hecho de ser niños y hombres o ser niñas y mujeres con algunas actividades, potencialidades y limitaciones.
- Se clasifican ciertas actividades como masculinas o como femeninas
- Se valoran de manera diferente las actividades identificadas como masculinas o como femeninas.
- Se valora en forma distinta la misma actividad, en dependencia de si esta es realizada por niños y hombres o si está a cargo de las niñas y las mujeres

## 29. Sexo

Se refiere a las características fisiológicas y sexuales con las que nacen las mujeres y los hombres las cuales vienen determinadas por la naturaleza.

## 30. Sistema sexo-género

Conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas, valores elaborados a partir de la diferencia sexual (anatómica y fisiológica) de las personas. Este sistema permite interpretar las relaciones sociales, su historia y de cómo aspectos que corresponden a una construcción social se convierten por efecto de la cultura en asignaciones "naturales" de las sociedades. Ambos conceptos permiten comprender y explicar la relación binaria entre mujeres y hombres en toda su diversidad; superioridad vs subordinación, sentimentales vs racionales.

## 31. Sexismo

Es el conjunto de valores, interpretaciones, comportamientos, acciones concretas y actitudes que transmiten ideas acerca de la superioridad a partir de la diferencia sexual.

Dichos valores provocan discriminación que se refleja en el **lenguaje, los sentimientos y las formas de proceder restringiendo** la posibilidad de desarrollo pleno para niñas, niños, adolescentes, mujeres y hombres, al condicionarles mediante los valores, roles y estereotipos definidos como masculinos o femeninos.

**El sexismo abarca tres dimensiones:**

- a) La exaltación ideológica, afectiva e intelectual de los valores masculinos (machismo)
- b) La desvalorización de lo femenino por considerarlo inferior (misoginia), y
- c) La descalificación y anulación de las prácticas sexualmente diversas (homofobia)

**32. Socialización de los géneros**

Es el proceso a través del cual se transmite mensajes sobre lo apropiado para las niñas, niños, adolescentes, mujeres y hombres. Dichas ideas señalan la ubicación que corresponde a ambos, los diferentes roles, valores y comportamientos esperados.

**33. Sororidad**

Se refiere al establecimiento de relaciones positivas entre mujeres basadas en la confianza, el reconocimiento recíproco de su autoridad y el apoyo mutuo que conduce a la búsqueda de alianzas para eliminar todas las formas de opresión y discriminación que les afectan.

Se trata de sumar y crear vínculos compartidos entre mujeres asumiendo que cada una es un punto de conexión y encuentro con muchas otras y estas a su vez son conexión para el resto de otras. El mecanismo eficaz para la sororidad es que las mujeres acuerden o pacten en qué están de acuerdo y que no comparten con el respeto que se merecen.

### 34. Trabajo reproductivo, economía del cuidado, trabajo doméstico no remunerado

La producción material e inmaterial realizada en el espacio privado ha sido denominada por la teoría de género como “trabajo reproductivo, economía del cuidado, trabajo doméstico no remunerado, trabajo de reproducción social”. Se refiere al proceso mediante el cual se satisfacen los requerimientos materiales e inmateriales para la existencia y reproducción de la humanidad (Se incluyen bienes, servicios, actividades, relaciones y valores que tienen la finalidad de procurar el desarrollo de las personas)

El trabajo reproductivo o economía del cuidado se articula alrededor de dos importantes ejes; el trabajo doméstico y el trabajo del cuidado familiar donde convergen diferentes tareas como las siguientes<sup>49</sup>:

| Componentes   | tipo de actividades  |
|---|--|
| <p>1. Trabajo doméstico<br/>Conjunto de actividades encaminadas hacia la reproducción cotidiana de las personas y cuya sede de producción se da en el hogar</p> | <p>Preparación de alimentos, realización de compras de provisiones, mantenimiento de la unidad doméstica (limpieza y aseo de la ropa, limpieza de la casa incluyendo actividades de jardinería, cuidado de animales domésticos y plantas, orden, vigilancia y mantenimiento del patrimonio de la casa, lavar sanitarios, pago de servicios, entre otros) búsqueda de agua y combustible.</p> |

49. Elaboración propia a partir de definiciones del PNUD

|  |   |
|--|---|
| <p>2. Trabajo del cuidado familiar</p> <p>Aquellas actividades que se realizan para el mantenimiento de la vida, la salud, la educación de las personas y su desarrollo.</p> | <p>Incluye todas las tareas relacionadas con la atención de niñas, niños y adolescentes (desde alimentarles, llevarles al colegio, asistir a reuniones vinculadas con su educación, acompañar y supervisar tareas escolares, asegurar la recreación y la atención sanitaria). Asimismo incorpora el cuidado a corto y largo plazo de personas con deterioro en su salud, adultas mayores y personas con discapacidades afectadas en su movilidad.</p> |
|--|---|

El trabajo reproductivo o economía del cuidado también contiene la provisión de bienes inmateriales que son esenciales para el pleno desarrollo y supervivencia de las personas. El procurar en la familia los lazos afectivos, emocionales y relacionales encaja en esta dimensión, cuya cuantía escapa a los modelos de valoración matemática. También han sido las mujeres a quienes se les responsabiliza de brindar y promover afectos en la unidad familiar, aduciendo que en su naturaleza humana está el prodigar amor, cariño y comprensión a toda la familia.

A su rol de madres, esposas y amas de casa se adicionan otras funciones vinculadas con la gestión comunitaria (actividades relativas con la mejora en el lugar del domicilio; reuniones, festividades, cabildos abiertos, entre otras) y la provisión de cuidados a personas

dependientes que no pueden proveérselo debido a su edad, estado de salud y discapacidad.

La ligera inserción de los hombres en el ámbito de la reproducción y el ingreso de las mujeres al trabajo productivo remunerado, en cierta forma ha flexibilizado los papeles sociales de género, siendo la vertiente más visible de estos cambios la creciente participación económica de las mujeres, no obstante la esfera reproductiva ha permanecido sin cambios significativos de cara a la democratización de la reproducción humana.

Al respecto, las mujeres deben lidiar con las responsabilidades como trabajadoras asalariadas y asumir a veces en solitario o con la cooperación de las niñas, niños y adolescentes, el funcionamiento del ámbito reproductivo. Esto profundiza la desigualdad genérica.

Desde este sistema de valoración social, el trabajo reproductivo no se ha contabilizado en las cuentas nacionales por el trasfondo simbólico que al no transformar bienes o servicios no califica en el paradigma del denominado trabajo, no obstante, ya se han realizado ejercicios pioneros de medición a través de las encuestas del uso del tiempo que ponen al descubierto el modo de vida de mujeres y hombres, y la distribución o utilización de sus tiempos.

### **35. Transversalización de género o mainstreaming de género**

Es la estrategia que permite incorporar la equidad e igualdad de género en los aspectos centrales de cualquier tipo de acción pública, incluyendo las normas, políticas, programas, proyectos y prácticas. También es una herramienta para analizar los efectos para



niñas, niños, adolescentes, mujeres y hombres que tienen las acciones públicas haciendo visibles las relaciones y roles de género, los intereses y necesidades de ambos sexos en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas, de manera que se atiendan las formas específicas de desigualdad social de las niñas y las mujeres en relación con los niños y los hombres.

### **36. Violencia simbólica**

Son mensajes, valores, iconos 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 las niñas, adolescentes y mujeres en la sociedad

### **37. Violencia contra las mujeres**

Es cualquier acción dirigida contra las niñas y las mujeres por el hecho de ser mujeres. Incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental, sexual, espiritual o patrimonial o amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad. Dicha violencia puede ocurrir tanto en el ámbito público como privado.

### **38. Violencia de género**

Es la forma de violencia ejercida contra niños y hombres así como contra niñas y mujeres que se origina de la construcción socio-cultural que cada sociedad hace de la diferencia sexual. Tiene relación con

la manera cultural a partir de la cual se define lo apropiado para cada género y su finalidad es sostener los mandatos de género.

Incluye la violencia ejercida entre hombres, de hombres contra las mujeres y de hombres contra los niños y los adolescentes, por ejemplo las prácticas que ejercen presión sobre los niños y adolescentes para la iniciación sexual.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Asamblea Legislativa de El Salvador (2013), Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna, El Salvador. Disponible en: <http://www.asamblea.gob.sv>
2. Concertación Feminista Prudencia Ayala (2011), Una Ley de Igualdad Real para Todas, San Salvador.
3. Comisión Coordinadora del Sector de Justicia(2011), Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, San Salvador, Talleres Gráficos UCA
4. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1999), Recomendación General No. 25 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Disponible en: <http://www.un.org>
5. Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia (2013), Política Nacional de Protección Integral de la Niñez y de la Adolescencia, San Salvador.

6. Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia (2013), Recopilación de Normativa de Niñez y Adolescencia en El Salvador, San Salvador, Contracorriente Editores
7. Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia (2013), Plan Estratégico Institucional 2013-2018, San Salvador.
8. Comisión Interamericana de Derechos Humanos, orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos y estándares relevantes, estudio realizado por la CIDH en cumplimiento de la Resolución AG/RES. 2653 (XLI-O/11). Disponible en: <http://www.oas.org/es/sla/ddi>.
9. Corte Interamericana de Derechos Humanos (2011), Atala Riffo y niñas vs Chile (párr. 167). disponible en <http://www.corteidh.or.cr>
10. Escuela Nacional de Salud Pública/Revista Cubana de Salud Pública (2015), Enfoque Sistémico del Clima Organizacional y su aplicación en Salud Pública. Disponible en <http://www.medigraphic.com>
11. Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ABC de las Masculinidades, serie I, II y III, Impresos Múltiples.
12. Fundación la Caixa (2010), El cuidado de las personas: un reto para las personas del siglo XXI, Barcelona España. Disponible en: <http://www.laCaixa.es/obrasocial>

13. Gobierno de El Salvador (2015), Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019, San Salvador, Imprenta Ricaldone.
14. Instituto Nacional de las Mujeres (2010) Programa de Cultura Institucional 2013 - 2015 Transversalidad de la Perspectiva de género en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes. Disponible en <http://www.seneam.gob.mx>
15. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer(2013), Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, San Salvador, Talleres Gráficos UCA
16. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (2013), Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva, San Salvador, Garay Consultoras.
17. Lagarde y de los Ríos, Marcela( 2005), para mis socias de la vida: claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres, Madrid -España, JC Producción Gráfica SC
18. Lagarde y de los Ríos, Marcela, Pacto entre mujeres, SORORIDAD, aportes para el debate disponible en <https://www.asociacionag.org.ar>
19. Murguialday Martínez, Clara (2006), Empoderamiento de las mujeres: conceptualización y estrategias. Disponible en <http://www.vitoria-gasteiz.org/wb021>
20. Ministerio de Salud/Instituto Nacional de Salud (2015), Maternidad y Unión en Niñas y Adolescentes: Consecuencias

en la vulneración de sus derechos, primera lectura de datos, San Salvador, El Salvador.

21. Ministerio de Economía/Dirección General de Estadística y Censos(2012), Principales resultados de la encuesta del uso del tiempo, San Salvador, El Salvador, Graficolor S.A de C.V
22. Naciones Unidas (2016) Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en <https://unstats.un.org/sdgs/report/2016>
23. Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (2008), Trabajo Reproductivo: debates para un nuevo contrato social en El Salvador, San Salvador El Salvador, Imprenta Criterio.
24. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2012), Atlas Mundial de la Igualdad de Género de la UNESCO 2012. Disponible en: <http://www.uis.unesco.org>
25. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015), Informe sobre Desarrollo Humano 2015: Trabajo al servicio del desarrollo humano. Disponible en: <http://www.hdr.undp.org>.
26. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2008), El empleo en uno de los pueblos más trabajadores del mundo, San Salvador. Disponible en <http://www.sv.undp.org>

27. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (2012), El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Disponible en <http://www.repository.unad.edu>




# Política de equidad e igualdad de género del CONNA

2018-2023

---

 TEL: 2501-6600

 /CONNA.ELSALVADOR

 [WWW.CONNA.GOB.SV](http://WWW.CONNA.GOB.SV)

 @CONNA\_ES

Colonia Costa Rica, Avenida Irazú y Final Calle Santa Marta  
N° 2, San Salvador, República de El Salvador, C.A