



MINISTERIO  
DE JUSTICIA  
Y SEGURIDAD  
PÚBLICA

GOBIERNO  
DE EL SALVADOR



Política Institucional de  
**Equidad e Igualdad** para  
las **mujeres y hombres** en  
el **Ramo de Justicia y**  
**Seguridad Pública,**  
El Salvador, 2018-2027

Ministerio de Justicia y Seguridad Pública,  
San Salvador, El Salvador, 2018



Política Institucional de Equidad e Igualdad para las mujeres  
y hombres en el Ramo de Justicia y Seguridad Pública,  
El Salvador, 2018-2027

---

Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, San Salvador, El Salvador, 2018

## **Autoridades**

### **Ministerio de Justicia y Seguridad Pública (MJSP)**

Comisionado Mauricio Ernesto Ramírez Landaverde  
Ministro de Justicia y Seguridad Pública

Ing. Luis Roberto Flores Hidalgo  
Viceministro de Prevención Social

Licdo. Raúl Antonio López.  
Viceministro de Justicia

### **Policía Nacional Civil (PNC)**

Comisionado Howard Augusto Cotto Castaneda  
Director General de la PNC

### **Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP)**

Licdo. Jaime E. Martínez Ventura  
Director General de la ANSP

### **Dirección General de Centros Penales (DGCP)**

Sub Comisionado Marco Tulio Lima Molina  
Director General de Centros Penales

### **Dirección General de Migración y Extranjería (DGME)**

Sub Comisionada Evelyn de los Ángeles Marroquín Amaya  
Directora General de Migración y Extranjería

### **Dirección General de Centros Intermedios (DGCI)**

Licda. Irma Mejía Mejía  
Directora General de Centros Intermedios

## **Coordinación**

### **Ministerio de Justicia y Seguridad Pública**

Licda. Gloria Elizabeth Argueta Hernández  
Unidad de Género del MJSP

### **Policía Nacional Civil (PNC)**

Inspectora Jefa Blanca Celia Henríquez Menjívar  
Jefa Unidad de Género PNC

Licda. Cristina Hernández  
Asesora Técnica en Género

### **Academia Nacional de Seguridad Pública**

Sub Comisionada María Elida Pérez Preza  
Jefa Unidad de Género Institucional ANSP

Licda. Coralia Elizabeth Cuellar  
Colaboradora de la Unidad de Género ANSP

### **Dirección General de Centros Penales**

Licda. Concepción de la Paz Rodríguez de Hernández  
Secretaria General de la DGCP

Licda. Sonia Elizabeth González de Flores  
Coordinación de Género.

### **Dirección General de Migración y Extranjería**

Licda. Rosa Aminta Quintanilla González  
Jefa Unidad de Género de la DGME

Licda. Carmen Alejandrina Bonilla Alvarado  
Colaboradora Técnica

### **Dirección General de Centros Intermedios**

Licda. Rebeca Eleonora Chacón Córdova  
Referente de Género de la DGCI

### **Inspectoría General de Seguridad Pública**

Licdo. Tito Edmundo Zelada Mejía  
Inspector General

#### **Con la colaboración de:**

La Asociación Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), con el apoyo de Christian Aid, con el auspicio de la Agencia de Cooperación Irlandesa para el Desarrollo–Irish Aid, para la ejecución del proyecto: Fortaleciendo sistemas locales y nacionales de prevención y atención de la VCM; así como, de la Asociación Internacional de Solidaridad y Cooperación – SUDS, con el auspicio de la Agencia Catalana de Cooperación para el Desarrollo–ACCD, para la ejecución del proyecto: Tejiendo alianzas por el derecho a una vida libre de violencias contra las mujeres en América Central y el Área Mediterránea, que incluye acciones para el fortalecimiento de las instituciones en el ramo de justicia. Y su publicación es gracias al auspicio de Asamblea de Cooperación por la Paz y la Agencia Asturiana de Cooperación al Desarrollo..

## Contenido

Acuerdo Ministerial de aprobación.	5
<b>Introducción</b>	<b>7</b>
<b>1. Antecedentes</b>	<b>8</b>
1.1. Principales Resultados del Estudio Diagnóstico.	9
1.1.1. Grado de incorporación del principio de igualdad en la institución.	9
1.1.2. Asignación de recursos para la transversalización del principio de igualdad.	10
1.1.3. Equidad de género en la gestión de recurso o talento humano, para el logro de la igualdad.	10
1.1.4. Cultura organizacional.	11
1.1.5. Transversalización del principio de igualdad en las acciones del MJSP y sus dependencias e instituciones adscritas.	11
1.1.6. Acciones para la prevención y tratamiento de las inequidades de género.	12
<b>2. Marco Normativo</b>	<b>13</b>
2.1. Marco Normativo Internacional	13
2.2. Marco Normativo Nacional	14
2.3. Marco Normativo Institucional	14
<b>3. Marco conceptual</b>	<b>16</b>
<b>4. Principios Rectores</b>	<b>20</b>
4.1. Principio Constitucional de Igualdad y Prohibición de la Discriminación.	20
4.2. Principio Pro persona.	20
4.3. Principio de Diversidad e Inclusión	21
4.4. Principio de laicidad.	21
4.5. Igualdad en la Seguridad Ciudadana.	21
4.6. Corresponsabilidad del cuidado.	22
<b>5. Objetivo de la Política</b>	<b>23</b>
5.1. Objetivo General	23
5.1.1. Objetivo Específico	23
5.1.2. Objetivo Específico	23

<b>6. Lineamientos de Intervención.</b>	<b>24</b>
6.1. Temporalidad, Ámbito de Aplicación y Personas Destinatarias	24
6.1.1. Temporalidad	24
6.1.2. Ámbitos de aplicación	24
6.1.3. Personas destinatarias	24
6.1.4. Ejes Estratégicos y Líneas Estratégicas de Acción.	25
<b>7. Metodología de implementación</b>	<b>30</b>
7.1. Obligatoriedad.	30
7.2. Armonización.	30
7.3. Creación y fortalecimiento de las Unidades de Género.	30
7.4. Mecanismos de gestión institucional para la implementación y seguimiento.	31
7.4.1. Comisión Estratégica para la igualdad.	31
7.4.2. Comisión Técnica Especializada de Género.	32
7.4.3. Comisiones Técnicas Específicas, para la implementación de la política.	32
7.5. Plan de Acción de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de mujeres y hombres en el Ramo de Justicia y Seguridad Pública, El Salvador, 2018-2027.	34
7.6. Mecanismos de Participación Ciudadana.	34
Anexo 1. Glosario	36
Bibliografía	39



MINISTERIO DE JUSTICIA Y SEGURIDAD PÚBLICA  
*República de El Salvador, América Central*

**ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS TREINTA Y SIETE. MINISTERIO DE JUSTICIA Y SEGURIDAD PÚBLICA.** San Salvador, nueve de noviembre de dos mil dieciocho. **CONSIDERANDO:** **I)** Que la Constitución de la República, en su Art. 1 declara: “El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado...” mientras que en su Art. 3 establece lo siguiente: “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.” **II.** Que la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra la Mujer, en su Art. 2, inciso primero establece que, “Su objeto es crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente...” **III.** Que la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, en su Art. 1 declara como su objeto “... establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad”. **IV.** Que la Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia 2014-2019, al aplicar uno de sus principios rectores, el de la Equidad de Género, prescribe que “Se tomará en cuenta la percepción, condiciones, oportunidades y necesidades diferenciadas de hombres y mujeres en cuanto a la justicia y a la seguridad pública y se identificarán las acciones necesarias para eliminar las desigualdades por cuestión de sexo...” **V.** Que ante el imperativo de garantizar el acceso a la justicia, seguridad y convivencia desde la perspectiva de igualdad y no discriminación para las mujeres, es necesario establecer estrategias y mecanismos que permitan lograr la prevención y control; la investigación y represión de la violencia y delincuencia, que

permitan la promoción de la convivencia ciudadana, el control migratorio y la atención a las personas migrantes, así como la rehabilitación y reinserción social, para quienes tengan esa necesidad. **POR TANTO**, el Órgano Ejecutivo en el Ramo de Justicia y Seguridad Pública, por medio del suscrito Ministro, con base en los argumentos de hecho y de derecho antes expuestos, **ACUERDA: 1º) EMITIR**, la Política Institucional de Equidad e Igualdad para las Mujeres y Hombres en el Ramo de Justicia y Seguridad Pública, El Salvador, 2018-2027. **2º) CÚMPLASE** con la aplicación de los principios y preceptos contenidos en dicha Política Pública, tanto en esta Secretaría de Estado, como en sus dependencias e instituciones adscritas. **COMUNIQUESE.**



  
MINISTRO LAURICIO ERNESTO RAMIREZ LANDAVERDE,  
MINISTRO



## Introducción

El Ministerio de Justicia y Seguridad Pública (MJSP), comprometido con la garantía del derecho de las mujeres a vivir libres de violencia y con el logro de la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres, en todas las esferas de la vida como condición fundamental para el desarrollo, la gobernabilidad, la paz y la plena democracia en El Salvador.

En este marco a favor de los derechos humanos de las mujeres, el MJSP impulsó un proceso diagnóstico sobre la situación institucional de equidad e igualdad, en cada una de sus dependencias, instancias e instituciones adscritas, a partir de cuyos resultados, se reconoce la necesidad de un instrumento que defina dicte los lineamientos para la transversalización del principio de igualdad y equidad en su interior, así como en la prestación de sus servicios.

Es así como surge la presente ***Política Institucional de Equidad e Igualdad para las mujeres y hombres en el Ramo de Justicia y Seguridad Pública, El Salvador, 2018-2027***, como una herramienta para la transversalización del principio de igualdad y equidad entre mujeres y hombres, que supone un cambio de paradigmas culturales, estereotipos, sesgos y prejuicios de género, en todos los niveles, con la certeza que la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, brinda alternativas en la búsqueda de un modelo de crecimiento equilibrado y sostenible para toda la sociedad.

Las líneas de acción de esta política, están dirigidas principalmente a mejorar las condiciones de desigualdad en que, históricamente, han estado colocadas las mujeres tanto al interior como hacia fuera del MJSP, sin embargo, se espera que su impacto potencial, se extienda a toda la sociedad. Con esto se logrará una gestión de la seguridad pública más equitativa y humana, donde mujeres y hombres puedan contribuir y disfrutar de un mayor nivel de bienestar.

Este documento contiene la Política Institucional de Equidad e Igualdad para las mujeres y hombres en el

Ramo de Justicia y Seguridad Pública, El Salvador, 2018-2027, la cual incluye en sus dos primeros capítulos, el marco normativo, que contiene los principales fundamentos legales de la política, así como el marco normativo, que desarrolla brevemente los conceptos básicos y categorías de análisis, desde los cuales se ha construido la misma.

En el capítulo 3, se presenta una síntesis de los principales resultados del *Diagnóstico Institucional de Igualdad para las Mujeres por Razones de Sexo en el Ramo de Justicia y Seguridad Pública*, el cual evidencia las desigualdades que persisten tanto al interior de este ministerio y sus dependencias, instancias e instituciones adscritas, como en su actuación, a través de los procedimientos y servicios que brinda.

El estudio diagnóstico exploró las siguientes variables: grado de incorporación del principio de igualdad en la institución; asignación de recursos para la transversalización del principio de igualdad; equidad de género en la gestión de recurso o talento humano, para el logro de la igualdad; cultura organizacional; transversalización del principio de igualdad en las acciones del MJSP; y acciones para la prevención y tratamiento de las inequidades de género.

El capítulo 4, contiene el objetivo general y los objetivos específicos de la política, así como la temporalidad, ámbito de aplicación y personas destinatarias de la misma. A continuación, presenta los principios que orientan su implementación y las líneas estratégicas y de acción, que contribuyen al logro de cada uno de los objetivos específicos.

Finalmente, en los capítulos 5, 6 y 7, se describen los mecanismos de ejecución y seguimiento, así como los mecanismos de monitoreo, evaluación y participación ciudadana de la misma.

Como apoyo para la comprensión de este documento, se agrega un breve glosario, así como el desarrollo de los principales instrumentos nacionales e internacionales que fundamentan el marco normativo de la política.

## 1. Antecedentes

El Ministerio de Justicia y Seguridad Pública es el ente rector encargado de aprobar y dirigir la ejecución de la Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia 2014-2019 a través de sus componentes: control y represión del delito, prevención social de la violencia, ejecución de medidas penitenciarias, rehabilitación y reinserción social, atención a las víctimas y reforma legal e institucional, tiene como principio rector considerar las condiciones, oportunidades y necesidades diferentes entre los géneros en cuanto a la justicia, seguridad pública y la convivencia, e identificar las acciones necesarias para eliminar las desigualdades.

En este sentido, esta Cartera de Estado tiene enormes retos que afrontar, ya que los datos estadísticos revelan que, para el período comprendido entre enero 2015 y diciembre 2017, en el país, hubo 1,567 muertes violentas de mujeres. Para el año 2017, de ellas, aproximadamente el 73% se concentra en el grupo etario de 15 a 44 años<sup>1</sup>.

Para el mismo período, 17,035 mujeres fueron víctimas de algún hecho de violencia sexual, siendo el grupo etario de 15 a 19 años el que presenta mayor nivel de riesgo de enfrentar este tipo de violencia. Es alarmante de igual forma que el segundo grupo de edad más violentado sean las niñas entre los 10 y 14 años.

Según el Informe Carga Global de la Violencia Armada, para el año 2015, El Salvador encabezaba la lista de 25 países con las tasas más altas de feminicidios y afirma que: "En estos países la proporción de mujeres asesinadas fuera de la esfera privada es mayor que en otros lugares"<sup>2</sup>.

Los datos evidencian que, en El Salvador, la violencia contra las mujeres por motivos de sexo, es un problema generalizado, en tanto que trasciende del ámbito privado al ámbito público, y que factores como la proliferación y fácil acceso a armas de fuego, plantea serios desafíos al Estado para reducir y erradicar la violencia contra las mujeres.

Frente a esta problemática, el Estado salvadoreño, en el año 2010 y 2011, aprobó la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, y la Ley de Igualdad Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, esta nueva normativa constituye legislación de segunda generación y reconoce tres importantes ejes para el abordaje de la violencia contra las mujeres, estos son: a) Prevención, b) Atención especializada, y c) Persecución y sanción para la erradicación de la violencia.

Esta nueva legislación mandata el impulso de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en el país, incluyendo el desarrollo de políticas, la creación de unidades y los ajustes presupuestarios para la igualdad.

Por lo anterior este Ministerio avanza en el cumplimiento de dichos mandatos legales, con importantes esfuerzos, como la consolidación del Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia contra las Mujeres, la creación de Unidades de Género al interior de sus dependencias, la constitución de una Mesa de Género conformada por las diferentes unidades y referentes de género de este Ministerio, así como el diseño de instrumentos para la atención especializada de la violencia contra las mujeres.

1. Ministerio de Justicia y Seguridad Pública y Dirección General de Estadísticas y Censos. Informe sobre Hechos de Violencia contra las Mujeres, El Salvador, 2016 y 2017. San Salvador, El Salvador, 2018.

2. Geneva Declaration Secretariat. 2015. Global Burden of Armed Violence 2015: Every Body Counts. Cambridge: Cambridge University Press.

Asimismo, es parte del Comité Nacional de Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y las resoluciones subsiguientes sobre mujeres, paz y seguridad, desde la cual se enfatiza el papel que desempeñan las mujeres en la prevención y resolución de los conflictos y promueve la incorporación de una perspectiva de género en las negociaciones y acuerdos de paz, además de las operaciones de mantenimiento de paz en el mundo.

Además, es suscriptor de un Convenio de Cooperación con la Asociación Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz-ORMUSA, vigentes para tres años 2016-2019, encontrando entre sus objetivos específicos: promover la coordinación con otras instituciones e instancias para la ejecución de acciones afirmativas para las mujeres, en el plano local y nacional, que prevengan la violencia contra las mujeres y promuevan el derecho de las mismas a vivir libres de violencia y a la seguridad, así como, apoyar, a través de la asistencia técnica el proceso de diseño de la propuesta de la *Política Institucional de Equidad e Igualdad para las mujeres y hombres en el Ramo de Justicia y Seguridad Pública, El Salvador, 2018-2027*.

### 1.1. Principales Resultados del Estudio Diagnóstico

A continuación, se exponen, de forma sucinta, los principales resultados del Diagnóstico realizado al interior del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, sus dependencias, instancias e instituciones adscritas, previo a la elaboración de la *Política Institucional de Equidad e Igualdad para las mujeres en el Ramo de Justicia y Seguridad Pública, El Salvador, 2018-2027*.

La preparación de la fase de campo del diagnóstico dio inicio a través de un proceso de especialización dirigido al funcionariado del MJSP, con talleres de inducción y construcción de la *Política Institucional de Equidad e Igualdad para las mujeres y hombres en el Ramo de Justicia y Seguridad Pública, El Salvador, 2018-2027*; posteriormente, se diseñaron los instrumentos de recolección de datos, los cuales fueron validados por las referentes de género de las distintas instituciones que conforman el MJSP antes de ser aplicados.

Para la elaboración del diagnóstico, se analizaron los siguientes aspectos: grado de incorporación del principio de igualdad en la institución; asignación de recursos para la transversalización del principio de igualdad; equidad de género en la gestión de recurso o talento humano, para el logro de la igualdad; cultura organizacional; transversalización del principio de igualdad en las acciones del MJSP; y acciones para la prevención y tratamiento de las inequidades de género. Es con base a estos aspectos analizados, que se presentan los principales resultados del diagnóstico.

#### 1.1.1. Grado de incorporación del principio de igualdad en la institución.

En general, las unidades de género o los equipos designados para impulsar la transversalización del principio de igualdad en todas las instituciones del MJSP, presentan debilidades relacionadas con la carencia de personal, falta de especialización en las materias de su competencia y poco reconocimiento de dichos equipos a nivel institucional, así como presupuestos limitados para el funcionamiento de las mismas. Por lo tanto, en mayor o menor medida, las unidades se conciben como:

- Unidades marginales (política, técnica, y presupuestariamente);
- Unidades de atención a los hechos de Violencia contra las Mujeres; y,
- Personas comprometidas individualmente con el tema.

En la práctica, las jefaturas y dependencias o áreas de las instituciones no asumen la responsabilidad que cada unidad organizacional, tiene en la transversalización del principio de igualdad; por lo tanto, perciben a la Unidad de Género o su equivalente, como únicas responsables de asesorar, pero también de ejecutar acciones en este sentido, por ejemplo: capacitar, atender a víctimas de violencia y ejecutar campañas de difusión, entre otras. Sin reconocer el carácter de asesoría al más alto nivel que estas unidades deberían tener, de acuerdo a la legislación vigente.

Es necesario en este sentido crear y/o fortalecer las unidades de género, dotándolas de recurso humano, financiero, infraestructura y equipo, así como apoyándolas en el diseño y puesta en marcha de políticas públicas y planes que concreten la realización del principio de igualdad en el MJSP y su quehacer.

Esta misma debilidad se refleja en el espacio de coordinación consistente en una Mesa de Género, en la cual participan representantes de cada una de las dependencias del MJSP. Este espacio es estratégico para impulsar una agenda común de las instituciones del sector justicia para la transversalización del principio de igualdad.

#### **1.1.2. Asignación de recursos para la transversalización del principio de igualdad.**

No se encontraron evidencias que indiquen que desde las Unidades Financieras Institucionales y de Planificación se estén realizando acciones concretas de diseño presupuestario y planificación aplicando herramientas que faciliten realizar análisis con información y datos desagregados por sexo, que verdaderamente den cuenta de los efectos del gasto público de dichas instituciones sobre mujeres y hombres, de forma diferenciada.

Por lo tanto, la planificación y diseño presupuestario anuales, carecen de enfoque de género desde su diseño e implementación hasta su evaluación, al no considerar los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres a quienes van dirigidas las acciones, servicios y productos de las instituciones.

Es urgente avanzar en este sentido, puesto que desde los presupuestos se determina verdaderamente la forma en que las instituciones asignan los recursos públicos. Estos, por lo tanto, constituyen herramientas para darle vida a las políticas y priorizar acciones, de tal forma que se convierten en un indicador de la voluntad y compromiso institucional y de sus titulares para apostarle a la transversalización del principio de igualdad.

#### **1.1.3. Equidad de género en la gestión de recurso o talento humano, para el logro de la igualdad.**

Durante la investigación se verificó que existe inequidad entre mujeres y hombres en la gestión del talento humano de las instituciones del MJSP. Se observó disparidad en la contratación del personal, que asigna -por lo general-, mayores salarios a los hombres, sin que los requisitos de formación académica sean determinantes para tener mayores ingresos. La edad es también una variable sobre la cual se debe profundizar en el análisis de cómo impacta en la contratación de personal, ya que parece ser un motivo de discriminación para las mujeres.

Existe diferencia salarial entre mujeres y hombres con igual escolaridad, en detrimento de las mujeres, quienes, a pesar de estar calificadas a nivel de posgrados, tienen salarios considerablemente más bajos que los hombres con igual nivel de formación académica.

La percepción de las mujeres en las instituciones consultadas es que tienen menos oportunidades para lograr ascender de categoría.

No se encontró evidencia de políticas, planes o acciones tendientes a conciliar la vida familiar con la vida laboral, esto en la práctica significa barreras para la incorporación o permanencia de mujeres en las plazas generadas por las instituciones, así como para el alumnado de la ANSP.

Se percibió poco interés en la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, principalmente en lo relativo a la gestión de la seguridad y salud ocupacional con enfoque de género. Limitándose a la creación de Comités, en los cuales participan algunas mujeres por decreto de ley, así como a acciones de señalización, entre otras. Por tanto, es necesario revisar las condiciones laborales y de seguridad de las trabajadoras y trabajadores, así como su impacto diferenciado en la salud, en razón del sexo.

#### 1.1.4. Cultura organizacional

El diagnóstico demuestra la persistencia de una cultura machista al interior del MJSP, con considerables niveles de misoginia y sexismo en las concepciones, actitudes, conductas y prácticas de las personas que lo conforman. En instituciones como la ANSP y la PNC, se detectan importantes avances en la institucionalización del principio de igualdad y el enfoque de género y la aprobación de instrumentos para el abordaje de la violencia contra las mujeres, sin embargo, es necesario continuar avanzando en el logro de una igualdad real para mujeres y hombres, así como en la garantía del derecho a una vida libre de violencia para las mujeres.

Llama considerablemente la atención, la falta de sensibilidad y conciencia de la población masculina sobre la realidad de discriminación y violencia que enfrentan las mujeres al interior de la institución. Aparentemente, en estas instituciones predomina el “velo de la igualdad”<sup>3</sup>.

Es necesario además, profundizar el análisis en instituciones como la DGME, puesto que los resultados de la encuesta aplicada son bastante divergentes, esto podría estar reflejando falta de sensibilidad en identificar e incluso temor en la población, de señalar los problemas que enfrentan las mujeres, puesto que han existido antecedentes de denuncias y sanciones frente a este tipo de prácticas que al parecer han dejado una percepción negativa de lo que implica la transversalización del principio de igualdad y el enfoque de género.

#### 1.1.5. Transversalización del principio de igualdad en las acciones del MJSP y sus dependencias e instituciones adscritas.

Se identifican importantes esfuerzos de las instituciones para incorporar el principio de igualdad en sus acciones, tales como:

- a. Creación de la Comisión Técnica de Género conformada por las referentes de género de cada una de las dependencias e instituciones adscritas al MJSP, la cual debe ser fortalecida.
- b. Incorporación de más mujeres a la ANSP, a través de medidas afirmativas como la modificación de requisitos de ingreso o convocatorias específicas para las mujeres.
- c. La creación de granjas penitenciarias que contribuyen a disminuir el hacinamiento en las cárceles de mujeres.
- d. El diseño de un Protocolo de Atención y Protección a Mujeres Víctimas de Violencia basada en Género<sup>4</sup>.
- e. Protocolo de actuación para la detección, atención y combate de los delitos de trata de personas, tráfico ilegal de personas y delitos conexos en la DGME.
- f. Proceso de aprobación del Protocolo de Actuaciones del personal penitenciario dirigido a personas LGBTI en la DGCP.

Se observan retos en las instituciones, por ejemplo, avanzar en relación a la situación de las mujeres privadas de libertad y sus hijas e hijos (se verificó que las condiciones en que viven las hijas e hijos de las mujeres privadas de libertad, afectan considerablemente su salud y desarrollo). También se debe avanzar en el análisis de los casos de mujeres que son procesadas o han sido condenadas por situaciones relacionadas con violencia obstétrica.

La situación jurídica de la población privada de libertad es preocupante, en el sentido que el 68% de hombres están condenados y el 32% procesados. En el caso de las mujeres, solo el 59% de ellas tienen una condena, mientras que el 41% aún no cuenta con esta condición jurídica, este hecho genera además de inseguridad

<sup>3</sup>. Velo de la Igualdad: categoría de análisis utilizado por la antropóloga y etnóloga feminista mexicana Marcela Lagarde, que indica la presencia de una falsa creencia de haber alcanzado la igualdad entre mujeres y hombres, como mecanismo ideológico que oculta o impide ver la realidad desigual.

<sup>4</sup>. En proceso de aprobación por la DGME.

jurídica, mayores niveles de hacinamiento en la población.

Además, es importante considerar que las mujeres han sido privadas de libertad por delitos de menor peligrosidad que los hombres, por lo que es importante pensar para ellas en medidas como los centros de detención menor u otras opciones que contribuyan a su reinserción social y mejor tratamiento penitenciario.

También es necesario dotar de más recursos a los equipos técnicos encargados de su tratamiento penitenciario y proveer recursos para el desarrollo de talleres, entre otros, así como fortalecer a estos equipos con más personal, puesto que de ellos depende la atención de las personas privadas de libertad y sus familiares, por ejemplo, para la realización de evaluaciones que agilicen la adopción de medidas alternas a la privación de libertad.

Otro reto importante es garantizar la incorporación del principio de igualdad y de los principios establecidos en la LEIV, en el trabajo que realizan direcciones como PREPAZ y atención a víctimas del

MJSP, debido al potencial impacto de su trabajo en la prevención, atención y reparación integral de los hechos de violencia contra las mujeres.

#### **1.1.6. Acciones para la prevención y tratamiento de las inequidades de género.**

En general, no existen mecanismos internos para denunciar discriminación o alguna forma de violencia contra las mujeres en el marco de la LEIV.

Se requiere urgentemente avanzar en el diseño de instrumentos normativos específicos para el abordaje de la violencia contra las mujeres por motivos de sexo. Es necesario superar la normalización de la misma, así como los mitos existentes alrededor de ella.

Es preocupante la existencia de una arraigada creencia que las víctimas de violencia y en general las mujeres, utilizan el avance del Derecho Antidiscriminatorio de forma fraudulenta, es decir denuncias falsas para obtener privilegios; este argumento debe ser superado para evitar que las mujeres que denuncien estos hechos, sean estigmatizadas, revictimizadas, juzgadas y culpabilizadas y, por lo tanto, erradicar la impunidad y prevenir la violencia contra las mujeres.

## 2. Marco Normativo

El Salvador ha avanzado considerablemente en el fortalecimiento del marco normativo de los derechos humanos de las mujeres, lo cual evidencia el compromiso del Estado, por garantizar la igualdad y erradicar la discriminación y la violencia que contra las mujeres ha sido ejercida históricamente en el país.

De tal forma que, ha incorporado dentro de su sistema jurídico, una serie de instrumentos internacionales que reconocen y promueven el ejercicio de los derechos humanos en general y de las mujeres en particular, así como de otras poblaciones que han sido colocadas en situaciones de exclusión, vulnerabilidad y riesgo de enfrentar violaciones a sus derechos y que, por ello, merecen una especial protección.

### 2.1. Marco Normativo Internacional

El Sistema Universal de protección de los Derechos Humanos fundamenta la protección de los derechos de las personas en tres textos importantes; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, desde los cuales ya se establece la prohibición de la discriminación por motivos de sexo.

**La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, es instrumento por antonomasia, que reconoce el principio de igualdad y la prohibición de la discriminación, donde los Estados Partes se comprometen a establecer “todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”, y estableciendo la obligación de los estados partes a impedir la discriminación contra las mujeres.

La recomendación número 25 (1999) del Comité de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)<sup>5</sup>, 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, recuerda a los Estados Partes, “que las medidas especiales de carácter temporal deberán adoptarse para acelerar la modificación y la eliminación de prácticas culturales y actitudes y comportamientos estereotípicos que discriminan a la mujer o la sitúan en posición de desventaja”.

Así mismos el Sistema Regional de Protección de los Derechos Humanos, adoptó La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer – “Convención de Belém do Pará”**, en virtud de la cual, los Estados se comprometen, específicamente a adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Dentro de este mismo sistema de protección, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como agencia tripartita especializada de Naciones Unidas, ha establecido importantes normas del trabajo, con la finalidad de promover el trabajo decente para mujeres y hombres. Las más relevantes son:

- El **Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración**, que define lo que se deberá de entender como “Remuneración”, e “Igualdad de Remuneración entre la mano de obra Masculina y la mano de obra Femenina por un trabajo de igual valor”.

<sup>5</sup> 33. En su Recomendación General n° 25 de 1999:

[http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf)

- El **Convenio 111 sobre la Discriminación** (empleo y ocupación), que define la discriminación como cualquier distinción o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, que altere o anule la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Y el **Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, por medio de la cual los Estados se comprometen, entre otras cosas**, a garantizar que los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, puedan gozar de libertad de elección de empleo, condiciones de empleo y seguridad social sensibles a sus necesidades, así como tenerlas en cuenta en la planificación de las comunidades locales o regionales; y desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

La resolución 1325, nace de la necesidad de incorporar una perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz y el papel de las mujeres en la resolución pacífica de los conflictos o en las operaciones multidimensionales de apoyo a la paz. Según el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, las mujeres ejercen un rol importante en la prevención y resolución de conflictos, por lo que deben participar por igual en el proceso de mantenimiento de la paz y la seguridad. Entre los aspectos a destacar, está el reconocimiento de la necesidad de adoptar.

### 2.2. Marco Normativo Nacional

A nivel nacional, desde la norma primaria, es decir la **Constitución de la República de El Salvador**, se establece el principio de igualdad y la prohibición de la discriminación por sexo y otras condiciones que podrían originar exclusión y desventajas, es por ello, que el desarrollo legislativo de este principio, se materializa en normas secundarias que son aprobadas para la protección específica de estas poblaciones que han sido colocadas históricamente, en condición y situación de vulnerabilidad y riesgo, como, por ejemplo:

- a) Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia
- b) Ley de Desarrollo y Protección Social
- c) Ley de Atención Integral de la Persona Adulta Mayor
- d) Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
- e) Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres

Además, la Constitución de la República de El Salvador, establece una serie de derechos fundamentales para las personas trabajadoras y en el servicio público que han sido desarrollados progresivamente a través de normas secundarias, como son:

- a) Código de Trabajo de la República de El Salvador
- b) Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social
- c) Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo
- d) Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna
- e) Ley de asuetos, vacaciones y licencias de los empleados públicos

También lo es el Decreto No. 56, que contiene las Disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la Administración Pública, por razones de identidad de género y/o de orientación sexual.

### 2.3. Marco Normativo Institucional

En cumplimiento de compromisos internacionales, así como, de la misma Constitución de la República, se han aprobado políticas, planes, programas y normativa interna que desarrolla los derechos humanos de las mujeres, así como el derecho antidiscriminatorio, un ejemplo es el **Plan quinquenal de Desarrollo**, cuyo objetivo número 5 es "Acelerar el tránsito hacia una sociedad equitativa e incluyente", y su Línea Estratégica número 5.1 es: Consolidar la institucionalidad y las estrategias especializadas para garantizar los derechos de las mujeres, siendo la Meta: Reducir Índice de Desigualdad en 0.34.



**Algunos de los instrumentos internos son:**

---

**Ministerio de Justicia y Seguridad Pública:**

- Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia, 2017-2019
- Protocolo General de Actuación de Atención a Víctimas de Delitos. San Salvador, febrero 2013 de la Dirección de Atención a Víctimas.
- Plan El Salvador Seguro. Enero 2015, del Consejo Nacional de Seguridad y Convivencia.
- Política Institucional para la Atención a la Población LGBT

---

**Policía Nacional Civil:**

- Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género de la Policía Nacional Civil 2011-2021.
- Plan de acción de la política institucional de equidad e igualdad de género 2015-2017.
- Perfil Unidad Institucional de Atención Especializada a las Mujeres en Situación de Violencia de la Oficina de Denuncia y Atención Ciudadana (UNIMUJER-ODAC), de la Unidad Institucional de Atención Especializada a las Mujeres en Situación de Violencia de la PNC.
- Procedimiento de Abordaje. Lineamientos Policiales para el Abordaje Especializado de la Violencia contra las Mujeres.
- Protocolo para el abordaje de la violencia y discriminación por razones de género, contra las mujeres en la Policía Nacional Civil, de El Salvador, C.A.:
  - Lineamientos para la adopción de medidas positivas en el ámbito laboral a favor de las mujeres que enfrentan hechos de violencia o discriminación por razones de género.
  - Lineamientos institucionales para el tratamiento de la persona que ejerce hechos de violencia o discriminación por razones de género contra las mujeres.

---

**Academia Nacional de Seguridad Pública:**

- Política institucional de Equidad e Igualdad de Género. 2011-2021.
- Instructivo para la detección, prevención, atención, protección de víctimas, investigación y sanción de la violencia de género, acoso laboral y sexual. 27 de agosto de 2012.
- Circular Número DG 004/2013 "incrementar la participación de las mujeres en los procesos de capacitación".
- Circular Número 01/2011 "Directrices contra prácticas discriminatorias".
- Circular Número 8/2009- "Instrucciones contra el acoso sexual y otras formas de violencia de género, especialmente contra las mujeres".

---

**Dirección General de Centros Penales:**

- Manual de Gestión Penitenciaria Yo Cambio. Enero, 2017.
- Política Penitenciaria.

---

**Dirección General de Migración y Extranjería:**

- Protocolo de Actuación para la Detección, Atención y Combate de los Delitos de Trata de Personas, Tráfico Ilegal de Personas y Delitos Conexos.
- Manual de organización y funciones de Unidad de Género.

---

<sup>6</sup>. La Política Institucional para la Atención a la Población LGBTI, tiene como objetivo: "Adoptar todas las medidas necesarias para aplicar el estándar de debida diligencia en la prevención de la discriminación y violencia contra las personas LGBTI en razón de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género".

### 3. Marco conceptual

La relevancia de las políticas públicas de igualdad de género, radica en el reconocimiento del Estado y los poderes públicos sobre las inequidades y desigualdades entre mujeres y hombres y en asumir la responsabilidad de eliminarlas, elaborar y aplicar políticas o acciones con el objetivo de erradicar las prácticas discriminatorias de mujeres.

Las políticas públicas de igualdad de género se pueden definir como “el conjunto de intenciones y decisiones, objetivos y medidas adoptadas por los poderes públicos en torno a la promoción de la situación de la mujer y de la igualdad de género entre mujeres y hombres”<sup>7</sup>.

El objetivo de estas políticas públicas de igualdad, es eliminar las discriminaciones por razón de sexo, para que mujeres y hombres puedan acceder y desarrollarse en igualdad de condiciones en los ámbitos político, social, económico, cultural, afectivo, educativo, etc.

En este sentido, es necesario aclarar el significado de la transversalización de género<sup>8</sup>, la cual “implica incluir, de manera sistemática y sostenible, la dimensión de género en todos los procesos, factores, instituciones e instrumentos implicados en la elaboración y aplicación de las políticas de seguridad [...] Así, por ejemplo, el enfoque de género no puede ser un apartado desconectado en el documento de formulación de una política de seguridad, sino que debe estar integrado a lo largo de todo su desarrollo”<sup>9</sup>.

*“[...] toda propuesta dirigida al establecimiento de políticas de igualdad a través de a [sic] la institucionalización del enfoque de género supone la construcción, no sólo de las capacidades técnicas de respuesta, sino la construcción de una nueva visión de las realidades institucionales donde, a partir de la propuesta de igualdad, las mujeres y lo femenino pasan a ser una referencia ética y políticamente equivalente a la consideración de los hombres y lo masculino”<sup>10</sup>.*

Marta Lamas plantea que: el género, esa simbolización cultural construida a partir de la diferencia sexual, rige el origen humano y se manifiesta en la vida social, política y económica. Entender qué es y cómo opera el género nos ayuda a vislumbrar cómo el orden cultural produce percepciones específicas sobre las mujeres y los hombres, percepciones que se erigen en prescripciones sociales con las cuales se intenta normar la convivencia. La normatividad social encasilla a las personas y las suele poner en contradicción con sus deseos, y a veces incluso con sus talentos y potencialidades. En ese sentido el género es, al mismo tiempo, un filtro a través del cual miramos e interpretamos al mundo, y una armadura, que constriñe nuestros deseos y fija límites al desarrollo de nuestras vidas.<sup>11</sup>

Las autoras afirman que la “eficacia y sostenibilidad del proceso de integración de la perspectiva de género depende de la garantía de su integración en el quehacer cotidiano de las organizaciones, más allá de la adopción de medidas aisladas de carácter más o menos

7. La Bustelo Ruesta, M. La evaluación de las políticas de género en España. Madrid. Catarata. (2004)

8. También conocido como gender mainstreaming, o integración de la perspectiva o el enfoque de género, o integración de la igualdad o equidad de género.

9. López Méndez, Irene. (2016). Género en las Políticas de Seguridad La integración de la perspectiva de género en las instituciones policiales de América Latina y El Caribe. Madrid, España. Programa EUROsocial. Tomado de: [http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1461236826-DT-41-GENERO%20EN%20LAS%20POLITICAS\\_f.pdf](http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1461236826-DT-41-GENERO%20EN%20LAS%20POLITICAS_f.pdf)

10. García Prince, Evangelina. El espejismo de la igualdad: el peso de las mujeres y de lo femenino en las iniciativas de cambio institucional. Marzo, 2006.

11. Lamas, Marta. Problemas sociales causados por el género. Consultado el 15 de mayo de 2012. disponible en <http://www.cubaenergia.cu/genero/teoria/t46.pdf>. (1996).

significativo, pero poco engarzadas en los sistemas de gestión y toma de decisiones de la “corriente principal” de las políticas e instituciones”<sup>12</sup>.

En este sentido, ponen como ejemplo que la “designación de unidades o “enlaces” de género, con una posición inferior en la escala de la organización jerárquica e infradotados de recursos humanos y financieros, tendrá muy poca capacidad de impacto y transformación necesarios para impulsar una auténtica transversalización de género, que habrá de situarse siempre asociada a los niveles de dirección”.

Por lo tanto, el proceso de transversalizar el género, implica un conjunto de elementos interrelacionados, que, en resumen, están vinculados con el marco político, la asignación de recursos, la estructura y la cultura organizacional. Se mencionan los siguientes aspectos<sup>13</sup>:

- a) Voluntad política y conceptos claros,
- b) Políticas y planes específicos,
- c) Estructuras organizativas que reflejen las prioridades,
- d) Recursos financieros y humanos adecuados y suficientes,
- e) Aplicación de análisis de género incluyendo datos desagregados y estadísticas de género,
- f) Asignación clara de responsabilidad y sistemas de rendición de cuentas,
- g) Sistemas de trabajo en red,
- h) Promover cultura organizativa orientada hacia la igualdad,

- i) Desarrollar programas específicos y curriculares de formación en género,
- j) Diseñar sistemas de seguimiento y evaluación de la estrategia, incluidos indicadores.

La autora agrega que, transversalizar la perspectiva de género en las políticas de seguridad implica, al menos dos dimensiones o ámbitos<sup>14</sup>:

- **Externo:** relativo a la integración de género en los servicios que se prestan a la ciudadanía (ello incluiría, por ejemplo, la atención efectiva a los problemas de seguridad que afectan a las mujeres, por ejemplo, la efectiva atención y prevención de la violencia de género).
- **Interno:** más desconocido y al que se ha prestado menos atención, implica la integración de la perspectiva de igualdad de género al interior de las propias instituciones de seguridad, lo que comporta un cambio “proigualdad” en la propia cultura de estas. Para ello se requiere revisar las relaciones y las prácticas de género dentro de las propias instituciones y organizaciones públicas y privadas comprometidas en el proceso de seguridad, llevar a cabo acciones de formación y sensibilización y acciones positivas que promuevan la igualdad de oportunidades dentro de las políticas de recursos humanos.

Es importante tener en cuenta que la efectividad de las políticas en el ramo de seguridad y justicia, debe trascender de la igualdad “formal” o “de iure”, en la que el ordenamiento jurídico establece el principio de la igualdad ante la ley, hacia una igualdad real, por lo

12. López Méndez, Irene. (2016). Género en las Políticas de Seguridad La integración de la perspectiva de género en las instituciones policiales de América Latina y El Caribe. Madrid, España. Programa EUROSociAL. Tomado de: [http://sia.eurosoci-al-ii.eu/files/docs/1461236826-DT-41-GENERO%20EN%20LAS%20POLITICAS\\_f.pdf](http://sia.eurosoci-al-ii.eu/files/docs/1461236826-DT-41-GENERO%20EN%20LAS%20POLITICAS_f.pdf)

13. En: Irene López (coord.) et al. Género y políticas de cohesión social. Conceptos y experiencias de transversalización. EUROSociAL/FIIAPP, 2007, p. 13, citado en: López Méndez, Irene. (2016). Género en las Políticas de Seguridad La integración de la perspectiva de género en las instituciones policiales de América Latina y El Caribe. Madrid, España. Programa EUROSociAL. Tomado de: [http://sia.eurosoci-al-ii.eu/files/docs/1461236826-DT-41-GENERO%20EN%20LAS%20POLITICAS\\_f.pdf](http://sia.eurosoci-al-ii.eu/files/docs/1461236826-DT-41-GENERO%20EN%20LAS%20POLITICAS_f.pdf)

14. López Méndez, Irene. (2016). Género en las Políticas de Seguridad La integración de la perspectiva de género en las instituciones policiales de América Latina y El Caribe. Madrid, España. Programa EUROSociAL. Tomado de: [http://sia.eurosoci-al-ii.eu/files/docs/1461236826-DT-41-GENERO%20EN%20LAS%20POLITICAS\\_f.pdf](http://sia.eurosoci-al-ii.eu/files/docs/1461236826-DT-41-GENERO%20EN%20LAS%20POLITICAS_f.pdf)

tanto, superar las desigualdades “de facto”, es decir, la exclusión de ciertos grupos poblacionales.

Por otra parte, algunas teóricas como Marcela Lagarde y Evangelina García Prince utilizan la categoría de “Velo de la Igualdad” o “Espejismo de la igualdad” para explicar el mecanismo ideológico que oculta o impide ver, en este caso, la realidad desigual. Esto significa una falsa creencia de avance en términos de igualdad y se evidencia a través de signos concretos<sup>15</sup>:

- a) **La visibilidad presencial o corporal de las mujeres** en algunos espacios públicos en los que no era frecuente verlas o de los que estaban excluidas y donde en los últimos tiempos resulta visible su alteridad física con hombres y con otras mujeres, pese a la existencia de una ecología de la segregación espacial de género que opera permanentemente y que en realidad mantiene áreas espaciales de exclusión de las mujeres en las cuales su presencia puede resultar “rara” o inusitada, o puede ser una presencia que implique un riesgo peligroso para las mujeres, o puede ser calificada de “invasiva” o, donde simplemente no es aceptada.
- b) La legitimación que ha alcanzado el “tema de la igualdad” en las agendas públicas locales, nacionales, internacionales públicas y privadas se toma en sí mismo como indicador del logro real en los hechos. **Los avances alcanzados en lo formal normativo**, que consagran la igualdad en el plano de los derechos, puede llegar a confundirse con la existencia de la igualdad real. Existe una cada vez más abundante producción de políticas públicas estatales y gubernamentales que consagran el principio de igualdad y ciertos derechos derivados del principio de igualdad y que se expresa en una creciente profusión de leyes, planes de igualdad, y otros dispositivos semejantes, cuya sola existencia podría dar pie a la falsa creencia de que la igualdad es efectiva, sobre todo en sociedades o sistemas jurídicos de tradición kantiana o idealista que

mantienen el criterio del primado de la norma sobre los hechos.

- c) **El empleo generalizado del tratamiento “neutral” al género** en ciertos enfoques de políticas, administrativos, jurídicos, etc., en la concepción y tratamiento de las necesidades e intereses de mujeres y hombres, que se interpreta como tratamiento de igualdad, en verdad resulta excluyente y negador de la legitimidad de la diferencia y casi con toda seguridad, favorece a los varones.
- d) Hay un fuerte rezago de conciencia que nos conduce a no percibir concientemente [sic] la **distancia entre la Igualdad que creemos tener, la que se predica en todos los discursos mencionados anteriormente y la desigualdad real**. Es una miopía a la desigualdad. Ya es mucho lo que sabemos en el quehacer feminista, acerca [de] los procesos de descubrimiento y la sacudida que supone para las mujeres ponerse en contacto con el esquema ideo afectivo de la identidad de género y la conciencia de subordinación, lo cual no es patrimonio de la experiencia vital de todas las mujeres. Esto la [sic] da sentido a la idea de que la mayoría no se problematiza alrededor de la condición de igualdad o la da como un dato indiscutible y es miope a las desigualdades reales o es insensible a su percepción o consideración o simplemente las rechaza si otras personas lo plantean.
- e) El avance de ciertas **estrategias de igualdad** como la de paridad numérica y la transversalización se interpretan como expresiones reales o finales del logro de la igualdad, aun cuando en verdad estas iniciativas, en mi criterio, están siendo **desarrolladas en forma principalmente super-estructural en el caso de la paridad numérica o incompleta o inacabada, en el caso de la transversalización**. En realidad el tema de la paridad numérica, tal como la conocemos en

<sup>15</sup> García Prince, Evangelina. El espejismo de la igualdad: el peso de las mujeres y de lo femenino en las iniciativas de cambio institucional. Marzo, 2006.

este momento por las experiencias que estamos viviendo, debe ser objeto de un seguimiento cercano de cara a las transformaciones que haya podido suponer su desarrollo efectivo en los paradigmas de acceso, ejercicio, administración e impactos del poder [...] La paridad es un avance de la mayor importancia, sobre todo si recordamos que en el año 1995, cuando Naciones Unidas preparaba la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing, declaraba que al ritmo del crecimiento vegetativo que había caracterizado el avance de las mujeres a las posiciones de poder y de toma de decisiones en los 50 años anteriores, se requerirían 500 años, cinco siglos, para alcanzar la paridad cuantitativa; sin embargo es necesario estar concientes [sic] de sus verdaderos alcances que se han logrado con ella hasta el momento, de cara a esa igualdad deseada.

La presente política ha sido diseñada, en cumplimiento de los compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado salvadoreño, en materia de políticas de igualdad y erradicación de la discriminación, del mandato establecido en la LIE, y con base en los Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva en El Salvador, ISDEMU<sup>16</sup>.

En este sentido, constituye un instrumento que orienta la integración de los Principios de Igualdad y No discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas por este Ministerio y sus dependencias, instancias e instituciones adscritas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, aplicando para ello, la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género<sup>17</sup>.

Se entiende Transversalidad, como el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado y en otras organizaciones mencionadas en esta ley<sup>18</sup>.

Por lo tanto, la transversalidad contribuye a incorporar los Principios de Igualdad y No discriminación, en todos los niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas con el objetivo de "transformar la forma en que operan las dependencias públicas y sobre todo los procesos técnicos de formación y ejecución de las políticas públicas"<sup>19</sup>.

16. Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva en El Salvador, ISDEMU, mayo 2013, disponible en: [http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com\\_phocadownload&view=category&id=241%3Alineamientos-institucionales-para-la-igualdad-sustantiva-2014&Itemid=0&lang=es](http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=241%3Alineamientos-institucionales-para-la-igualdad-sustantiva-2014&Itemid=0&lang=es)

17. Artículo 9 de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

18. Artículo 6, número 5 de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

19. Instituto de las Mujeres, México. Glosario de Género. Primera edición. México. 2007.

## 4. Principios Rectores

La ejecución de la *Política Institucional de Equidad e Igualdad para las mujeres y hombres en el Ramo de Justicia y Seguridad Pública, El Salvador, 2018-2027*, se regirá por los principios establecidos en los Convenios y Tratados Internacionales de Derechos Humanos que sean aplicables, especialmente para el logro de la igualdad entre los sexos, y la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Para la implementación de la presente política, todo lo relacionado con los derechos, obligaciones, deberes y prohibiciones del funcionariado y personas empleadas del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, sus dependencias, instancias e instituciones adscritas, se deberá regir por la Ley del Servicio Civil, Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, Código de Trabajo, Ley de asuetos, vacaciones y licencias de los empleados públicos, Ley de Ética Gubernamental, reglamentos y manuales internos, entre otras, haciendo una Interpretación Sistemática e Integradora del Derecho, incluyendo los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos y en especial los principios establecidos en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

Se retomarán también, los principios rectores de Igualdad, Equidad, No discriminación, Respeto a las diferencias entre mujeres y hombres, y Transversalidad, que proporciona la "Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres" (LIE, 2011: Lit. 1, Art. 6).<sup>20</sup>

Asimismo, su implementación estará orientada por los principios rectores de Especialización, Favorabilidad, Integralidad, Intersectorialidad, Laicidad y Prioridad

absoluta, establecidos en la "Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres" (LEIV, 2010: Art. 4)<sup>21</sup>.

Además, tomará en cuenta particularmente, los siguientes:

### 4.1. Principio Constitucional de Igualdad y Prohibición de la Discriminación.

Para comprender este principio es importante reconocer que, en el país, históricamente han prevalecido comportamientos y funciones sociales discriminatorias, asignadas socialmente a mujeres y hombres, que han dado origen a desigualdades en las condiciones de vida, en el ejercicio de los derechos, en la posición, en la valoración social de las capacidades humanas de las unas con respecto a los otros y en la vida pública, lo cual ha colocado a las mujeres, en una grave situación de vulnerabilidad.

Es por ello, que, para efectos de la presente política, el principio de igualdad se incorpora como un derecho individual y colectivo, el cual implica la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de las mujeres en todas las esferas de la vida.

Además, se entiende la igualdad como real o, de hecho, es decir, la orientada a la corrección de las desigualdades y el cierre de brechas, privilegiando las acciones positivas a favor de las mujeres.

### 4.2. Principio Pro persona.

Como parte de la norma constitucional de protección a la dignidad de las personas, en aplicación de la presente política, se deberá acudir a la disposición, norma, política, plan o programa, más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de

<sup>20</sup>. Decreto Legislativo N° 645 del 17 de marzo de 2011, publicado en el Diario Oficial N° 70, Tomo 391, de fecha 8 de abril de 2011.

<sup>21</sup>. Decreto Legislativo N° 520 del 14 de diciembre de 2010, publicado en el Diario Oficial N° 2, Tomo 390, de fecha 4 de enero de 2011.

reconocer derechos protegidos, y a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer limitaciones permanentes al ejercicio de los derechos o su suspensión extraordinaria. En caso de duda prevalecerá la decisión más favorable a las personas destinatarias de protección de esta política o en su caso a la víctima.

#### 4.3. Principio de Diversidad e Inclusión.

La diversidad hace referencia al complejo espectro de diferencias visibles y no visibles que caracterizan a los hombres y a las mujeres. Algunas de estas cualidades incluyen: la edad, la raza, el color, la nacionalidad, el origen étnico o nacional, el sexo, la discapacidad, la orientación sexual, el estado matrimonial o parental, la religión, la creencia política o la clase socioeconómica.<sup>22</sup>

La Inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.<sup>23</sup>

La diversidad, es entonces, un valor positivo de las sociedades y por ello, la experiencia vital de un grupo poblacional, con determinadas características, no puede tenerse como el paradigma de lo universal, por el contrario, es importante apreciar las diferencias, por sus invaluable aportes al enriquecimiento de las sociedades.

Con base en este principio, para la implementación de la presente política, no podrá establecerse ningún tipo de discriminación en contra de las mujeres, basada en sus diferencias, como: edad, orientación sexual, identidad o expresión de género, discapacidades físicas, psicosociales, cognitivas y/o sensoriales, tipos de contratos, nivel educativo, entre otras.

#### 4.4. Principio de laicidad.

La laicidad implica, por una parte, que la actuación del Ministerio de Justicia, sus dependencias, instancias e instituciones adscritas, deberán mantener una actuación desde el respeto al mandato constitucional de libertad de culto<sup>24</sup> que implica el respeto de los derechos humanos, y, por lo tanto, salvaguardar su autonomía real frente a cualquier doctrina religiosa o filosófica específica, priorizando el cumplimiento de la ley antes que preceptos de orden religioso o tutelajes similares, con el objetivo de alcanzar el bien común y el interés público.

Por otra parte, prohíbe cualquier invocación a costumbres, tradiciones, dogmas o consideraciones religiosas, con el fin de justificar la discriminación y la violencia contra las mujeres<sup>25</sup>.

#### 4.5. Igualdad en la Seguridad Ciudadana.

Se entiende el principio de seguridad ciudadana como la creación y adopción de mecanismos y herramientas que generen confianza en la ciudadanía, eliminando paulatinamente la sensación de temor, tanto en espacios públicos como privados, a través de la construcción y ejercicio de la ciudadanía de mujeres y hombres, así como el cambio en el imaginario social

<sup>22</sup>. Género, Diversidad e Igualdad: Agencia Consultora. Definiciones. Consultado el 23 de octubre de 2015 en <http://www.gdeca.org/definiciones.html#diversidad>.

<sup>23</sup>. Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All. Página 12. UNESCO, 2005. Consultado el 24 de octubre de 2015 en <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001402/140224e.pdf>

<sup>24</sup>. Art. 25 Cn. "Se garantiza el libre ejercicio de todas las religiones, sin más límite que el trazado por la moral y el orden público. Ningún acto religioso servirá para establecer el estado civil de las personas."

<sup>25</sup>. Basado en Art. 4 literal e) LEIV: "Laicidad: Se refiere a que no puede invocarse ninguna costumbre, tradición, ni consideración religiosa para justificar la violencia contra la mujer."

de manera que las mujeres sean reconocidas como sujetas de derechos, visibilizando y satisfaciendo sus necesidades específicas. Para ello, debe considerar las siguientes premisas<sup>26</sup>:

- La seguridad de las mujeres, debe concebirse desde una perspectiva de proceso que depende esencialmente de los avances en la democratización del Estado.
- Partir del reconocimiento que la inseguridad y violencia afectan de manera diferenciada a las mujeres y hombres; así como tomar en cuenta, las diferenciadas percepciones sobre la inseguridad de las mujeres y los hombres.
- Fortalecer el ejercicio y respeto de los derechos humanos, especialmente el de las mujeres.
- Tomar en cuenta la necesidad de transformar las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres, como la principal causa de las violencias por motivos de sexo.

- Impactar sobre esquemas de conducta patriarcales en los espacios públicos y privados.
- Garantizar la participación amplia y diversa de mujeres, en los procesos de diagnósticos, planificación, y evaluación de las políticas.
- Utilizar una forma específica de registrar, analizar, sistematizar la inseguridad y las violencias que viven las mujeres; partiendo de cómo opera y se expresa la violencia de género.

#### **4.6. Corresponsabilidad del cuidado.**

Se entiende como la posibilidad de conciliar la vida familiar, personal y laboral, garantizando por un lado el derecho de niñas, niños, adolescentes y otras personas dependientes a recibir cuidado y de las mujeres y hombres de ejercer el derecho al trabajo. Implica la distribución de tareas de cuidado entre el Estado, el mercado, la sociedad y las familias (y dentro de las familias entre mujeres y hombres).

<sup>26</sup>. RED-FEM. Agenda de Seguridad de las Mujeres Salvadoreñas. San Salvador, El Salvador, septiembre de 2013.



## 5. Objetivo de la Política

### 1. Objetivo General

Institucionalizar el principio de igualdad real entre mujeres y hombres y la no discriminación por motivos de sexo, en las políticas de seguridad ciudadana y convivencia, desde el quehacer del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, sus dependencias, instancias e instituciones adscritas.

Con su implementación se apuesta a lograr una verdadera transformación del servicio público, construyendo paulatinamente una nueva cultura organizacional, que, con el soporte de la estructura normativa, contribuya a avanzar tanto en la democratización, transparencia y profesionalización de la función pública, como en la equidad, calidad y calidez de los servicios que se prestan, lo que generará un impacto en el efectivo acceso a la seguridad

ciudadana de la población en general.

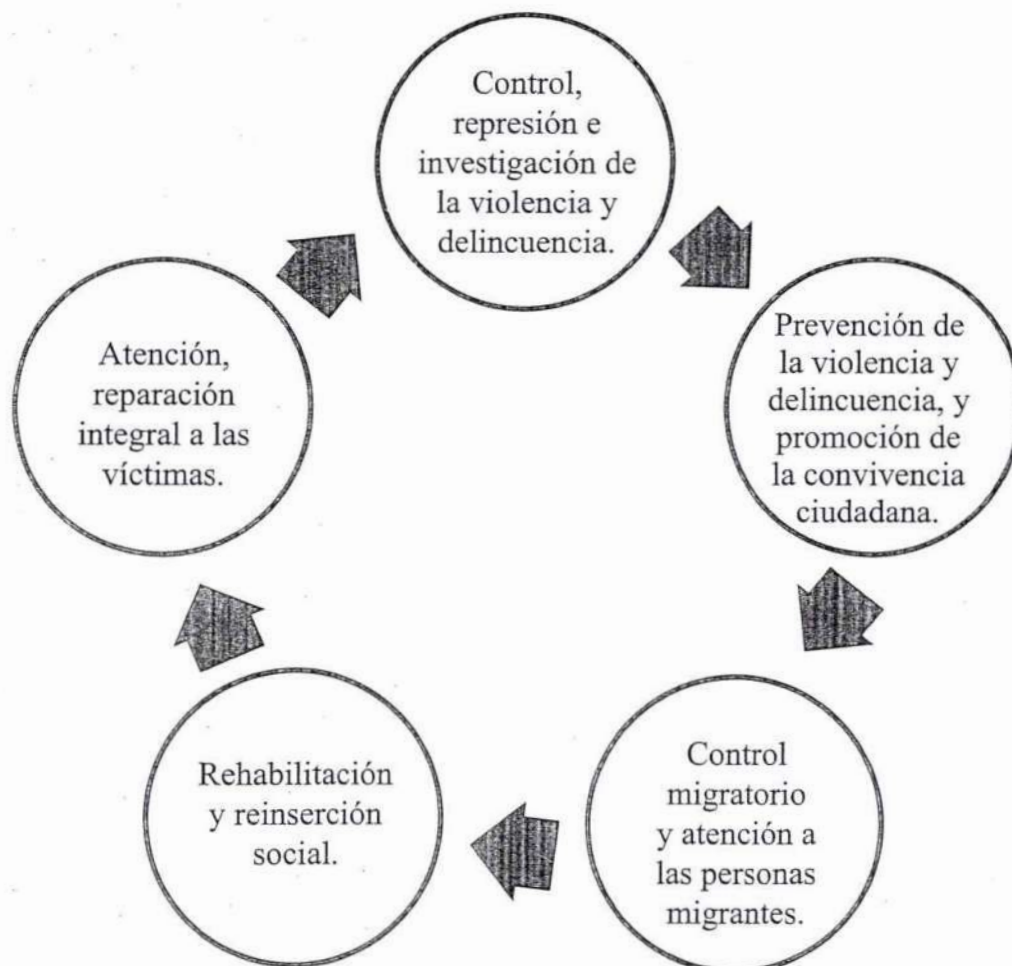
#### 1.1. Objetivo Específico:

Transformar la institucionalidad pública para el respeto de la igualdad y erradicación de la violencia contra las mujeres.

#### 1.2. Objetivo Específico:

Incorporar el principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación en la actuación del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, en cada uno de los Ejes del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana.

Para efectos de esta política, los ejes del sistema nacional de seguridad ciudadana se agrupan en categorías que se ilustran a continuación:



## 6. Lineamientos de Intervención.

**La Política Institucional de Equidad e Igualdad para las mujeres y hombres en el Ramo de Justicia y Seguridad Pública, El Salvador, 2018-2027**, tiene una vocación transformadora, es decir, se trata de una política redistributiva entre los sexos, es por ello que, tiene como fundamento, la consideración de las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, en todo el ciclo de la política y busca construir relaciones de respeto que propicien una redistribución más equitativa y democrática de responsabilidades y recursos.

Tiene a la base el fomento de capacidades y habilidades de participación y gestión de acciones para la igualdad, de forma individual y colectiva. Además, busca el cambio de actitudes y prácticas discriminatorias en el quehacer institucional, de tal forma que se supere la resistencia frente a los cambios y al trabajo por la igualdad.

Además, persigue una redistribución de roles productivos y reproductivos para reorganizar la carga de trabajo de las mujeres y los hombres, al interior del MJSP y sus dependencias. Su puesta en marcha requiere del impulso decidido de procesos que favorezcan el empoderamiento y la participación de las mujeres, en la toma de decisiones.

### 6.1. Temporalidad, Ámbito de Aplicación y Personas Destinatarias

#### 6.1.1. Temporalidad

Alcanzar el fin principal de la política requiere, una vigencia suficiente para generar la apropiación necesaria para su progresiva implementación, por lo que tendrá una vigencia de diez años, contados a partir de la fecha de su aprobación.

#### 6.1.2. Ámbitos de aplicación

- Ámbito interno, que implica medidas necesarias, incluyendo acciones afirmativas, que buscan

promover condiciones laborales y de servicio público igualitarias, libres de violencia y discriminación, para las personas trabajadoras del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.

- Ámbito externo, relativo al impulso de planes, programas y acciones destinadas a garantizar la igualdad y la no discriminación de las mujeres, en el ejercicio de su derecho a la seguridad ciudadana, a través de los procedimientos y servicios del MJSP, así como de sus dependencias, instancias e instituciones adscritas.

Es necesario reconocer que la cultura institucional del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública y sus dependencias, está impregnada del machismo que históricamente ha prevalecido en la sociedad salvadoreña, que incide directamente en la labor de garantizar la seguridad ciudadana de las mujeres; en ese sentido, los ámbitos interno y externo de la presente política, están íntimamente vinculados entre sí.

#### 6.1.3. Personas destinatarias

- Personas involucradas directamente con el quehacer de esta cartera de Estado, a través de cualquier sistema de contratación u otros vínculos, incluidos la cooperación y el voluntariado. Teniendo especial consideración, como personas destinatarias de esta política, debido a su situación de vulneración, las mujeres aspirantes y alumnas de la ANSP.
- Todas las personas en el territorio nacional, sin distinción alguna, con especial énfasis en las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia por motivos de sexo, en situación de conflicto con la ley y privadas de libertad.

Esta política no abordará las violaciones a los derechos humanos basadas en la orientación sexual, identidades o expresiones de género, dado que ya las

aborda la Política Institucional para la Atención a la Población LGBTI, y se centrará específicamente en las desigualdades y todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, basadas en las diferencias sexuales.

#### **6.1.4. Ejes Estratégicos y Líneas Estratégicas de Acción.**

Los ejes estratégicos determinan los ámbitos de intervención de la Política de acuerdo a sus objetivos y las líneas estratégicas de acción, consisten en pautas o modelos generales de actuación, en un sentido prospectivo, es decir, constituyen el marco de referencia de los compromisos y responsabilidades que asume este ramo, sus dependencias, instancias e instituciones adscritas, por lo tanto, deben entenderse como las directrices que facilitarán la elección de las acciones adecuadas, así como la priorización de los recursos necesarios, para alcanzar los objetivos de la Política.

Será el Plan de Acción de esta política, el que definirá las metas, resultados, acciones indicadoras, áreas de ejecución y recursos, incluyendo las acciones de seguimiento y evaluación, a través de un sistema de indicadores.

#### **Eje Estratégico 1.**

**Transformar la institucionalidad pública para el respeto de la igualdad y erradicación de la violencia contra las mujeres.**

**Línea Estratégica 1.1.** Promover la transformación de la cultura y clima organizacional para la igualdad y no discriminación.

Para ello se deberá avanzar en la institucionalización de mecanismos de abordaje integral de prevención, detección, atención y sanción de hechos de violencia y discriminación contra las mujeres, a través de los cuales se reconozcan todos los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, establecidos en la LEIV, como atentados contra los derechos humanos, contrarios a la normativa interna y por lo tanto sujetos a sanciones administrativas, considerando incompatible el ejercicio de la función pública con la violación a derechos humanos.

Dentro de esta línea estratégica, se deberán desarrollar los principios de igualdad en el reclutamiento, capacitación, acceso al empleo y ascensos, así como en la remuneración entre mujeres y hombres, por un trabajo de igual valor, promoviendo la igualdad real en la gestión del talento humano, a través del cierre de brechas basadas en cualquier tipo de condición o situación que genera discriminación, como sexo, edad, discapacidad, entre otras.

Por otra parte, se deberá reconocer, promover y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, adoptando las medidas necesarias para conciliar la vida familiar, social, laboral y profesional, de las personas que laboran en este ministerio o cualquiera de sus dependencias, instancias o instituciones adscritas, o se encuentran desarrollando procesos formativos o de inducción para acceder a ellas, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado de la vida.

Además, se deberá integrar en la gestión de la salud y seguridad ocupacional, así como en la seguridad social, el principio de igualdad entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Finalmente, se deberá armonizar la normativa interna del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, sus dependencias, instancias e instituciones adscritas, con la presente Política, así como con el marco normativo que reconoce y garantiza los derechos de las mujeres, siempre y cuando sea más favorable para la protección de los derechos humanos, en aplicación del principio Pro persona.

**Línea Estratégica 1.2.** Diseñar e incrementar programas de formación para la Igualdad y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres.

El desarrollo de esta línea estratégica debe incluir la revisión y reforma de las currículas de las áreas de capacitación y formación de cada una de las dependencias, instancias e instituciones adscritas del MJSP, para la transversalización del Principio

constitucional de Igualdad y la Prohibición de la Discriminación en el servicio público, así como el objetivo de erradicación de la violencia contra las mujeres y requiere un nivel de especialidad desde el derecho antidiscriminatorio.

El logro de la formación para la igualdad y la erradicación de la violencia contra las mujeres incluye, por una parte, la formación y sensibilización del personal capacitador de acuerdo a lo establecido en la LIE y la LEIV, y por otra, la sensibilización y capacitación del personal en general y principalmente que, por sus condiciones, tiene un limitado acceso a formación académica en estos contenidos y los cuerpos uniformados, por estar autorizados para el uso de la fuerza y de armas.

Además, se requiere la generación y divulgación de conocimiento sobre derechos humanos de las mujeres, prevención de violencia por motivos de sexo, masculinidades no hegemónicas, entre otros contenidos que contribuyan a garantizar la igualdad y no discriminación contra las mujeres.

**Línea Estratégica 1.3.** Incorporar en planificación y gestión presupuestaria criterios para la igualdad.

Incorporar criterios para la igualdad en la planificación y gestión, implica garantizar el financiamiento de las acciones para la igualdad y equidad entre hombres y mujeres del MJSP, identificando las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres y asignando eficazmente los recursos. Además, es necesario que se incorporen indicadores sensibles al género en los sistemas de planificación, monitoreo y evaluación de los planes estratégicos y operativos del MJSP, sus dependencias, instancias e instituciones adscritas.

Es indispensable además fortalecer las Unidades Institucionales de Género o para la igualdad y la Comisión Técnica para la Igualdad, de tal forma que

estas respondan al mandato establecido en la LIE y los Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva en El Salvador<sup>27</sup>, por lo que, por medio de esta política se constituyen o transforman en unidades ubicadas en el más alto nivel de la estructura del MJSP, dependencias, instancias e instituciones adscritas, con delegación de autoridad, además, deberán contar con personal con conocimientos, habilidades y competencias para el desarrollo de sus funciones.

**Línea Estratégica 1.4.** Incorporar criterios de igualdad para la generación de datos, estadísticas e información desagregada por sexo y otras variables relacionadas con condiciones o situaciones de las personas que impacten en la igualdad.

Esta línea estratégica busca la producción, recopilación, procesamiento y análisis de datos e estadísticas, e información, desagregada por sexo, para la identificación de las desigualdades por razón de sexo y otras variables que puedan generar discriminación, e incluya información sobre cobertura, alcance e impacto de los servicios públicos que brinda este ministerio y sus dependencias, instancias e instituciones adscritas, incluyendo estas variables, en todos los sistemas, subsistemas, bases, programas o planes.

Además, se deberá continuar con el fortalecimiento del Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia contra las Mujeres, profundizando en los análisis sobre las causas y consecuencias de este fenómeno.

**Línea Estratégica 1.5.** Crear y fortalecer acciones de comunicación para la igualdad.

Con esta línea se debe garantizar una visión, posicionamiento y acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, en la comunicación e imagen institucionales; la institucionalización de un lenguaje inclusivo y no sexista y una gestión comunicacional

<sup>27</sup>. Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva en El Salvador. ISDEMU, mayo 2013.

institucional, incluyendo los discursos públicos que promuevan relaciones equitativas, de respeto y libres de toda forma de violencia contra las mujeres, con énfasis en el rechazo a toda forma de violencia sexual y simbólica, en la modalidad de violencia laboral.

**Eje Estratégico 2. Incorporación del principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación en la actuación del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, en cada uno de los Ejes del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana.**

**Línea Estratégica 2.1.** Garantizar que los servicios, actuaciones y procedimientos de control, represión e investigación de la violencia y delincuencia se realicen bajo el principio de igualdad y no discriminación.

La PNC y la ANSP, deberán revisar y armonizar sus respectivas políticas institucionales de equidad e igualdad de género vigentes y los instrumentos originados con ellas, de tal forma que se transversalice el principio constitucional de igualdad y prohibición de la discriminación, tal como se mandata la LIE, los Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva del ente rector y ésta política, siempre y cuando sea más favorable para la protección de los derechos humanos de las mujeres y contenga mayores estándares de protección y reconocimiento.

Desde esta línea estratégica se deberá mejorar y profesionalizar la actuación policial en el abordaje de la violencia y discriminación contra las mujeres para garantizar a las mujeres, una respuesta oportuna, eficaz, especializada, de calidad y con calidez, y respetuosa de los derechos humanos. Debe incorporarse un abordaje integral de la violencia de género que enfrenta o ejerce el personal de la corporación policial.

La ANSP y la PNC, deberán generar las condiciones necesarias para incrementar la participación de mujeres en los diferentes ámbitos de actuación de dichas instituciones, a través de la incorporación del principio de igualdad y no discriminación, en la selección, contratación, inducción, asignación de cargos y

funciones, capacitación, evaluación del desempeño laboral y la rotación del personal; así como en los procesos de ascenso, especialización y actualización.

**Línea Estratégica 2.2.** Garantizar que los servicios de prevención de la violencia y delincuencia, y promoción de la convivencia ciudadana se realicen bajo el principio de igualdad y no discriminación Igualdad

Para hacer efectiva esta línea estratégica, se evaluarán y adecuarán al principio de igualdad y no discriminación, los principales planes y programas, impulsados desde el MJSP, como la Política Nacional de Justicia, Seguridad Pública y Convivencia, 2017-2019, Plan El Salvador Seguro, del Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana y Convivencia o cualquier otro plan en el marco del mandato de seguridad.

Además, desde este Ministerio y sus dependencias, instancias e instituciones adscritas, se promoverá y fortalecerá la articulación local e interinstitucional, con participación de la sociedad civil y agentes territoriales de cambio para la prevención y detección de la violencia en los territorios.

**Línea Estratégica 2.3.** Garantizar igualdad y prohibición de la discriminación en el control migratorio y atención a las personas migrantes.

Se transversalizará el principio constitucional de igualdad y prohibición de la discriminación contra las mujeres en las acciones de control migratorio y atención a las personas migrantes, para la detección, prevención, protección e investigación de la violencia contra las mujeres y la protección de grupos poblacionales en situación de trata, tráfico o desplazamiento forzado espacialmente mujeres y niñas.

**Línea Estratégica 2.4.** Incorporar el principio igualdad y prohibición de la discriminación en los procesos de rehabilitación y reinserción social.

Se incorporará en todas las acciones, planes, programas que conforman el modelo de gestión penitenciaria, principalmente en lo relativo a la rehabilitación y reinserción de las personas privadas de libertad,

el enfoque de género, en el sentido de identificar y reconocer las desigualdades y discriminaciones contra las mujeres con la finalidad de garantizar el pleno disfrute de sus derechos humanos, mejorar las condiciones de privación de libertad, e impulsar los procesos de rehabilitación y reinserción familiar y social de las mujeres.

Además, se deberá garantizar que los beneficios penitenciarios, legales, judiciales y sociales sean aplicados teniendo en cuenta las condiciones políticas, económicas, sociales y culturales del país, así como los propósitos y objetivos establecidos en el sistema de justicia, especialmente, en el marco normativo de protección de los derechos humanos de las mujeres, siguiendo los estándares establecidos en las Reglas Mínimas de la Naciones Unidas sobre las Medidas no Privativas de la Libertad (Reglas de Tokio), para ello, incluso, podrá considerarse la misoginia, como un criterio de peligrosidad.

Además, se garantizará que la rehabilitación y la reinserción estén orientadas a desmontar las masculinidades hegemónicas en los privados de libertad, y el empoderamiento de las mujeres privadas de libertad con la finalidad de contribuir a la erradicación de la discriminación y la violencia contra las mujeres.

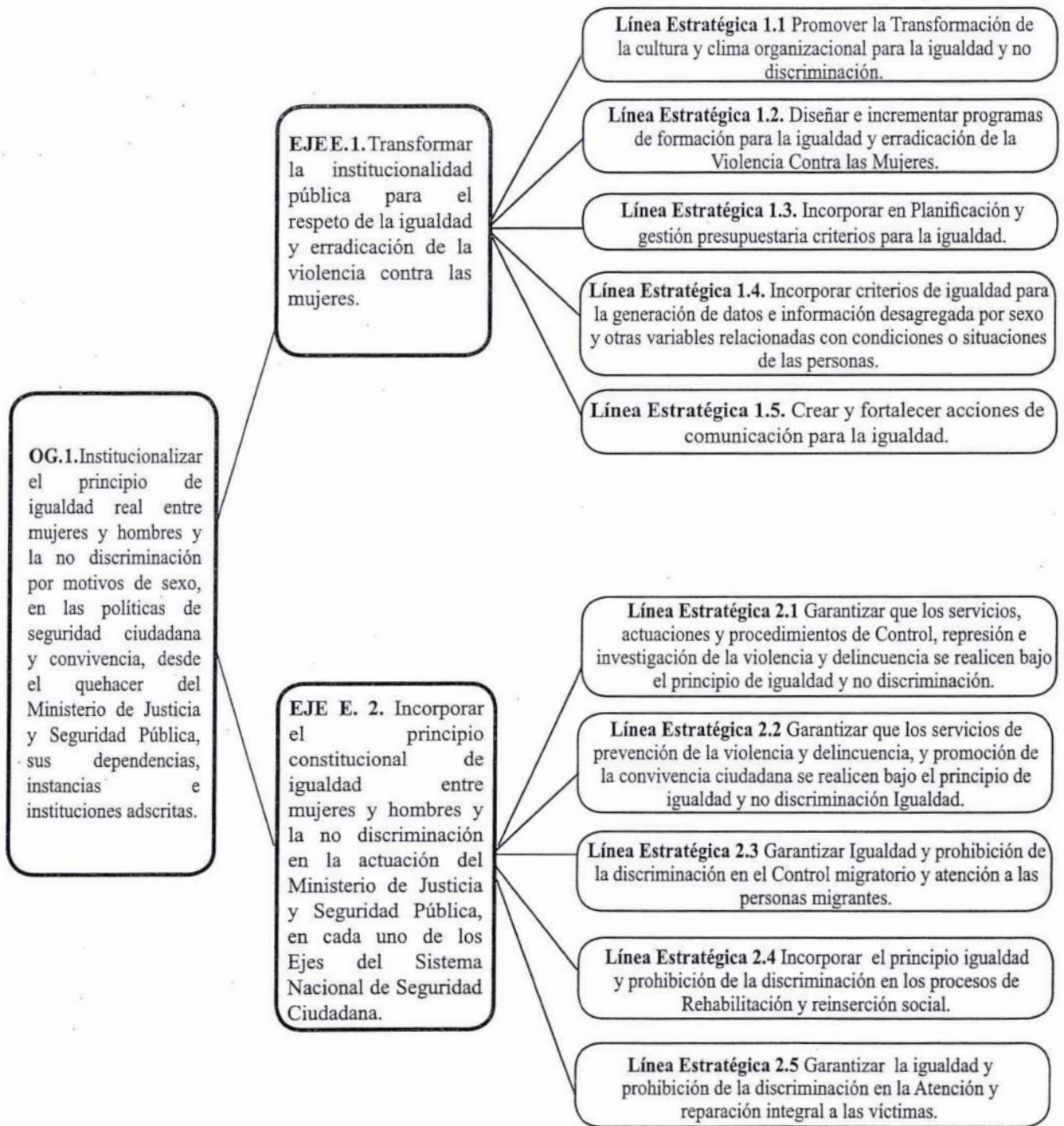
**Línea Estratégica 2.5.** Garantizar la igualdad y prohibición de la discriminación en la Atención y reparación integral a las víctimas.

Se deberá integrar en la estrategia de atención a víctimas de violencia y delitos, el principio de especialización en la atención a mujeres víctimas de violencia, establecido en la LEIV, así como asegurar la creación, gestión y ejecución de fondos de asistencia humanitaria o protección destinados para víctimas de violencia desde el principio de igualdad y no discriminación.

Además, se deberán realizar acciones para garantizar la “reparación integral” de las mujeres víctimas de violencia y discriminación, con una “vocación transformadora” de la situación estructural de discriminación que existe, y, por lo tanto, con efecto no solo restitutivo sino también correctivo, tal como lo señala la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Las medidas pueden ser de restitución, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición.

En el siguiente esquema se ilustra la estructura de la política, la cual está dividida en dos objetivos específicos que desarrollan cinco líneas estratégicas cada uno.

**Ámbitos de acción de la política**



## 7. Metodología de implementación

### 7.1. Obligatoriedad

Esta política, es de estricto cumplimiento para todas las dependencias, instancias e instituciones adscritas al Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, en observancia a lo establecido en el Art. 9 de la LIE, según el cual, las instituciones están obligadas a integrar los principios de igualdad y no discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, a través de la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género.

El cumplimiento de las líneas establecidas en esta política, así como en su Plan de Acción u otros instrumentos que se generen a partir de ella, se entienden como obligaciones inherentes al cargo o empleo, y, por lo tanto, las personas responsables de su ejecución y seguimiento, en las dependencias, instancias e instituciones adscritas al Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, estarán sujetas al régimen disciplinario correspondiente, ante su falta de cumplimiento, diligencia y probidad.

### 7.2. Armonización

Las dependencias e instituciones del MJSP, deberán elaborar y/o adecuar la política de igualdad y equidad, así como los planes de acción u otros instrumentos que contribuyen a la transversalización del principio de igualdad entre mujeres y hombres y a la erradicación de la violencia por motivos de sexo, a las líneas establecidas en esta política, siempre y cuando sea más favorable para la protección de los derechos humanos, en aplicación del *principio Pro persona*.

### 7.3. Creación y fortalecimiento de las Unidades de Género

Las Unidades de Género, son el área o unidad responsable de asesorar, coordinar y monitorear la

transversalización del principio de igualdad y no discriminación en todo el quehacer institucional<sup>28</sup>.

Para el logro de su efectivo funcionamiento, es necesario que las Unidades de Género Institucionales se ubiquen en el más alto nivel de la institución, con funciones de consulta, asesoramiento y recomendación a la persona titular en los asuntos estratégicos institucionales, así como asistencia técnica colaborativa a las diversas áreas. Para ello, las Unidades de Género deberán ser dotadas con presupuestos adecuados y proporcionales para la asesoría, asistencia técnica y seguimiento de la transversalización y transformación institucional. Además, deberán contar con perfiles de puestos de acuerdo a lo establecido en la LIE y los Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva en El Salvador.

Estas Unidades podrán apoyar, a través de asesoría y por medio de opiniones consultivas, en la construcción, revisión e implementación de los mecanismos internos de abordaje de los hechos de violencia y discriminación contra las mujeres, por razones de género, de acuerdo a los marcos disciplinarios de cada institución, sin embargo, **en ningún caso, podrán considerarse unidades de atención a víctimas de violencia contra las mujeres.**

Se deberá estandarizar, sobre la base de esta política, las funciones de las unidades de género de las dependencias, instancias e instituciones adscritas, que conforman el MJSP, y considerar que personal de estas unidades apoyen a las personas titulares de las instituciones en el desarrollo, implementación y evaluación de las políticas y programas sectoriales a través del análisis de género, tomando en cuenta los datos desglosados por sexo.

Al mismo tiempo, se garantizará que el funcionariado público desarrolle las capacidades y cuente

<sup>28</sup>. Ob. Cit. ISDEMU, Pág. 29



con los mandatos suficientes, para aplicar el principio de igualdad en el cumplimiento de sus responsabilidades.

- a) de manera que puedan asesorar los procesos de construcción, evaluación y monitoreo de los planes y decisiones estratégicas del MJSP, sus dependencias, instancias e instituciones adscritas.
- b) Las Unidades de Género podrán apoyar, a través del asesoramiento técnico el diseño, implementación y evaluación de dicho mecanismo, más no atender las situaciones particulares de violencia.

**7.4. Mecanismos de gestión institucional para la implementación y seguimiento.**

**7.4.1. Comisión Estratégica para la igualdad**  
Integrada por las personas titulares del Ministerio de Justicia, sus Viceministerios, la Dirección Ejecutiva y cada una de sus dependencias: DGCI, Inspectoría General de la PNC, DGCP, DGME, PNC y ANSP.

Esta Comisión es la responsable de Garantizar de forma estratégica y política, los procesos de institucionalización del principio de igualdad y no discriminación en el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública y sus dependencias, proponiendo y aprobando acciones y políticas públicas necesarias para superar la

discriminación, cerrar las brechas de género y erradicar la violencia por motivos de sexo contra las mujeres.

Mantendrá una comunicación fluida con cada titular de áreas, dependencias o instituciones responsables de la implementación de la política, pudiéndoles interpelar en cualquier momento, de forma individual o colectiva, a fin de garantizar el cumplimiento de sus ejes y la ejecución de su Plan de Acción.

Garantizará la generación de sinergias y relaciones de coordinación interinstitucionales y de cooperación con organizaciones de sociedad civil en general, de forma permanente, para la mejor implementación de esta política y sus planes.

Elaborará plan anual de trabajo de la comisión para garantizar la ejecución del Plan de Acción de la política.

La Comisión se reunirá cada tres meses con la finalidad de medir el avance de la ejecución del plan.

Conocerá y aprobará los informes y evaluaciones presentados por la Comisión Técnica de Género y girará instrucciones a efecto que se corrijan las dificultades que limiten la ejecución del plan de acción de la Política.

<b>Comisión Estratégica para la igualdad</b>	
<b>Institución</b>	<b>Persona titular</b>
Ministerio de Justicia y Seguridad Pública	Ministro o Ministra Viceministros o Viceministras Director o Directora Ejecutiva
Policía Nacional Civil	Director General
Inspectoría General de la PNC	Inspector o Inspectora General
Academia Nacional de Seguridad Pública	Director o Directora General de la ANSP
Dirección General de Centros Penales	Director General de Centros Penales
Dirección General de Migración y Extranjería	Director o Directora General de Migración y Extranjería
Dirección General de Centros Intermedios (DGCI)	Director o Directora General de Centros Intermedios

Realizará anualmente rendición de cuentas a la sociedad civil, incluyendo a las organizaciones de mujeres, y otros actores interesados.

**7.4.2. Comisión Técnica Especializada de Género.**

Está integrada por las Jefaturas de las Unidades de Género o para la igualdad y una persona colaboradora de las dependencias adscritas del MJSP.

<b>Comisión Técnica Especializada de Género</b>
Unidad de Género. Ministerio de Justicia y Seguridad Pública
Unidad de Género de la PNC
Unidad de Género Institucional de la ANSP
Coordinación de Género de la DGCP
Unidad de Género de la DGME
Referente de Género de la DGCI

Será la responsable de proporcionar la asistencia técnica en materia de género a la comisión estratégica. Presentará informe de cumplimiento de esta Política de Equidad e Igualdad.

**7.4.2.1. Unidades de Género.**

Las Unidades de Género presentarán informes semestrales a la Comisión Técnica de Género del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, esta será la responsable del monitoreo y evaluación de la Política de Equidad e Igualdad, vigilando el cumplimiento de las líneas de acción de cada uno de sus ejes estratégicos, para lo cual deberán integrar los informes de cada Unidad y elaborar informes anuales, sobre avances y oportunidades de mejora.

Estos informes anuales, serán presentados la persona titular del Ministro de Justicia y Seguridad Pública, y una vez conocidos y aprobados, el documento resultante será socializado a cada titular de las instituciones con instrucciones específicas para garantizar el adecuado cumplimiento de las líneas de acción.

Los informes anuales, serán la base para la evaluación

anual de la política, que llevará a cabo el personal técnico designado por la Comisión Técnica de Género, debiendo revisar el cumplimiento de objetivos y metas, así como proponer los ajustes necesarios en el presupuesto, los mecanismos de implementación y líneas de acción, dar por cumplidos objetivos alcanzados así como también plantear nuevos objetivos que sean deseables en la consecución de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en materia de seguridad.

Esta evaluación anual, deberá realizarse durante los primeros tres meses de cada año calendario y ser presentada ante la persona titular del MJSP, a más tardar en la segunda semana del mes de abril, para ser aprobada y posteriormente socializada con las personas titulares de las dependencias, instancias e instituciones adscritas al Ministerio de Justicia y Seguridad Pública

Tendrán participación en estas comisiones desde sus funciones de asesoría y asistencia técnica, con capacidad consultiva

**7.4.3. Comisiones Técnicas Específicas, para la implementación de la política.**

Conformado por las jefaturas de las dependencias e instituciones que dependen del Ministerio de Justicia, con competencia según la responsabilidad de la línea estratégica.

Sus funciones serán:

- a) Garantizar la transversalización del Principio de Igualdad en el MJSP, sus dependencias, instancias e instituciones adscritas.
- b) Incorpora en la planificación estratégica y operativa de las instituciones, las acciones definidas en el plan de acción.
- c) Reunirse cada dos meses para informar sobre el avance de la ejecución del plan de acción de esta política.
- d) Facilitaran a la Comisión Técnica de Género, para el seguimiento y evaluación la política para la igualdad, información para la elaboración del informe que se presentará a la comisión estratégica y para las rendiciones de cuentas.

Las comisiones son las siguientes:

Comisiones Técnicas Específicas para la implementación de la política	
Comisión	Conformación
1. Transformación de la cultura y clima organizacional.	<p><b>Responsable Comisión Técnica de Género: DGME</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesores/as jurídicos/as, SRI (PNC), Jefaturas de Unidades Disciplinarias.</li> <li>• Recursos o talento humano. Inspectoría General. Salud y Seguridad Ocupacional.</li> <li>• Administración (Sub-Administración PNC), Unidad Ambiental (MJSP).</li> <li>• Inspectoría General de la DGCP (logística del personal de seguridad).</li> <li>• Infraestructura, Unidad de Operaciones, Dirección de Ingeniería (MJSP).</li> <li>• Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, Bienestar Policial (PNC).</li> </ul>
2. Gestión del conocimiento para la igualdad.	<p><b>Responsable Comisión Técnica de Género: ANSP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escuela de Formación Penitenciaria.</li> <li>• Decana del Instituto Especializado de Nivel Superior IES-ANSP.</li> <li>• Centro de Formación y Capacitación Policial (PNC).</li> <li>• Escuela Migratoria.</li> <li>• Área de capacitación (MJSP).</li> <li>• Área de capacitación de recursos humanos (ANSP).</li> </ul>
3. Planificación y gestión presupuestaria	<p><b>Responsable Comisión Técnica de Género: PNC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación, UPI, ICEFI.</li> <li>• USEFI, UFI, DAFI (DGME).</li> <li>• Cooperación.</li> <li>• Coordinación de Comité de Presupuestos.</li> <li>• Departamento de Finanzas (DGME).</li> <li>• Logística UACI, DACI, USACP (Unidad Secundaria de Adquisiciones y Contrataciones de la DGCP).</li> </ul>
4. Generación de datos e información desagregada por sexo	<p>Responsable Comisión Técnica de Género: MJSP</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humanos.</li> <li>• Informática (ANSP, DGCP, DGME).</li> <li>• Dirección de Información y Análisis-DIA (MJSP).</li> <li>• Departamento de Información y Estadísticas Policiales- DIEP.</li> <li>• Registro Académico; Recursos Humanos; Convocatoria y Selección (ANSP).</li> <li>• Departamento de estudios de la Escuela Penitenciaria (DGCP).</li> <li>• OIR.</li> </ul>
5. Comunicación para la igualdad.	<p><b>Responsable Comisión Técnica de Género: DGCI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad de Comunicaciones.</li> <li>• Protocolo.</li> <li>• Relaciones Públicas.</li> <li>• Asesores/as de titulares.</li> </ul>
6. Control, represión e investigación de la violencia y de la delincuencia. (PNC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subdirección de Seguridad Pública-SDSP.</li> <li>• Unidad de Atención Ciudadana-UAC (PNC).</li> <li>• Subdirección de Investigaciones-SIN (PNC).</li> <li>• Secretaría de Relaciones con la Comunidad-SRC (PNC).</li> </ul>
7. Prevención de la violencia y delincuencia y convivencia ciudadana (PNC, MJSP, DGCP, DGCI, DGME, ANSP).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PREPAZ (MJSP).</li> <li>• División de Prevención (PNC).</li> <li>• Dirección de Toxicología (MJSP).</li> <li>• Departamento de Prevención Vial (PNC).</li> <li>• Viceministerio de Prevención (MJSP).</li> <li>• Centro de Coordinación post penitenciaria (DGCP).</li> <li>• Dirección de Investigación y Proyección Social (ANSP).</li> <li>• Unidad de Trata y Tráfico (DGME).</li> </ul>
8. Control migratorio y atención a las personas migrantes (PNC, DGME).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección de Atención al Migrante (DAMI).</li> <li>• Seguridad fronteriza de PNC, Unidad de Trata de PNC.</li> <li>• DIA-Sub Dirección de Vigilancia Electrónica (MJSP).</li> </ul>
9. Rehabilitación y reinserción social (DGCP, DGCI, DGME).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa "Yo Cambio".</li> <li>• DGCI.</li> <li>• Dirección de Atención al Migrante-DAMI (DGME).</li> <li>• Consejos Criminológicos (DGCP).</li> </ul>
10. Atención, reparación integral a las víctimas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección de Atención a Víctimas (MJSP).</li> <li>• Unidad de Atención Ciudadana-UAC (PNC).</li> <li>• Unidad de Derechos Humanos (PNC).</li> <li>• Unidad de Trata y Tráfico (DGME).</li> <li>• Dirección de Atención al Migrante-DAMI (DGME).</li> <li>• Sub Dirección General (PNC).</li> </ul>

**7.5. Plan de Acción de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de mujeres y hombres en el Ramo de Justicia y Seguridad Pública, El Salvador, 2018-2027.**

Una vez aprobada esta política, las comisiones deberán elaborar el Primer *Plan de Acción de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de mujeres y hombres en el Ramo de Justicia y Seguridad Pública, El Salvador, 2018-2027*, el cual deberá ser revisado y actualizado al menos cada tres años.

**7.6. Mecanismos de Participación Ciudadana.**

Este mecanismo tendrá como marco de referencia lo establecido en la Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública, la cual tiene como objetivo "impulsar la institucionalización de la participación ciudadana en la gestión gubernamental, para crear las condiciones que permitan que las personas, especialmente los grupos de población en mayores condiciones de vulnerabilidad y exclusión, accedan a los mecanismos para la defensa y exigencia de sus derechos, estableciéndose como un medio para la transformación social"<sup>29</sup>.

La misma política establece que "asume el mandato legal e institucional de promover activamente la participación ciudadana de las mujeres a través de, entre otros, el desarrollo de acciones afirmativas, de la promoción de la paridad de género en la conformación

de los espacios de participación ciudadana y de la incorporación del enfoque de género en los distintos procesos e instrumentos relacionados. Así mismo, se compromete a garantizar la participación de los pueblos originarios, mediante procesos y formas de organización que les sean propias a su pluralidad y diversidad cultural".

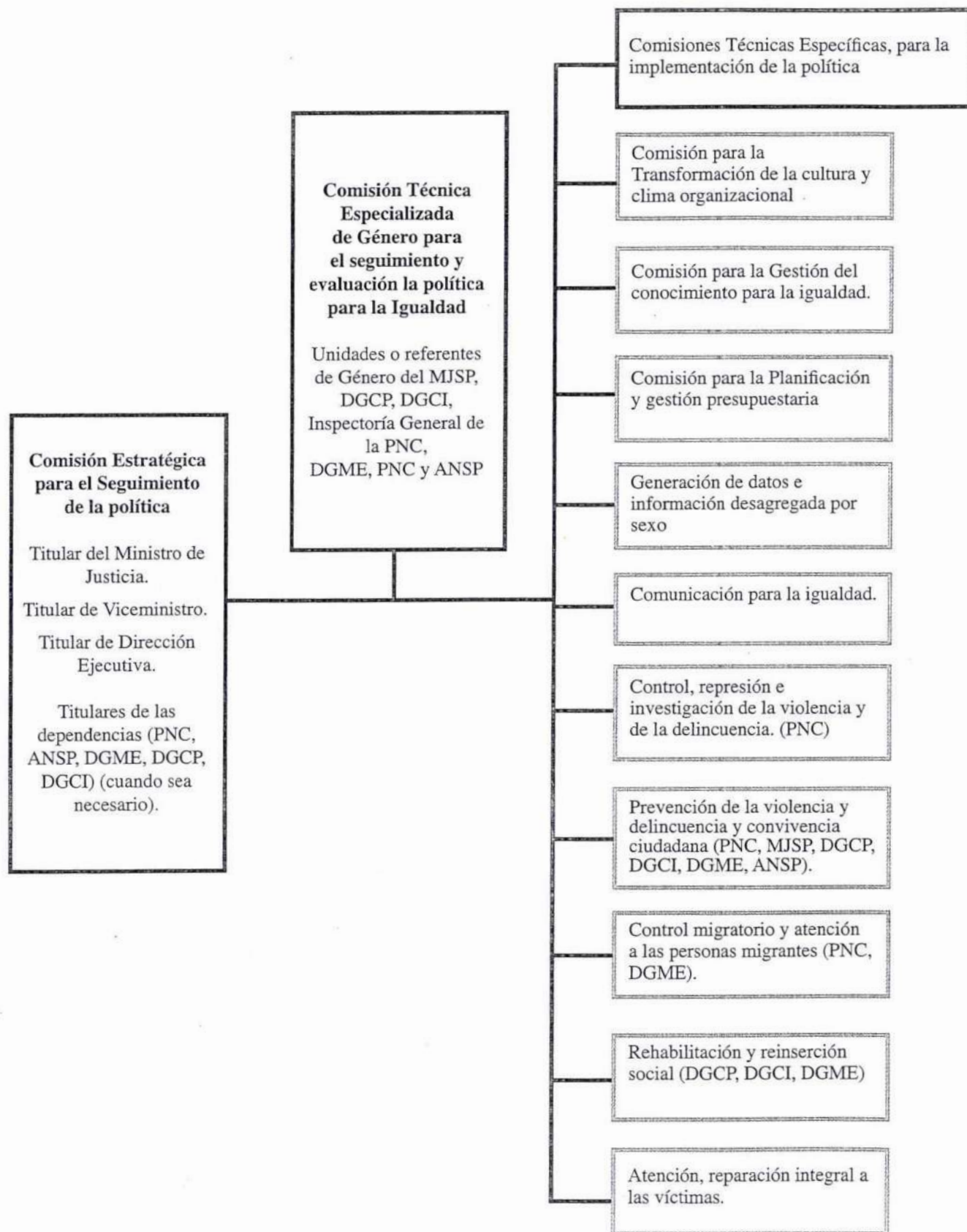
Para efectos de la presente política, se opta por el Consejo Consultivo, como espacio permanente de diálogo entre las instituciones del ramo de justicia y representantes de organizaciones de sociedad civil, de todos los sectores implicados, quienes se reunirán de manera periódica para identificar y evaluar problemas, elaborar y valorar propuestas y realizar el seguimiento de las acciones llevadas a cabo, en cumplimiento de esta política y su plan de acción.

La Comisión Técnica de Género es la responsable de definir la temporalidad, metodología y seguimiento de este mecanismo para la participación ciudadana, así como otros mecanismos de vigilancia que considere necesarios e idóneos para promover la participación de mujeres y hombres en la transversalización del principio de igualdad en el ramo de justicia y seguridad.

Tal como lo establece la Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública, la Comisión Técnica de Género deberá desarrollar "medios y mecanismos que hagan efectiva la participación ciudadana equitativa e inclusiva en la gestión pública".

<sup>29</sup>. Secretaría para Asuntos Estratégicos, Secretaría Técnica de la Presidencia. Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública. Septiembre 2013. Pág. 16, disponible en: <http://api.gobiernoabierto.gob.sv/attachments/263/download>

**Estructura para la implementación de  
La Política Institucional de Equidad e Igualdad para las mujeres y hombres en el Ramo de Justicia y  
Seguridad Pública, El Salvador, 2018-2027.**



## Anexo 1. Glosario

### Corresponsabilidad social:

Implica visibilizar, reorganizar y valorizar los cuidados de la vida, concentrados tradicionalmente en las familias y, al interior de estas, en las mujeres. Esta reorganización implica involucrar por una parte a los hombres, tanto en el cuidado de terceras personas, como en su autocuidado, y, por otra parte, a instituciones distintas a la familia, principalmente al Estado y al mercado laboral, incluyendo a sus respectivos actores como empresas y organizaciones laborales.

### Cuidado:

"[...] proceso material y simbólico caracterizado por el mantenimiento de los espacios y bienes domésticos, la alimentación y el cuidado de los cuerpos, la socialización, la educación y la formación de los menores, el mantenimiento de relaciones sociales y el apoyo psicológico a los miembros de la familia"<sup>30</sup>.

La LIE además mandata el desarrollo de actitudes de corresponsabilidad de mujeres y hombres en las tareas de mantenimiento y cuidado del ámbito doméstico, familiar y de personas adultas mayores. (Art. 17 número 5 de la LIE).

### Derecho Antidiscriminatorio:

Derecho antidiscriminatorio tiene la virtualidad de que permite introducir en la cultura jurídica la problemática de la opresión mediante una terminología y unos conceptos que, en hipótesis, no sólo no tendrían que causar un solivanto excesivo en la cultura jurídica, sino que podrían resultar esclarecedores a la hora de poder diferenciar fenómenos injustos, pero de diversa naturaleza. Es necesario que el Derecho afronte el reconocimiento de la discriminación como acción cualificada o significada por sistemas de opresión<sup>31</sup>.

### Igualdad de Oportunidades:

Se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder por sí misma, a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos. (Art. 6, numeral 1, b) de la LIE.).

### La igualdad sustantiva:

Es "la igualdad de hecho o material por oposición a la igualdad de derecho o formal. Supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas el ejercicio pleno de los derechos y el acceso a las oportunidades a través de medidas estructurales, legales o de política pública"<sup>32</sup>.

### Misoginia:

Son las conductas de odio, implícitas o explícitas, contra todo lo relacionado con lo femenino tales como rechazo, aversión y desprecio contra las mujeres. (Art. 8, d) de la LEIV).

### Pedagogía invisible de género:

Se da un trato desigual a mujeres y a hombres; transmite mensajes, muchas veces de manera inconsciente, relacionados con la superioridad y la autonomía de los hombres y la inferioridad y dependencia de las mujeres, lo que repercute en la autoconfianza de ellas, en su autoestima y en sus proyectos de vida<sup>33</sup>.

Para superar este tipo de enfoque, la transversalización del principio de igualdad en los procesos de capacitación implica<sup>34</sup>:

- a) Cambios estructurales en las currículas educativas, no solamente formales, por lo que no es suficiente la simple mención del "tema de género" o utilizar

<sup>30</sup>. El documento base para la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe organizada por la CEPAL en Quito en 2007.

<sup>31</sup>. Subdiscriminación y discriminación Interseccional: elementos para una teoría del Derecho antidiscriminatorio. Subdiscrimination and Intersectional Discrimination: Elements for a Theory of Anti-discrimination Law. M.ª Ángeles BARRÈRE UNZUETA Universidad del País Vasco (España) Dolores MORONDO TARAMUNDI Instituto de Derechos Humanos, Universidad de Deusto (España).

<sup>32</sup>. Coordinación General del Programa de Equidad de Género del Poder Judicial de la Federación. Puede consultarse en <http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?article46> Consultado el 10 de julio de 2018.

<sup>33</sup>. Universidad Estatal a Distancia. Vicerrectoría de Investigación. Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo (CICDE). Seminario de Investigación: hacia la promoción de la investigación científica sobre sociedad, cultura y desarrollo de la UNED 2012 Ponencia: Aspectos relevantes para la transversalización de la perspectiva de género en el proceso de desarrollo curricular universitario. M.Sc. Rocío Chaves Jiménez. Directora a.i. Instituto de Estudios de Género. Vicerrectoría Académica.

<sup>34</sup>. [1] Aspectos relevantes para la transversalización de la perspectiva de género en el proceso de desarrollo curricular universitario. M.Sc. Rocío Chaves Jiménez. Directora a.i. Instituto de Estudios de Género, Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica. Consultado en: [http://www.osarguatemala.org/osartemporal/Archivos/PDF/201609/289\\_23.pdf](http://www.osarguatemala.org/osartemporal/Archivos/PDF/201609/289_23.pdf)

un lenguaje inclusivo y no sexista (el cual es sumamente importante pero no suficiente).

- b) Requiere una posición política que sea capaz de identificar las diversas formas de discriminación por razón de género, tanto las evidentes como las ocultas, así como, los posibles impactos diferenciados para hombres y mujeres que puede provocar cualquier acción o lineamiento. Por ello es necesario buscar alternativas creativas para combatir obstáculos y prácticas discriminatorias o violentas, a través, de una estrategia consciente de trabajo cotidiano para transformar la realidad, y superar las asimetrías de poder.
- c) Transversalizar requiere una revisión profunda de los contenidos temáticos; los medios didácticos, el lenguaje, el proceso de aprendizaje que implica la interacción educativa y, por lo tanto, los diferentes procesos de aprendizaje formales y no formales, la evaluación, la gestión académica y administrativa, la investigación y la acción social, ya que el personal docente también puede transmitir la ideología patriarcal predominante a través del currículo oculto.

**Principio pro homine o principio pro persona:**

Es definido como "un criterio hermenéutico que informa todo el derecho de los derechos humanos, en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos e, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o su suspensión extraordinaria. Este principio coincide con el rasgo fundamental del derecho de los derechos humanos, esto es, estar siempre a favor [de la persona]."<sup>35</sup>

**Transversalidad:**

Se entenderá como el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado y en otras organizaciones mencionadas en esta ley. (Art. 6, numeral 1, b) de la LIE.).

Los Criterios de Aplicación del Principio de Transversalidad en la Actuación de las Instituciones del

Estado son:

- a) La perspectiva conceptual, metodológica y técnica del **enfoque de género**, cuyo objetivo es descubrir y reconocer las desigualdades y discriminaciones existentes entre las personas, creadas sobre la base de las diferencias sexuales, y que produzcan desventajas, para mujeres o para los hombres, en el disfrute de los derechos ciudadanos en todos los ámbitos de la sociedad.
- b) La estrategia de transversalidad del **enfoque de género**, se aplicará de forma progresiva y coordinada en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas estatales y de otros instrumentos, procedimientos, mecanismos y normativas en las instituciones del Estado. (Art. 10 de la LIE).

**Tratamiento neutral al género:**

Constituye una práctica discriminatoria que consiste en el diseño de políticas, planes, programas, acciones, sin considerar las diferencias entre mujeres y hombres, generando en muchos casos, resultados de desigualdad para las mujeres.

**Corresponsabilidad en el cuidado de la vida:**

El cuidado de la vida, implica particularmente satisfacer las necesidades vitales de niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores o que se encuentren en una situación de dependencia, es decir, que requieran de apoyos para alcanzar el bienestar físico, afectivo y emocional. En concordancia con el artículo 27 de la LIE, se debe reconocer el valor y la contribución esencial y equivalente del trabajo reproductivo, doméstico y del cuidado de las personas trabajadoras.

La corresponsabilidad en el cuidado implica la toma de medidas como servicios de salas cunas, bonos para cubrir el costo de estos servicios, instalación de lactarios acordes a la legislación en la materia, licencia por maternidad y paternidad, permisos para atender responsabilidades familiares, entre otras.

Es importante que estas medidas estén acompañadas de otras que sirvan para prevenir y erradicar prácticas discriminatorias contra personas que hacen uso de las medidas conciliatorias de la vida laboral y familiar.

35. Mónica Pinto. El principio pro homine. Criterios de Hermenéutica y pautas para la regulación de los derechos humanos.

<b>Acrónimos y abreviaturas</b>	
<b>ANSP</b>	Academia Nacional de Seguridad Pública
<b>CNA</b>	Comisión Nacional Antidrogas
<b>CONAB</b>	Consejo Nacional de Administración de Bienes
<b>DAV</b>	Dirección de Atención a Víctimas
<b>DGCI</b>	Dirección General de Centros Intermedios
<b>DGCP</b>	Dirección General de Centros Penales
<b>DGME</b>	Dirección General de Migración y Extranjería
<b>EVIN</b>	Equipos Especializados para la Investigación Criminal de la Violencia contra las Mujeres
<b>ILEA</b>	Academia Internacional para el Cumplimiento de la Ley
<b>ISDEMU</b>	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
<b>LEIV</b>	Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres
<b>LGBTI</b>	Lesbiana, Gais, Bisexuales, Trans e Intersexuales
<b>LIE</b>	Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres.
<b>MJSP</b>	Ministerio de Justicia y Seguridad Pública
<b>ORMUSA</b>	Asociación Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz
<b>PREPAZ</b>	Dirección General de Prevención Social de la Violencia y Cultura de Paz
<b>PNC</b>	Policía Nacional Civil
<b>SIS</b>	Secretaría de Inclusión Social
<b>UNIMUJER- ODAC</b>	Unidades Institucionales de Atención Especializada a las Mujeres en Situación de Violencia de la Oficina de Denuncia y Atención Ciudadana.
<b>VCM</b>	Violencia contra las mujeres



## Bibliografía

- Aspectos relevantes para la transversalización de la perspectiva de género en el proceso de desarrollo curricular universitario. M.Sc. Rocío Chaves Jiménez. Directora a.i. Instituto de Estudios de Género, Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica. Consultado en: [http://www.osarguatemala.org/osartemporal/Archivos/PDF/201609/289\\_23.pdf](http://www.osarguatemala.org/osartemporal/Archivos/PDF/201609/289_23.pdf)
- Bustelo Ruesta, M. La evaluación de las políticas de género en España. Madrid. Catarata. (2004)
- Centro Internacional para la Educación en Derechos Humanos y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Cómo evaluar las actividades de capacitación en derechos humanos. Manual para educadores en derechos humanos. Serie de capacitación, profesional N.º 18.
- Coordinación General del Programa de Equidad de Género del Poder Judicial de la Federación. Puede consultarse en <http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?article46> Consultado el 10 de julio de 2018.
- Decreto Legislativo N° 520 del 14 de diciembre de 2010, publicado en el Diario Oficial N° 2, Tomo 390, de fecha 4 de enero de 2011.
- Decreto Legislativo N° 645 del 17 de marzo de 2011, publicado en el Diario Oficial N° 70, Tomo 391, de fecha 8 de abril de 2011.
- Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. Diagnósticos institucionales de igualdad para las mujeres por razones de sexo en el Ramo de Justicia y Seguridad Pública, El Salvador. MJSP. 2018.
- En: Irene López (coord.) et al. Género y políticas de cohesión social. Conceptos y experiencias de transversalización. EUROsocial/FIIAPP, 2007, p. 13, citado en: López Méndez, Irene. (2016). Género en las Políticas de Seguridad La integración de la perspectiva de género en las instituciones policiales de América Latina y El Caribe. Madrid, España. Programa EUROsocial. Tomado de: [http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1461236826-DT-41-GENERO%20EN%20LAS%20POLITICAS\\_f.pdf](http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1461236826-DT-41-GENERO%20EN%20LAS%20POLITICAS_f.pdf)
- García Prince, Evangelina. El espejismo de la igualdad: el peso de las mujeres y de lo femenino en las iniciativas de cambio institucional. Marzo, 2006.
- Género, Diversidad e Igualdad: Agencia Consultora. Definiciones. Consultado el 23 de octubre de 2015 en <http://www.gdeca.org/definiciones.html#diversidad>.
- Geneva Declaration Secretariat. 2015. Global Burden of Armed Violence 2015: Every Body Counts. Cambridge: Cambridge University Press.
- Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All. Página 12. UNESCO, 2005. Consultado el 24 de octubre de 2015 en <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001402/140224e.pdf>
- Instituto de las Mujeres, México. Glosario de Género. Primera edición. México. 2007.
- ISDEMU. Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva en El Salvador. ISDEMU, mayo 2013.
- Lamas, Marta. Problemas sociales causados por el género. Consultado el 15 de mayo de 2012. disponible en <http://www.cubaenergia.cu/genero/teoria/t46.pdf>. (1996).
- López Méndez, Irene. (2016). Género en las Políticas de Seguridad La integración de la perspectiva de género en las instituciones policiales de América Latina y El Caribe. Madrid, España. Programa EUROsocial. Tomado de: [http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1461236826-DT-41-GENERO%20EN%20LAS%20POLITICAS\\_f.pdf](http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1461236826-DT-41-GENERO%20EN%20LAS%20POLITICAS_f.pdf)

- Ministerio de Justicia y Seguridad Pública y Dirección General de Estadísticas y Censos. Informe sobre Hechos de Violencia contra las Mujeres, El Salvador, 2016 y 2017. San Salvador, El Salvador, 2018.
- Mónica Pinto. El principio pro homine. Criterios de Hermenéutica y pautas para la regulación de los derechos humanos.
- Política Institucional para la Atención a la Población LGBTI.
- Recomendación General nº 25 de 1999: [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf)
- RED-FEM. Agenda de Seguridad de las Mujeres Salvadoreñas. San Salvador, El Salvador, septiembre de 2013.
- Secretaría para Asuntos Estratégicos, Secretaría Técnica de la Presidencia. Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública. Septiembre 2013.
- Subdiscriminación y discriminación Interseccional: elementos para una teoría del Derecho antidiscriminatorio. Subdiscrimination and Intersectional Discrimination: Elements for a Theory of Anti-discrimination Law. M.ª Ángeles BARRÈRE UNZUETA Universidad del País Vasco (España) Dolores MORONDO TARAMUNDI Instituto de Derechos Humanos, Universidad de Deusto (España).
- Universidad Estatal a Distancia. Vicerrectoría de Investigación. Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo (CICDE).



MINISTERIO  
DE JUSTICIA  
Y SEGURIDAD  
PÚBLICA

GOBIERNO  
DE EL SALVADOR

---

## Ministerio de Justicia y Seguridad Pública

Alameda Juan Pablo II y 17 Av. Norte, Complejo Plan

Maestro Edificio B, primer nivel, San Salvador.

✉ E-mail: [oficial.informacion@seguridad.gob.sv](mailto:oficial.informacion@seguridad.gob.sv)

☎ Tel.: (503) 2526-3190

📘 <https://www.facebook.com/MinisteriodeJusticiaySeguridad>

🐦 [https://www.twitter.com/MiSeguridad\\_SV](https://www.twitter.com/MiSeguridad_SV)

🌐 [www.seguridad.gob.sv](http://www.seguridad.gob.sv)

---

Con el apoyo de:



Agència Catalana  
de Cooperació  
al Desenvolupament



Asociación de  
Cooperación  
por la Paz



