

**POLÍTICA INSTITUCIONAL DE
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

Aprobación:

Nivel:

Código:

30/11/2017

1

PD-6-0

FISDL

	Elabora / Modifica	Revisa	Responsable
Firma:			
Nombre:	Iris Beatriz R de Valiente	Julio Alfredo Samayoa Esrich	Marta Eugenia Roldán de Bottari
Cargo:	Coordinadora Unidad de Género	Director Técnico	Gerente General
Fecha:	07 de Noviembre 2017	14 de Noviembre 2017	27 de Noviembre 2017
Recomendó Comité Técnico Consultivo FISDL		APROBADO Consejo de Administración FISDL	
Recomienda: Comité Técnico Consultivo		Aprueba: Consejo de Administración	
Sesión: DL-1074/17	Fecha: 27/11/2017	Sesión: DL-990/17	Fecha: 30 de Noviembre 2017




Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

I. **Introducción**

El Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL) asume el compromiso explícito con la promoción del enfoque de derechos humanos, y con la promoción de políticas públicas con enfoque de igualdad y No discriminación. Reconoce que las desigualdades de género interactúan con otras desigualdades basadas en factores socio-económicos, agravando las barreras y vulnerabilidades de las mujeres.

En el marco del Sistema de Protección Social Universal (SPSU), El FISDL, como ejecutor de las estrategias de atención a la población en condiciones de pobreza para mejorar la calidad de vida, contribuye al cumplimiento de los compromisos internacionales del Estado salvadoreño en materia de derechos humanos, no discriminación de género, y de prevención, atención, sanción y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres. Así como con el mandato de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), que establece en el Art. 4 que todas las instituciones del estado deben integrar los principios de igualdad y no discriminación en políticas, normativas, procedimientos y acciones en el ejercicio de sus competencias, y aplicar la estrategia de transversalidad de este enfoque. Y con el Plan Nacional de Igualdad 2016-2020.

Esta Política Institucional de Igualdad y No Discriminación (PIIND) del FISDL, tiene como finalidad transversalizar el enfoque en el quehacer institucional y contiene: un marco referencial, normativo, y conceptual; alcances, objetivos, enfoques de trabajo, los principios que la rigen, y los ejes estratégicos; plantea además un mecanismo de monitoreo y evaluación que garantizará la medición de los resultados en su implementación. La PIIND se elaboró de acuerdo con el Diagnóstico Institucional de Género 2016 y con los insumos de la consulta participativa al personal y a población titular de los programas que ejecuta el FISDL.

II. **Objetivos:**

II.1. **General:**

Garantizar la Transversalidad del principio de igualdad y no discriminación, a través de una gestión institucional, interna y externa, en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones, que promuevan la transformación de la cultura institucional y faciliten la adaptación al cambio climático, y procesos de desarrollo local.

II.2. **Específicos**

1. Hacer transversal el enfoque de igualdad y no discriminación en el gerenciamiento, monitoreo y supervisión de las actividades comprendidas en los procesos administrativos institucionales: políticas, procedimientos, programas, y normativas internas y externas.



Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

2. Integrar a la gestión institucional mecanismos que faciliten un clima institucional fundamentado en las relaciones equitativas, igualitarias y no discriminatorias, entre mujeres y hombres que conlleven la transformación de patrones en la vida personal y de cultura para una vida libre de todo tipo de violencia.
3. Asegurar que la prestación de servicios a la ciudadanía, a través de programas o proyectos sean ejecutados bajo criterios de equidad y no discriminación.
4. Promover la transversalidad del principio de igualdad y no discriminación en el acceso, el manejo, el uso y el control de los recursos naturales y del ambiente.

III. **Sujetos de la Política**

La PIIND será aplicable tanto al interior del FISDL como en las intervenciones que ejecuta en el territorio, a través de Las unidades organizativas competentes en las diferentes áreas de trabajo; ya sea en procesos ejecutados de manera centralizada o descentralizada. De igual forma es aplicable por las personas contratadas por cualquiera de las modalidades existentes en la institución, independientemente la naturaleza y tiempo de duración del programa o proyecto.


Así mismo, El FISDL apoyará a sus socios estratégicos con acciones específicas o de formación para la atención tanto de mujeres como de hombres, reconociendo que, como resultado de las diferencias de género, mujeres y hombres enfrentan distintas ventajas y barreras en su participación para lograr el desarrollo local en el marco de lo considerado en esta política. Del mismo modo FISDL hará efectiva la implementación de acciones con la población participante de los proyectos o programas ejecutados en el territorio.

IV. **MARCO LEGAL**

Los mandatos legales del Estado salvadoreño para la adopción del principio constitucional de la igualdad y su transversalidad en las instancias del estado son:

Instrumento	Descripción
Constitución de la República	Artículo 3 Establece que “todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrá establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión”. Y en su artículo 42 inciso 2º reza: “Las Leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores”.
Ley de igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)	En el año 2011 entró en vigencia la LIE, cuyo objeto es la creación de las bases jurídicas y explícitas para orientar el diseño de las políticas gubernamentales del Estado que deben contemplar la plena realización de la igualdad real. El Art 4 de esta ley mandata a las instituciones del estado que de acuerdo a sus competencias, deberán realizar acciones permanente orientadas a la eliminar comportamientos y funciones sociales discriminatorias; lograr la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida personal y colectiva;



Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	
	30/11/2017	1	PD-6-0	

Instrumento	Descripción
	<p>desarrollar pautas de socialización de mujeres y hombres; eliminar obstáculos al desempeño e intervención de las mujeres; además de armonizar las leyes, reglamentos o cualquier acto jurídico o administrativo originado en las instituciones del estado.</p> <p>En sus Arts. 10, 11 y 13 relativos a los instrumentos de las políticas de igualdad se establece, que las instituciones del Estado deberán integrar los principios de igualdad y erradicación de la discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus competencias, así como el establecimiento de Unidades de Género y presupuestos de género. Y orienta la actuación de las instituciones nacionales y regula las iniciativas que promuevan la igualdad efectiva y la erradicación de la discriminación en las instituciones del Estado.</p> <p>Art. 14. De las estadísticas e indicadores Las instituciones del Estado deberán desagregar por sexo la recopilación, análisis y publicación de toda la información estadística relevante para el objeto y mandatos de esta ley, así como, realizar los estudios y crear los instrumentos que permitan desarrollar indicadores que faciliten el conocimiento de las situaciones de discriminación y de brechas existentes en la situación y posición de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de actividad de la sociedad salvadoreña para brindar fundamento objetivo a las políticas de igualdad.</p> <p>Art. 15. Erradicación del sexismo en el lenguaje institucional y social A los efectos de esta ley, se entenderá por uso no sexista del lenguaje la utilización de aquellas expresiones lingüísticamente correctas sustitutivas de aquellas que, aun siendo correctas o no, ocultan lo femenino o lo sitúan en un plano secundario o de menor valor respecto al masculino. El Estado promoverá sistemáticamente la eliminación del uso sexista del lenguaje y las expresiones discriminatorias contra las mujeres, en todos los mensajes de su marco institucional. El ISDEMU, brindará apoyo de información y formación al personal al servicio de las instituciones del Estado para dar cumplimiento a esta norma. También realizará acciones que promuevan la erradicación del uso sexista del lenguaje en la vida social.</p> <p>Art. 27. Reconocimiento del trabajo doméstico y del cuidado El Estado reconoce el valor económico y la contribución esencial y equivalente del trabajo reproductivo, doméstico y del cuidado, respecto del trabajo productivo remunerado. El Estado, desarrollará de manera sostenida y permanente, políticas dirigidas a facilitar la corresponsabilidad de mujeres y hombres, en el ámbito del trabajo reproductivo y del cuidado familiar, lo cual comprende la atención de las exigencias de la vida doméstica y familiar.</p>
Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)	<p>Art. 2.- Las mujeres tienen derecho a ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación:</p> <p>Que se respete su vida y su integridad física, psíquica y moral. Que se respete la dignidad inherente a su persona y se le brinde protección a su familia. La libertad y la seguridad personal. No ser sometida a tortura o tratos humillantes. La igualdad de protección ante la ley y de la ley. Un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes que la amparen frente a hechos que violen sus derechos. libertad de asociación.</p>

Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

Instrumento	Descripción
	<p>Profesar la religión y las creencias.</p> <p>Participar en los asuntos públicos incluyendo los cargos públicos.</p> <p>En ese sentido el FISDL tiene el compromiso de crear normativa interna como protocolos para la prevención del acoso sexual y laboral.</p> <p>Para efectos de esta ley en El Art 9 se consideran tipos de violencia: la violencia económica; violencia feminicida; violencia física; Violencia Psicológica y emocional; violencia patrimonial; violencia sexual y Violencia simbólica.</p> <p>El Art.10 define entre las modalidades de violencia la violencia comunitaria, la institucional y la laboral, están últimas dos son vinculantes a cualquier persona servidora pública.</p>
Ley Contra la Violencia Intrafamiliar	Art. 13.- Toda persona que tenga conocimiento de un hecho de violencia intrafamiliar puede denunciar o dar aviso a la PNC o a los tribunales competentes y a la Procuraduría General de la República.
Ley del Servicio Civil	Art. 54.- En el literal “c” regula las relaciones entre servidores y servidoras públicas y el Estado. Dentro de sus sanciones establece: “la destitución de servidoras o servidores públicos que ejecuten actos graves de inmoralidad en la oficina donde se trabaje, o fuera de ella, cuando se encontrare en el ejercicio de sus funciones”.
Código del Trabajo	<p>Art. 29. -Obliga a los patronos a guardar la debida consideración a los trabajadores y abstenerse de cualquier tipo de maltrato. Además de la obligación del patrono a conceder licencia: para cumplir obligaciones familiares en casos de muerte o enfermedad grave, para desempeñar funciones de asociaciones profesionales.</p> <p>Art. 30.- Prohíbe a los patronos establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social; además establece la prohibición de solicitar exámenes para comprobar estado de gravidez, como requisito de contratación para mujeres que solicitan empleo.</p> <p>Art. 312. - Establece el derecho a las trabajadoras a una hora diaria de lactancia.</p> <p>Art. 29. -Es obligación de las partes patronales dar licencia al personal en caso de paternidad/maternidad por nacimiento o adopción.</p>
Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo	<p>Art. 7. - Define al Riesgo Psicosocial como aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en el personal, tales como el manejo de las relaciones obrero- patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo.</p> <p>Art. 8. - Establece los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo para garantizar un adecuado nivel de protección de seguridad y salud (incluida la mental) de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el mismo.</p>
Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	“Tiene por objeto establecer un conjunto de lineamientos objetivos, estrategias, mecanismos de trabajo y coordinación intersectoriales de naturaleza pública, orientados a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres”. Entre sus objetivos estratégicos está la transformación de patrones socioculturales que reproducen la violencia y discriminación contra las mujeres, y el de garantizar la procuración y administración de justicia para las mujeres que enfrentan violencia. Armonizar la



Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

Instrumento	Descripción
	legislación y marcos normativos, crear sistemas de información estadística y desarrollar programas de formación profesional especializada son lineamientos claves de esta política.
Plan Nacional de Igualdad 2016-2020	El Plan Nacional de Igualdad contiene las apuestas sectoriales por áreas de desarrollo, para el periodo 2016 – 2020 para cada ámbito de actuación en el caso de FISDL, corresponde dar respuesta con el ámbito de Cuidado y protección social; Transversalidad del principio de igualdad y no discriminación; además, incluye el conjunto de metas estratégicas para el quinquenio, en alineación con las apuestas del Plan Quinquenal de Desarrollo, Planes Estratégicos Institucionales y de cara a avanzar en los Objetivos de Desarrollo del Sostenible y otros compromisos internacionales para los derechos de las mujeres. Reconoce los obstáculos que la división sexual del trabajo impone a las mujeres y vislumbra desde el ámbito de las políticas públicas, herramientas importantes para avanzar en su superación. Incorporar el principio de igualdad y no discriminación al área de Cuidado y Protección Social constituye un eslabón estratégico más para avanzar en la autonomía económica de las mujeres.
Convenio 156, relacionado a trabajadores con responsabilidades familiares (OIT)	Artículo 3 Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada (estado) Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
Plan Quinquenal de Desarrollo 2014 – 2019 (PQD)	Eje 5 Inclusión y protección social para el buen vivir Este eje del PQD establece en su objetivo cinco acelerar el tránsito hacia una sociedad equitativa e incluyente. Plantea en la Estrategia E.5.3 el avance en la garantía de los derechos de los grupos poblacionales prioritarios, y a cumplir con lo establecido en el Lineamiento L.5.3.1: Consolidar la institucionalidad y estrategias especializadas para garantizar los derechos de las mujeres; específicamente en la estrategia de intervención para alcanzar los objetivos y metas de país que propone “la promoción de políticas públicas con enfoque de género y la promoción del cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres.” ¹

v. Marco de Referencia

Antecedentes y Contexto Institucional

En 1999, el FISDL se reestructuró, tanto interna como externamente, con el fin de reducir, simplificar y graduar sus procesos y sus tiempos de respuesta; lograr alianzas con los gobiernos locales y fomentar la auto sostenibilidad del desarrollo local. En el 2004, como parte del plan Presidencial Oportunidades, el FISDL fue nombrado como uno de los principales ejecutores y coordinadores de Programa Red Solidaria. El FISDL, tuvo la responsabilidad de la administración técnica y financiera del programa. En este contexto elabora una Política de Equidad de Género en el Desarrollo Local y su respectivo Plan de Acción (2005-2009) a través del cual se proyecta su actuación en materia de género, orientando sus acciones internas y externas. A partir de la creación del Mapa Nacional de Extrema Pobreza y los cambios generados por



¹ Plan Quinquenal de Desarrollo 2009-2014, párrafo 57, línea 15.

Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

Red Solidaria en la institución, hicieron que se iniciara un proceso de revisión de la cultura organizacional y el replanteamiento de la misión del FISDL, en el año 2005. En el año 2009 se realizó un Diagnóstico Institucional sobre implementación de la Política de Equidad de Género del FISDL, creada en el 2004, con el propósito de identificar los avances realizados y los obstáculos enfrentados en la implementación de su Plan de Acción. Sin embargo, hasta esta fecha no había un mandato institucional para promover la Transversalización del principio de igualdad y no discriminación.


El Plan Quinquenal de Desarrollo 2010-2014 sentó las bases para la creación del SPSU, herramienta de política social que se sustenta en el enfoque de derechos humanos para potenciar el desarrollo de las personas. El SPSU fue diseñado para avanzar en la solución de los principales problemas sociales que enfrenta EL Salvador, en particular la pobreza, la desigualdad en la distribución del ingreso, la desigualdad entre mujeres y hombres; y la exclusión social. Constituye un cambio profundo en la forma de establecer política social en el país. El FISDL, asume su responsabilidad en la construcción del SPSU impulsando programas focalizados para la población más pobre del país. Transforma su Plan Estratégico Institucional 2010-2014, y redefine su misión: “Reducir la pobreza en El Salvador promoviendo procesos de desarrollo local” mediante líneas de acción encaminadas a la superación de la pobreza, la promoción del desarrollo local, la transparencia en la gestión pública y el fortalecimiento de los Gobiernos Municipales.

Debido a la necesidad de contar con una instancia colegiada que implementara acciones a nivel interno y externo en la temática de género, se conformó la Comisión de Género en el año de 2012. Esta comisión impulsó la labor realizada en temáticas de género al fortalecer las capacidades de las jefaturas y apoyar a las unidades internas de la institución en acciones relacionadas con el tema. Sin embargo, fue hasta el año 2015, durante la administración actual, cuando el FISDL dando cumplimiento a lo establecido en la LIE, aprobada en el año 2011, decide crear a partir del primero de febrero de ese año la Unidad de Género, la cual depende de la Dirección Técnica. Además, ratifica y fortalece la Comisión Institucional de Género (CIG) con una mayor representatividad acorde a la estructura organizativa de ese momento.

El FISDL está conformado por la Presidencia, la Dirección Técnica, 6 gerencias, y a septiembre de 2017 cuenta con un total de 275 personas contratadas: 140 mujeres y 135 hombres, sin considerar el personal contratado por servicios profesionales.

En el 2016 el FISDL elabora su diagnóstico Institucional de género con el propósito de dar cumplimiento a la legislación nacional relacionada con la consecución de la igualdad, no discriminación de género y la eliminación de la violencia contra las mujeres. Este diagnóstico investiga los procesos organizacionales del FISDL, las percepciones sobre los roles y estereotipos de género, las políticas de gestión de personal, las acciones de comunicación y convivencia, la incorporación del enfoque de género en las directrices institucionales y las percepciones de las personas titulares de los programas respecto a la



Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	
	30/11/2017	1	PD-6-0	

inclusión de este enfoque en los programas o proyectos en ejecución. A la fecha el FISDL ha realizado esfuerzos para la Transversalización de enfoque de igualdad y no discriminación a través del fortalecimiento de capacidades del personal.

En 2016 el 88.64% del personal, participó en procesos de formación: 44.67% mujeres y el 43.97% hombres. También han participado en otros cursos 30 personas: 24 mujeres y 6 hombres. Destacan las formaciones impartidas por la Escuela de Formación e Igualdad Sustantiva (EFIS) del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de las Mujeres (ISDEMU): ABC de la igualdad sustantiva, ABC de las masculinidades y ABC vida libre de violencia para las mujeres. Además, la Unidad de Género (UGE) implementa campañas de sensibilización para promover la corresponsabilidad en el cuidado y las tareas domésticas, y la no violencia hacia las mujeres.

A partir del año 2017, el FISDL designó en el presupuesto institucional fondos específicos para la implementación de acciones claves como la elaboración de la PIIND, el fortalecimiento de capacidades del personal y la edición y reproducción de materiales educativos.

Con el acompañamiento técnico del ente rector ISDEMU, y otras organizaciones de mujeres, realiza acciones para que la institución armonice, normativas y procedimientos internos.

VI. Marco Conceptual

Desarrollo humano sostenible

Implica el mejoramiento social, económico, cultural y político de los individuos y la sociedad misma. Mejoramiento, en este sentido, significa la capacidad de la sociedad de satisfacer las necesidades físicas, emocionales y creativas de la población a nivel histórico aceptable. Así, el Desarrollo Humano Sostenible (DHS) es conceptualizado como el proceso de ampliación de las opciones de la gente y va más allá del ingreso y el crecimiento económico, para abarcar el florecimiento pleno de la capacidad humana.

División del trabajo

Alude a la atribución diferencial que se hace convencionalmente de capacidades y destrezas de mujeres y hombres, y consecuentemente a la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social. Por ejemplo, suele darse al hombre el rol de “proveedor” de familia y a la mujer el rol de “reproductora”, responsable del hogar y de la crianza. La división del trabajo por género es específica de la cultura y época en particular. Es flexible y se puede adaptar a las condiciones cambiantes del hogar (enfermedad o ausencia de un miembro clave, cambios en el ingreso económico o necesidad de dinero), de los recursos naturales, de la influencia de un proyecto de desarrollo local, de los efectos de la educación y otras causas.



Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

Trabajo productivo

Son todas las actividades mediante las cuales se producen bienes o servicios para venderlos y obtener ingresos en dinero o en especie. Casi siempre, los trabajos productivos desarrollados por las mujeres son los menos remunerados o forman parte de la llamada “economía informal”: vendedoras ambulantes o domésticas.

Trabajo reproductivo

Son todas las actividades destinadas a garantizar la sobrevivencia y el bienestar de la familia. El trabajo reproductivo mantiene y reproduce la fuerza de trabajo familiar.

Trabajo comunitario

Incluye la organización colectiva de eventos sociales y de servicio. Este tipo de trabajo no está considerado en los análisis económicos, aun cuando intervienen muchas horas de trabajo voluntario.

Empoderamiento

Tiene una doble dimensión: por un lado, significa la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente tienen las mujeres. En este sentido tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad y autoestima de cada mujer como persona. En segundo lugar, tiene una dimensión política, en cuanto que pretende que las mujeres estén presentes en los lugares donde se toman las decisiones, es decir, donde se ejerce el poder.

Equidad e igualdad de género

La Equidad e Igualdad de Género ha sido definida como la interpretación cultural e histórica que cada sociedad elabora en torno a la diferenciación sexual. Tal interpretación da lugar a un conjunto de representaciones sociales, prácticas, discursos, normas, valores y relaciones. En consecuencia, el género estructura tanto la percepción como la organización concreta y simbólica de toda la vida social².

Igualdad sustantiva

También conocida como “igualdad de hecho” o “igualdad de facto”, intenta garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos tomando en cuenta las contribuciones verdaderas de un individuo o su capacidad de contribuir a la sociedad. Va más allá de la igualdad formal y de la igualdad de oportunidades mediante la garantía de la igualdad de los resultados. Por ejemplo, el enfoque de la igualdad de oportunidades podría intentar asegurar que los empleadores no discriminen a las personas con discapacidad que solicitan empleo. El enfoque de la igualdad sustantiva podría asegurar que los solicitantes con discapacidad hayan tenido acceso al tipo de educación requerido para hacerse competitivos con relación a las otras personas que solicitan empleo, y que tengan acceso a la transportación que les permite llegar



² MURGUIALDAY, 2001

Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

al trabajo, así como a los cuidados de su salud que los mantiene saludables para que puedan trabajar, etc.

Igualdad y no discriminación

Es la “forma de observar la realidad con base en las variables “sexo” y “género” y sus manifestaciones en un contexto geográfico, étnico e histórico determinado. También podría homologarse con el término “**perspectiva de género**”, debido a que se define como “el enfoque o contenido conceptual que le damos al género para analizar la realidad y fenómenos diversos, evaluar las políticas, la legislación y el ejercicio de derechos, diseñar estrategias y evaluar acciones...”. Desde este punto de vista, se considera que se trata de una “perspectiva teórico metodológica”, que implica una forma de ver la realidad y una forma de intervenir o actuar en ella. La perspectiva de género se caracteriza por ser “inclusiva”, al incorporar al análisis otras categorías como la “clase”, la “etnia” y “edad”; asimismo observar y comprender cómo opera la discriminación, al abordar aspectos de la realidad social y económica de mujeres y hombres con el fin de equilibrar sus oportunidades para el acceso equitativo a los recursos, los servicios y el ejercicio de derechos. Igualmente, el enfoque de género permite cuestionar el “androcentrismo” y el “sexismo” existente en los ambientes sociales y laborales, al mismo tiempo que propone estrategias para erradicarlos; visibiliza las experiencias, intereses, necesidades y oportunidades de las mujeres con miras al mejoramiento de las políticas, programas y proyectos institucionales; y, por último, aporta herramientas teóricas, metodológicas y técnicas para formular, ejecutar y evaluar estrategias que conduzcan al empoderamiento de las mujeres.³

Brechas de género

El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres en la sociedad. Por lo general es utilizada para referirse a la diferencia entre mujeres y hombres, en cualquiera de las esferas de preocupación definidas en la IV Conferencia Mundial de la Mujer conocida como Beijing. Por lo general las brechas de género más frecuentes son las relacionadas con los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud, esperanza de vida, y empoderamiento político. La brecha de género en el uso del tiempo y el trabajo reproductivo, en el acceso al ocio y el descanso como derechos humanos fundamentales.

Transversalizar el enfoque de género

La transversalidad de género (Conocido en inglés como Mainstreaming) significa que se debe prestar atención constante a la igualdad entre hombres y mujeres en las políticas, las estrategias y las

³ Segunda parte: El marco teórico de los cursos-taller sobre derechos humanos de las mujeres: la perspectiva de género y la protección internacional de los derechos humanos / Glosario de términos sobre género. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia / Glosario de género y salud. USAID



Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

intervenciones de desarrollo. La transversalidad de género no significa únicamente el asegurar que las mujeres participen en un programa de desarrollo previamente establecido. También pretende asegurar que tanto las mujeres como los hombres participen en la definición de objetivos y en la planificación de manera que el desarrollo cumpla con las prioridades y las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres. Por lo tanto, contemplar la igualdad en relación con los análisis, las políticas, los procesos de planeamiento y las prácticas institucionales que establecen las condiciones globales para el desarrollo. La transversalidad de género requiere que se haga un análisis del impacto que puedan tener las intervenciones de desarrollo en las mujeres y los hombres en todas las áreas del desarrollo social. Dicho análisis se debe realizar antes de que se tomen decisiones importantes en relación con las metas, estrategias y distribución de recursos.⁴

Sistema de política de género en el desarrollo local

El sistema de política de género es uno de los instrumentos diseñados estratégicamente, desde una perspectiva de actuación en materia de género; enmarcado sobre una visión institucional del FISDL: “Ser la institución referente en la implementación de iniciativas para el desarrollo local” gracias a su capacidad innovadora, ética, profesional y espíritu de servicio para impulsar el desarrollo económico y social de mujeres y hombres de las comunidades en El Salvador. El Sistema de Política de Género en el Desarrollo Local, se concibe como una estrategia de política social que, cimentada en un enfoque de Género potencia el desarrollo humano y la gestión territorial y propicia la participación activa de los gobiernos municipales y de las comunidades. Además de contribuir a la sostenibilidad de los procesos de desarrollo económico y sociales en los municipios de intervención. Dicho sistema es prioritario considerando el rol que fundamentalmente el FISDL otorga dentro de la sociedad; reconociendo que las políticas públicas afectan a hombres y mujeres de distinta manera, se define entonces la eficacia y la eficiencia de dichas políticas traducidas en acciones que garantizan el impacto tanto para hombres como para mujeres dentro del tejido social. A través de intervenciones de desarrollo institucional que busca ampliar las capacidades básicas e igualar las oportunidades tanto para mujeres y hombres con la finalidad de mejorar su calidad de vida dentro de sus familias, comunidades y ámbito laboral, que permita reducir de manera significativa la brecha de género dentro de su realidad social.

VII. Enfoques

Se fundamenta en los enfoques de derechos humanos y género acordes a los lineamientos establecidos en el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014- 2019 y el Plan Nacional de igualdad 2016-2020.

1. Derechos Humanos



⁴ Recopilación de América Latina Genera-PNUD

Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

Promueve el reconocimiento de que todas las personas, hombres y mujeres, son sujetas de derechos, lo que significa igualdad de oportunidades y equidad como principios que guían las acciones institucionales.

2. Igualdad y No discriminación

Este enfoque permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación mayoritariamente hacia las mujeres.

3. Interculturalidad

“El enfoque intercultural está orientado al reconocimiento de la coexistencia de diversidades culturales en las sociedades actuales, las cuales deben convivir con una base de respeto hacia sus diferentes cosmovisiones, derechos humanos y derechos como pueblos” (Faúndez, 2013).

4. Sostenibilidad y cambio climático:

Se pretende disminuir la vulnerabilidad en los proyectos que ejecuta el FISDL y aumentar la resiliencia de las poblaciones rurales y urbanas a través de una mejor gestión del riesgo y aplicación de medidas de adaptación al cambio climático, a nivel local.

5. Medio Ambiente y Gestión Integral de Riesgo:

El Medio Ambiente y Gestión Integral del Riesgo aplicado a las políticas de igualdad sustantiva, implica ir más allá de desagregar acciones diferenciadas por sexo. Se trata de reconocer la vivencia de las mujeres como sujetas en íntima interacción con un territorio y recursos por los cuales generalmente no se les garantiza decidir. Significa reconocer que las carencias en el acceso y control de los recursos confinan aún más a las mujeres a su gestión y tiempo para el cuidado.

6. Desarrollo Local Sostenible

Las principales tendencias ambientales, económicas y sociales, expresión de la situación del mundo en el nuevo siglo, evidencian que no se ha logrado satisfacer las necesidades de supervivencia de una parte considerable de la población mundial, el deterioro del medio ambiente ha llegado a tal punto que muchos fenómenos tienen un carácter irreversible, y los problemas sociales lejos de resolverse, se han agudizado. El desarrollo local sostenible constituye un enfoque en la conceptualización del desarrollo que surge en contraposición al carácter netamente cuantitativo que ha tenido el desarrollo y considerando el papel tan importante que puede jugar el territorio local como agente del desarrollo sostenible.

7. Comunicación para el Desarrollo

Este enfoque adoptado por el FISDL, busca generar, tanto en el ámbito interno como externo, procesos participativos y de aprendizaje colectivo, que propicien cambios profundos en las actitudes, conocimientos y comportamientos de los diferentes actores sociales y la ciudadanía, procesos de diálogo y debate basados en la tolerancia, el respeto, la equidad, la justicia social y la participación activa de todas las personas que participan en los procesos de desarrollo.



Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

8. Ciclo de vida

“El enfoque de ciclo de vida corresponde a una visión no fragmentada de los seres humanos. Consiste en un marco analítico que posibilita el diseño de estrategias de trabajo para el abordaje de las diferentes necesidades según las distintas etapas del ciclo vital, tomando en consideración su contexto específico de vida, su desarrollo social, socio-afectivo, el nivel cognitivo, intelectual, y la toma de decisiones. Tiene como objetivo establecer la protección de los derechos de las personas considerando la condición del ciclo de vida. Esto implica que cualquier política, programa, estrategia o acción debe incorporar un enfoque particular para la protección integral de los derechos, sin perder la particularidad de cada grupo”.⁵ Para el FISDL el enfoque de ciclo de vida es clave por los compromisos de cara al Plan de Igualdad 2016-2020 en el componente de cuidado y protección social, como el principal ejecutor de los programas de protección social del estado salvadoreño.

VIII. Principios

La PIIND adopta tanto los principios contenidos en la LIE como los principios Institucionales del FISDL.

- 1. Igualdad:** Garantiza la plena realización de la igualdad real entre hombres y mujeres, a través de la protección, aplicación y cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, así como en las normas, decisiones, procedimientos, prácticas y acciones administrativas de las Instituciones públicas del Estado. Igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la constitución y en las leyes secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en las convenciones y tratados internacionales ratificados por El Salvador.
- 2. Equidad:** Son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones afirmativas o medidas especiales temporales como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres. Para el empleo de dichas acciones, pondrán especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones.
- 3. No discriminación:** Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o, de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.



⁵ ISDEMU, Política Nacional para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, pág. 33

Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

4. **Respeto a las diferencias** entre hombres y mujeres: Se entenderá como el derecho de las personas a vivir legítimamente y en igualdad de derechos ciudadanos, sin discriminaciones basadas en características biológicas, de género, preferencias ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos de género de mujeres y hombres. En tal sentido, no son admisibles excepciones al principio de igualdad que den lugar a actos discriminatorios.
5. **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 políticas, normativas, programas y proyectos, así como la disminución de las brechas de género.
6. **Interculturalidad e Inclusión:** adoptamos una visión que respete la diversidad sexual y cultural, que reconozca valores, instituciones y estilos de vida culturales, y la plena libertad de escoger su identidad, sin que sea sometido a exclusión por esa decisión en cualquier visión del desarrollo humano, siendo necesaria la apertura para la elección de religión, cultura, lengua, etc. Respeto sobre las diferencias entre hombres y mujeres, entendido como el derecho de las personas a vivir legítimamente, y en igualdad de derechos ciudadanos, sin discriminaciones, basadas en características biológicas, de género, preferencias ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos de género, de mujeres y hombres.
7. **Co-responsabilidad:** Implica que tanto mujeres como hombres, están convocados a cooperar y participar de manera consciente, participativa y comprometida, en todos los procesos de cambio, llevados a cabo por el FISDL para la Transversalización de la equidad de género. Compromiso, que se extiende tanto a la vida pública, como en la esfera privada, absteniéndose de reforzar y reproducir estereotipos de género que lesionan la dignidad Humana.
8. **Solidaridad:** La solidaridad es uno de los valores humanos por excelencia, y uno de los principios fundamentales del FISDL entendida como la colaboración mutua en las personas, como aquel sentimiento que mantiene a las personas unidas en todo momento, sobre todo cuando se vivencian experiencias difíciles. La solidaridad nos obliga a ir más allá de nosotras mismas, de nuestros intereses personales o necesidades particulares. Este valor nos invita a preocuparnos por otras personas. Practicamos la solidaridad cuando nos damos cuenta de que existen grupos a los que podemos ayudar: gente que sufre hambre o pobreza extrema, o que es discriminada.
9. **Transparencia:** Conjunto de disposiciones y actos mediante los cuales las personas obligadas tienen el deber de poner a disposición de las personas solicitantes la información pública que poseen y dan a conocer, en su caso, el proceso y la toma de decisiones de acuerdo a su competencia, así como las acciones en el ejercicio de sus funciones.



Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

IX. Ejes Estratégicos de la Política

La Política será implementada a partir de cuatro Ejes estratégicos en concordancia con los resultados del Diagnóstico Institucional de Género 2016, los requerimientos de la LIE principalmente Art 4 y 10; el Plan Nacional de Igualdad. 2016-2020, y los Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva 2014.

IX.1. Eje Estratégico 1: Transversalización Del Principio De Igualdad, Equidad y No Discriminación

1.1. Homologación y armonización de normativas y procedimientos institucionales:

Propiciar la actualización y creación de marcos normativos acordes con los compromisos nacionales e internacionales sobre igualdad, equidad y no discriminación dotando de instrumentos, guías, manuales, instructivos, y demás herramientas en armonía con la normativa y procedimientos de ley (LIE y la LEIV) la Política Nacional para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, y el Plan Nacional de Igualdad 2016-2020. Y tratados internacionales relacionados, a fin de garantizar la transversalidad de género al interior del FISDL lo cual implicará:

- Revisar y elaborar protocolos que regulen las actuaciones del personal frente al tema de violencia de género y comunicación no sexista, considerando la Transversalización y el enfoque de género.
- Adoptar la incorporación del enfoque de género a las normas, procedimientos guías, manuales, instrumentos, herramientas que rigen el quehacer Institucional y armonizarlas con los compromisos nacionales e internacionales relativos a la equidad e igualdad de género, con el objeto de adecuar la organización y funcionamiento institucional, así como garantizar los derechos humanos de las personas participantes de los programas y proyectos.
- Incorporar la equidad de género en las políticas y prácticas de administración y gestión integral de los recursos humanos. Armonizando el reglamento interno y las políticas de personal con enfoque de igualdad.

1.2. Transversalización del enfoque de género en planes, programas, proyectos:

Contar con mecanismos que faciliten la incorporación sistemática del enfoque de género en el ciclo del proyecto; valorando las implicaciones que las intervenciones tendrán tanto para mujeres como para hombres, garantizando que estas sean integrales y que representen las necesidades e intereses de mujeres y hombres desde el diseño, la ejecución, monitoreo y evaluación, de manera que las desigualdades entre hombres y mujeres no continúen perpetuándose, esto implicará tener en consideración:

- Inclusión de criterios de equidad de género, en el sistema de planificación estratégica y operativa institucional, en el seguimiento y evaluación de los resultados y en el presupuesto, a fin de



Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

garantizar el impacto que las intervenciones realizadas tienen en la superación de las brechas de género a nivel territorial.

- Planes Operativos Anuales elaborados con indicadores de género
- Generación y análisis de estadísticas y datos de los proyectos desagregados por sexo. Así como los respectivos análisis de impacto visibilizando los efectos generados a mujeres.
- Identificar Las condicionantes sociales que incrementan las brechas de género. (nivel socioeconómico, área geográfica, identidad y expresión de género, orientación sexual, discapacidad, origen étnico entre otros) de la población participante en los programas y proyectos.
- Mejorar la productividad y competitividad a partir de consideración de roles reproductivos y productivos. En los programas de Inserción productiva.
- Articular los emprendimientos solidarios en Hogares con jefatura femenina, fortaleciendo las cadenas productivas.
- Considerar las desigualdades de género y uso de poder, en el trabajo territorial.
- Establecer medidas para prevenir evitar, y mitigar los impactos adversos y la exclusión por razones de género.
- Establecimiento de requisitos de cumplimiento obligatorio para el acceso a las oportunidades económicas derivadas de los proyectos, no discriminación, trato igualitario y equitativo, en las guías operativas de los proyectos.
- En el marco de los proyectos que apliquen, facilitar el derecho a la propiedad a las mujeres, y al mayor número de beneficios generados por estos garantizando la autonomía económica.
- Trabajo remunerado y comunitario para mujeres y hombres en igualdad, garantizando condiciones que no limiten el acceso de las mujeres a la participación.
- Visibilizar y prevenir riesgos de violencia hacia las mujeres generados como consecuencia del trabajo realizado o en la implementación de los proyectos.

1.3 Promoción de Cultura organizacional equitativa y no discriminatoria

Cultura organizacional que facilite un clima institucional fundamentado en las relaciones equitativas e igualitarias, entre mujeres y hombres, a partir de acciones que promuevan la no discriminación, el reconocimiento y respeto de las diferencias, y la no violencia contra las mujeres; tanto en las relaciones labores internas, como en el territorio con los municipios y personas participantes de los programas o proyectos, permitiendo la libertad cultural, es decir, mantener sus propias identidades y el respeto de su autonomía. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, tendientes a contrarrestar prejuicios y costumbres y otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de inferioridad y superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra las mujeres. En este sentido la política apoyara acciones como:



Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

- Garantizar relaciones basadas en el respeto y el reconocimiento de las mujeres y hombres, con el objeto de proteger y garantizar sus derechos humanos, especialmente los que corresponden a las mujeres y poblaciones en situación de vulnerabilidad por la discriminación y exclusión que enfrentan.
- Implementar acciones para el cumplimiento de las responsabilidades laborales y familiares del personal institucional, de apoyo y fomento a las relaciones de equidad entre mujeres y hombres.
- Crear, fortalecer e implementar estrategias comunicacionales respetuosas de los derechos humanos, (comunicación para el desarrollo) evitando reproducir estereotipos sobre los roles de mujeres y hombres.
- Potenciar los esfuerzos por eliminar los contenidos sexistas de los documentos producidos por el FISDL; así como en la comunicación interna y externa, fomentando la igualdad, no discriminación y la inclusión y visibilizando las contribuciones de las mujeres a la vida social.
- Adopción de habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes, por parte del personal del FISDL, a través de procesos educativos, eventos conmemorativos y campañas de sensibilización, necesarios para que se produzcan los cambios socio-culturales que faciliten la Transversalización de género en el accionar territorial.
- Implementar acciones de prevención y detección temprana de la violencia contra las mujeres, incluyendo los protocolos de atención, los planes y estrategias de prevención.
- Garantizar el acceso a la justicia y la atención especializada a las mujeres a fin de proteger y restablecer sus derechos.

IX.2. Eje Estratégico 2: Cuidado y Protección Social

Incorporar el principio de igualdad y no discriminación al área de Cuidado y Protección Social constituyen un eslabón estratégico más para avanzar en la autonomía económica de las mujeres, considerando que se reconoce los obstáculos que la división sexual del trabajo impone a las mujeres y vislumbra desde el ámbito de las políticas públicas, herramientas importantes para avanzar en su superación⁶.

El FISDL, como una entidad cuya Misión es **“Mejorar la calidad de vida de las personas en condición de pobreza y vulnerabilidad, impulsando procesos de desarrollo Local Sostenible”** se convierte en uno de los ejecutores de las estrategias de atención a la población en condiciones de pobreza y vulnerabilidad, en el marco del Sistema de Protección Social Universal del estado Salvadoreño, en este sentido asume el compromiso en la incorporación y ampliación progresiva de los servicios Estatales de cuidado y protección, que reconozcan el derecho de sus beneficios a las



⁶ ISDEMU, Plan nacional de Igualdad 2016-2020

Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

mujeres que tradicionalmente han sido excluidas. Así como de hacer esfuerzos por promover la redistribución equitativa y justa del trabajo de la ciudadanía en los proyectos que se implementa a nivel territorial, de manera que la carga doméstica de las mujeres no se vea afectada para atender actividades comunitarias emanadas de los proyectos, que generalmente no son remuneradas. Y que aumentan la carga de trabajo y de cuidado que ya tienen socialmente asignadas las mujeres.

La PIIND del FISDL prioriza la formulación y puesta en marcha de programas y servicios de protección social para todas las personas a través de:

- Posicionar la corresponsabilidad por el cuidado y el trabajo doméstico como componente determinante en los programas y proyectos considerando el ciclo de vida en el diseño e implementación de las intervenciones de la población vulnerable. (mujeres, niñas, niños, adultas mayores)
- Visibilizar las diferencias de género en el uso del tiempo para mayor aprovechamiento de los beneficios de los proyectos por parte de las mujeres.
- Incorporar el enfoque de género en las estrategias y programas de protección social y combate a la pobreza que por su competencia le corresponda ejecutar.
- Asegurar la disponibilidad y accesibilidad de oferta de servicios de cuidado priorizando a las mujeres.
- Garantizar el acceso a los recursos en condiciones de igualdad por parte de las mujeres, de los proyectos del sistema de protección social
- Fomentar la armonización de las responsabilidades de trabajo y familia de Hombres y mujeres a través de medidas especiales de carácter temporal en el marco del desarrollo de los proyectos.
- Desagregar por sexo la recopilación y el análisis de la información de la población participante en los programas y proyectos de protección social, que visibilicen las horas de trabajo de las mujeres en el ámbito comunitario.
- Desarrollar indicadores que faciliten el conocimiento de las situaciones de discriminación o brechas existentes en la situación y posición de mujeres y hombres participantes en los programas y proyectos de protección social.

IX.3. Eje Estratégico 3: Gestión Integral del Riesgo y Cambio Climático

Las desigualdades de género se entrelazan con los riesgos y vulnerabilidades asociados al cambio climático. Las desventajas históricas de las mujeres, su limitado acceso a los recursos y restricciones a sus derechos y el silencio de sus voces a la hora de influir en las decisiones que las hace altamente vulnerables al cambio climático. La naturaleza de esa vulnerabilidad varía mucho, por lo que no deben de hacerse generalizaciones. Pero es probable que el cambio climático acreciente los patrones existentes en las brechas de género (PNUD, 2007)



Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

Por ello en este eje El FISDL le apostará a minimizar las prácticas que reproducen la desigualdad en las acciones a implementar a través de los programas y proyectos, la cual incluirá:

- Potencializar el liderazgo, para la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones en relación a la prevención y gestión de riesgos sociales y ambientales.
- Garantizar presupuestos para acciones específicas para la igualdad de género y la mitigación de riesgos sociales y ambientales en los proyectos a ejecutarse independientemente de la fuente financiera.
- Homologar los marcos conceptuales sobre gestión de riesgos, cambio climático con perspectiva de género
- Incorporar la perspectiva de género en los criterios de evaluación de daños, entrega de bonos y planificación de obras de infraestructura
- Incorporar indicadores de género en la definición de prioridades, a fin de garantizar la perspectiva de género en las intervenciones preventivas y de recuperación en la gestión de riesgos ambientales y sociales
- Hacer que la gestión de riesgo desde una perspectiva de género sea parte esencial de las estrategias de reducción de la pobreza
- Empoderar a las mujeres en la gestión de riesgo de desastres, así como a los hombres mismos.
- Incluir las necesidades y preocupaciones de las mujeres en zonas propensas a desastres.

IX.4. Eje Estratégico 4: Ciudadanía y Desarrollo Local

El FISDL, Para cumplir con su **Visión de “Ser la institución referente en la implementación de iniciativas para el desarrollo Local”** y contribuir a una verdadera igualdad entre los géneros, promoverá a nivel local la participación e inclusión de la ciudadanía a partir de la creación de espacios de rendición de cuentas. Para el FISDL el Desarrollo Local supone:

- Visión estratégica de un territorio
- Actores fuertemente articulados con capacidad de iniciativa
- Identidad cultural como palanca del desarrollo
- Un enfoque multidimensional que incluye la dimensión de género y gestión ambiental y de riesgos
- Un proceso orientado hacia la cooperación y negociación entre actores
- Un proceso que requiere ciudadanía garante del desarrollo

El desarrollo local sostenible será un proceso inclusivo y centrado en las personas, que beneficie y haga participar a todas, reconociendo que la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres son importantes para el desarrollo y el futuro común. A través de este eje FISDL, reafirma el compromiso de asegurar a las mujeres la igualdad de derechos, acceso y oportunidades de



Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

participación, liderazgo en la economía, la sociedad y la adopción de decisiones políticas. El Desarrollo Local: se convierte en “una estrategia socio-política de cambio, en la que el concepto de género y el enfoque de género que contiene el potencial de cambio, aluden a determinantes sociales, culturales y políticas que son transformables “

Por otra parte, la ciudadanía como conjunto de derechos y deberes que hacen de cada persona un ente de una comunidad política. Es un concepto que habla de la calidad del vínculo y de la relación que las personas tienen con el Estado. A través de esta relación se establecen las prerrogativas para participar en la vida pública y en la toma de decisiones de una comunidad o de una nación. Por lo tanto, la ciudadanía implica no sólo derechos y responsabilidades, sino también capacidad de participación.

El concepto de ciudadanía moderna corresponde a T. Marshall (1973) quien la define por dos rasgos básicos: la igualdad de derechos ante la ley y la participación en una comunidad de identidad nacional; en tal sentido el FISDL hace propio el hecho de que reconfigurar la ciudadanía desde una perspectiva de género implica:

- a. Desafiar la división público-privado para afirmar que asuntos como la sexualidad, la reproducción y la familia son cuestiones que el Estado debe atender.
- b. Aplicar políticas de discriminación positiva (o medidas especiales de carácter temporal) que aminoren las causas de la discriminación y,
- c. Promover a las mujeres como agentes y actoras políticas para aumentar su capacidad de representar sus propios intereses e influir en las decisiones colectivas⁷.

Por ello esta política fortalecerá temas de suma importancia tales como:

- Favorecer la participación de la población involucrada, en la toma de decisiones en todas las fases del ciclo de proyecto, privilegiando la inclusión de las mujeres.
- Fortalecer la participación y el liderazgo equitativo de mujeres y hombres en la ejecución de los programas de protección social.
- Establecer mecanismos de participación de las mujeres en la fase de planificación de los proyectos.
- Crear mecanismos de contraloría social y rendición de cuentas
- Mantener informada a la población sobre las acciones a realizar
- Fortalecer las alianzas estratégicas con actores locales y ciudadanía organizada.



⁷ INMUJERES, Glosario de género, México: 2007

Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

X. Monitoreo y Evaluación

El monitoreo y evaluación incluirá el seguimiento sistemático al sistema de indicadores que se propondrán por cada área organizativa de acuerdo a las acciones a implementar, los cuales podrán ser modificables de acuerdo a la tipología de las intervenciones o a las valoraciones en la implementación del plan de igualdad. Por tanto:

- Cada uno de los programas o proyectos definirá las acciones a ejecutar, establecerá una línea base e indicadores específicos de acuerdo con sus competencias, los cuales medirán el avance en la implementación de la política.
- Los medios de verificación serán los registros de las áreas organizativas responsables. Su periodicidad será por lo menos una vez al año.
- El FISDL valorará los resultados potenciales sobre la igualdad de género desde la fase inicial del ciclo de proyecto e integrará un análisis de género en los estudios y evaluaciones de impacto.
- De acuerdo con los resultados de este análisis, se incorporarán acciones afirmativas o medidas especiales temporales para minimizar las desigualdades de género identificadas.

También llevará a cabo el monitoreo de los avances en la implementación de la PIIND, a través de:

a. Comisión Institucional de Género

La comisión realizará anualmente una valoración del cumplimiento de indicadores a través de un proceso de revisión de avances tanto de los indicadores propuestos en el plan por las áreas organizativas como lo establecido en el PEI. Así mismo dará a conocer los resultados a la alta dirección del FISDL y el concejo de administración, Para ello se auxiliará de una lista de chequeo la cual será elaborada tomando como base la ficha de indicadores que se establezca en el marco de cada proyecto o programa.

b. Informes

Los informes de los proyectos presentarán la información desagregada y un análisis enfatizando los impactos de las intervenciones hacia las mujeres.

c. Rendición de cuentas y contraloría social

El FISDL informará sobre el avance de los indicadores de seguimiento a la PIIND e incorporará a su rendición de cuentas a la ciudadanía y al personal del FISDL, el informe de cumplimiento de los compromisos adquiridos para la implementación de la PIIND y su Plan de Acción. El FISDL, promoverá la participación ciudadana en las actividades de monitoreo y evaluación para garantizar el cumplimiento a nivel local de la PIIND. A su vez enviará este informe al ISDEMU para ser incluido en los resultados de la implementación del Plan Nacional 2016-2020 en lo



Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

concerniente al eje de cuidado y protección social del cual es parte de las instituciones responsables.

Rol del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de las Mujeres (ISDEMU)

El ISDEMU, como el ente rector, velará por el cumplimiento de la aplicación de la PIIND y cooperará técnicamente con el fortalecimiento de las capacidades institucionales del FISDL para su buena ejecución. De igual manera, brindará asesoría, según el área de sus competencias. También proporcionará apoyo técnico para el buen funcionamiento de la Unidad de Género. En correspondencia con este rol, será parte de los mecanismos de coordinación y seguimiento periódicos del cumplimiento de indicadores establecido en el implementación de la PIIND.

Revisión y actualización de la Política

Dado que el tiempo de actuación de la PIIND y su Plan de Acción corresponde al periodo de marzo 2018 a marzo 2023, según lo establecido previamente, la evaluación media se realizará hacia marzo de 2021. La Unidad de Género, con el apoyo del personal clave de FISDL y del ISDEMU, iniciará el proceso de actualización de la PIIND para el periodo 2024-2029 y harán las modificaciones necesarias a su Plan de Acción.



Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

XI. Anexos

XI.1. Anexo 1. Glosario de Términos

TÉRMINO	SIGNIFICADO
ANÁLISIS DE GÉNERO	Forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos y políticas sobre los hombres y las mujeres, en razón de su género. Este proceso inicia con la recopilación de datos desagregados según sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en el proceso de transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos.
AUTONOMÍA DE LAS MUJERES	Es la capacidad de las mujeres para generar ingresos propios y controlar los activos y recursos (autonomía económica), el control sobre su propio cuerpo (autonomía física). La autonomía de las mujeres en la vida privada y pública es fundamental para garantizar el ejercicio de sus derechos humanos.
CICLO DE PROYECTO	El Ciclo de Proyecto contempla las Fases de Pre inversión, Inversión y Pos inversión. Durante la Fase de Pre inversión de un proyecto se identifica un problema determinado y luego se analizan y evalúan - en forma iterativa - alternativas de solución que permitan encontrar la mejor alternativa de solución y rentabilidad social ambiental.
CIUDADANÍA	Según Marshall, la ciudadanía es la culminación de un proceso histórico de construcción de los derechos civiles, políticos, sociales y económicos a través de resoluciones profundas y prolongadas.
DERECHOS DE PRIMERA GENERACIÓN	Conocidos como “derechos clásicos”, corresponderían a los derechos Civiles y políticos, tales como la nacionalidad, la vida, la libertad religiosa y la igualdad jurídica ante la ley.
DERECHOS DE SEGUNDA GENERACIÓN	Son los económicos, sociales y culturales, donde se contempla la seguridad social, el derecho al trabajo en condiciones equitativas, a un nivel de vida adecuado, a la educación, a la salud física y mental, entre otros.
DERECHOS DE TERCERA GENERACIÓN	Promovidos a partir de la década de 1970, que contemplan el medio ambiente, la solución de problemas alimentarios, el desarrollo para una vida digna, la libertad de desarrollo de la personalidad, el patrimonio común de la humanidad.
DERECHOS DE CUARTA GENERACIÓN	Se consideran en proceso de conformación, estos se relacionan con el reforzamiento de derechos ya existentes y reconocidos, aunque enfocados en la reivindicación de grupos sociales en condiciones de desigualdad, tales como las mujeres, niñas y niños, adultas y adultos mayores, jóvenes, personas con capacidades diferentes.
DESIGUALDAD EN GÉNERO	Situación en la cual no se presentan u otorgan iguales oportunidades, recursos, beneficios, derechos o satisfacción de necesidades a hombres y mujeres, quedando en situación de desventaja unos de otros .
DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES	Es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres en la esfera política, social, cultural y civil, o en cualquier otra esfera, sobre la base de la igualdad entre los hombres y las mujeres.
EL ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO RELATIVO AL GÉNERO	Es un indicador social similar al Índice de Desarrollo Humano, que mide las desigualdades sociales y económicas entre mujeres y hombres. Es elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y consta de tres componentes o indicadores: Vida larga y saludable (medido por la esperanza de vida al nacer de cada sexo), Educación (medido por la tasa de alfabetización de adultos y tasa bruta combinada de matriculación en educación primaria, secundaria

Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

TÉRMINO	SIGNIFICADO
	y terciaria por sexo); Nivel de vida digno (medido por la estimación de ingresos percibidos por sexo) ⁸ .
ESTEREOTIPO	Idea preconcebida sobre las cualidades y forma de actuar de las personas; se transmiten de generación en generación e influyen negativamente sobre quienes se aplica. El estereotipo de género es la idea fija y repetida sobre lo que creemos propio de todas las mujeres y sobre lo que creemos propio de todos los hombres.
GÉNERO	Es la construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables ⁹ .
GÉNERO, CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE	Refiere a la definición de las características y los atributos que son reconocidos socialmente como femeninos o masculinos, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad
INVISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES	Desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres, considerándolas como naturales. Un ejemplo claro de esto es el concepto que la sociedad tiene de los oficios domésticos o del cuidado de los animales.
LENGUAJE NO SEXISTA	Utilización de expresiones lingüísticamente correctas sustitutivas de aquellas que, aun siendo correctas o no, ocultan lo femenino o lo sitúan en un plano secundario o de menor valor respecto al masculino
MACHISMO	Es un fenómeno sociocultural que exalta los valores masculinos, la hombría, la virilidad, el poder de los hombres, expresado con violencia, fuerza y, ante todo, la actitud de superioridad y dominio sobre las mujeres ¹⁰ .
MISOGINIA	Actitud de odio y desprecio a las mujeres por el hecho de ser mujeres.
MUNDO PRIVADO	Es el espacio y las actividades relacionadas con la familia y lo doméstico. También es un espacio de poder, pero limitado y considerado de menor importancia.
PATRIARCADO	El patriarcado es un orden de poder, un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre. Y está basado en la supremacía de los hombres y lo masculino, sobre la inferiorización de las mujeres. Nuestro mundo es dominado por los hombres. En él, las mujeres, en distintos grados, son expropiadas y sometidas a opresión, de manera predeterminada. En este orden se apuntala a los hombres como dueños y dirigentes del mundo en cualquier formación social, se preservan para ellos poderes de servidumbre sobre las mujeres y los hijos de las mujeres, y se les permite expropiarles sus creaciones y sus bienes materiales y simbólicos. El mundo resultante es asimétrico, desigual, enajenado, de carácter androcéntrico misógino y homófobo. En él, el sujeto no sólo es el hombre, sino el patriarca.
SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO	Implica un proceso que facilita generar un cambio de actitud en hombres y mujeres, respecto al reconocimiento y aceptación de que los roles son determinados por la historia, la sociedad y la cultura, y que pueden ser modificables ¹¹ .
TECHOS DE CRISTAL	Obstáculos artificiales e invisibles creados por la actitud y los prejuicios de una organización, que impiden a las mujeres alcanzar puestos superiores ejecutivos directivos. La expresión “techo de cristal” se emplea para describir los obstáculos invisibles provocados por un complejo conjunto de estructuras en las organizaciones dominadas por hombres, que impiden a las mujeres acceder a puestos superiores de la dirección y la administración. Este fenómeno sigue



8 INMUJERES, 2007.

9 Proyecto “en clave de culturas”. Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género.

10 Glosario de términos sobre género y derechos humanos.

11 Depósito de documentos, FAO, Vocabulario referido a género, International Fund for Agricultural Development de <http://www.fao.org/docrep>.

Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

TÉRMINO	SIGNIFICADO
	prevaleciendo en casi todas partes, a pesar del incremento de las calificaciones y el desempeño laboral de las mujeres. Las estadísticas y los estudios revelan su existencia, que es, al menos en parte, consecuencia de la persistente discriminación contra las mujeres en el trabajo ¹²
TOMA DE DECISIONES (ACCESO DE LAS MUJERES A)	Se refiere a la representación y participación de las mujeres en los niveles más altos de las estructuras de poder a escala nacional e internacional. La Plataforma de Acción aprobada en Beijing explica que las vidas de las mujeres deben examinarse en el marco social, económico y político de la sociedad y reafirma que “la participación igualitaria de la mujer en la adopción de decisiones no sólo es una exigencia básica de justicia o democracia, sino que puede considerarse una condición necesaria para que se tengan en cuenta los intereses de la mujer” ¹³ .

XI.2. Anexo 2 Siglas y abreviaturas

CÓDIGO	SIGNIFICADO
CTA	Comité Técnico Ampliado
CADH	Convención Americana sobre Derechos Humanos
CEDAW	Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
DHS	Desarrollo Humano Sostenible
EFIS	Escuela de Formación e Igualdad Sustantiva
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de las Mujeres
LIE	Ley de igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
LEIV	Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres
PEI	Plan Estratégico Institucional
PQD	Plan Quinquenal de Desarrollo 2104-2018
POA	Planes Operativos Anuales
PIIND	Política Institucional de Igualdad y No Discriminación
PNM	Política Nacional de las Mujeres
SPSU	Sistema de Protección Social Universal
UGE	Unidad de Género
PIND	Plan de Igualdad y No discriminación



¹² Proyecto EQUAL, En clave de cultura. Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género.

¹³ INMUJERES, 2007.

Política Institucional de Igualdad y No Discriminación	Aprobación:	Nivel:	Código:	FISDL
	30/11/2017	1	PD-6-0	

XII. *Historial de Cambios*

VERSIÓN ANTERIOR	VERSIÓN ACTUAL	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	APROBACIÓN (Instancia/Fecha)	VIGENCIA (Fecha)
-	0	Creación y aprobación de la política.	Consejo de Administración Sesión: DL-990/17 Fecha: 30/11/2017	30/11/2017