



FONDO AMBIENTAL DE EL SALVADOR

FONAES

UNIDAD DE GÉNERO

Aprobado por Junta
Directiva

Acta N°: 31/2020

Punto: X

Fecha: 18/12/2020

Instrumento 44



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

Diciembre 2020

Revisó:


Jose Alfredo Rodríguez Flamenco
Director Ejecutivo

19/12/2020



ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. Presentación..... | 4 |
| 2. Marco conceptual..... | 5 |
| 3. Marco Jurídico..... | 8 |
| 3.1. El Marco Jurídico Internacional..... | 8 |
| 3.2. Marco Jurídico Nacional..... | 10 |
| 3.3. Marco Jurídico Institucional..... | 11 |
| 4. Contexto Nacional..... | 11 |
| 4.1. Brechas de género..... | 12 |
| 4.1.1 Educación..... | 12 |
| 4.1.2 Participación laboral y Salario..... | 13 |
| 4.1.3 Propiedad de tierra y vivienda..... | 13 |
| 4.2 Salud..... | 13 |
| 4.3 Participación política..... | 14 |
| 4.4 Violencia contra las mujeres..... | 14 |
| 5. Contexto institucional (Diagnóstico)..... | 14 |
| 5.1 Instrumentos y Políticas de Género..... | 16 |
| 5.2 Unidad de Género Institucional..... | 16 |
| 5.3 Ambiente laboral y salud en el trabajo..... | 16 |
| 5.4 Hostigamiento Sexual..... | 17 |
| 5.5 Sensibilización de Género..... | 17 |
| 5.6 Salario y prestaciones laborales..... | 17 |
| 5.7 Vida laboral, personal y familiar..... | 19 |
| 5.8 La Comunicación y la Imagen..... | 19 |
| 5.9 Planeación con perspectiva de género..... | 20 |
| 5.10 Género en programas y proyectos..... | 20 |
| 6. Enfoques..... | 21 |
| 6.1. Enfoque Derecho Humanos..... | 21 |
| 6.2. Enfoque Género..... | 21 |
| 6.3. Enfoque ciclo de la vida..... | 21 |
| 6.4. Desde la perspectiva del Cambio Climático:..... | 21 |
| 7. Alcances..... | 22 |
| 8. Objetivos..... | 22 |
| 8.1. Objetivo general..... | 22 |

| | |
|------------------------------------|----|
| 8.2. Objetivos específicos | 22 |
| 9. Ejes y líneas de acción..... | 23 |
| 10. Mecanismos de seguimiento..... | 24 |
| 11. Fuentes consultadas..... | 24 |

1. Presentación

Desde el año 2017, el Fondo Ambiental de El Salvador, inició el camino para integrar la perspectiva de género en su quehacer institucional a través de la creación de una unidad organizativa dedicada exclusivamente para dicho fin.

La presente Política Institucional de Género es el fruto de un esfuerzo basado en diagnósticos que evidenciaron la necesidad de implementar procesos internos que permitieran transversalizar efectivamente el enfoque de género, además de sumarnos a las corrientes internacionales que buscan eliminar las barreras económicas, políticas, legales y culturales que obstaculizan el pleno desarrollo de las mujeres en todos los espacios de la sociedad.

Como parte del aparato estatal, el FONAES tiene la responsabilidad y la convicción de crear herramientas claras y puntuales que contrarresten los profundos daños que la desigualdad entre los géneros provocan, que además permitan fomentar y favorecer la organización y participación de las mujeres para asegurar que sus puntos de vista y demandas sean consideradas.

2. Marco conceptual

Es imprescindible para la presente Política, una definición clara de conceptos y establecer cómo serán entendidos en este instrumento, por lo que, se tomará como referencia los Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (en adelante, ISDEMU).

Género: Es la construcción simbólica que alude al conjunto de atributos socioculturales asignados a las personas a partir del sexo y que convierten a la diferencia sexual en desigualdad social.

Sexo: Es dado por la naturaleza al momento de nacer, puesto que las mujeres y hombres nacen con características biológicas o físicas particulares.

Además, el término **género** hace referencia a los roles, oportunidades y responsabilidades asignados al hecho de “ser mujer” o “ser hombre”, y a las relaciones socioculturales entre ambos. Siendo la categoría de género un conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas asignadas al sexo diferencialmente. Nacemos con características sexuales a las que cada sociedad y cultura les asigna un valor distinto.

Roles de género: Determina acciones y comprenden las expectativas y normas que una sociedad establece sobre cómo se debe actuar y sentir una persona en función de que sea mujer u hombre, dando origen a la división sexual del trabajo.

Las **brechas de género** dan cuenta de las desigualdades entre mujeres y hombres sobre la base de la discriminación hacia las mujeres en diferentes ámbitos de una sociedad, como el económico, social y político.

Estereotipos de género: Surgen a partir de las definiciones de conductas, comportamientos y actitudes que se consideran propias de cada sexo. Estos estereotipos establecen metas y expectativas para ambos sexos, justificando muchas veces la discriminación contra la mujer.

Identidad de género: Es la construcción subjetiva sobre lo que una persona concibe sobre sí, en cuanto ser mujer o ser hombre, conforme la sociedad en donde se vive, estas construcciones “lo femenino” está relacionado con elementos de subordinación y dependencia.

Se entiende por **desigualdades vinculadas al género** aquéllas que reflejan las diferencias de situación entre hombre y mujeres en un ámbito o lugar determinado. “La igualdad entre hombre y mujeres es una cuestión de derechos humanos y una condición de justicia social; es también una cuestión básica,

indispensable y fundamental para la igualdad entre personas, para el desarrollo y para la paz.

Igualdad de género: Parte del postulado de que todas las mujeres y hombres poseen la libertad para realizar sus potencialidades y habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, por lo tanto implica tomar en cuenta y respetar las aspiraciones, necesidades e intereses específicos de mujeres y hombres.

La **equidad de género** significa la equivalencia en términos de derechos, beneficios, oportunidades y obligaciones; supone el disfrute equitativo de los bienes sociales, de las opciones para acceder a los recursos y a las recompensas.

Perspectiva de género: Es una herramienta metodológica que se utiliza para detectar y discutir el impacto diferenciado entre mujeres y hombres de las políticas y acciones, siendo una manera distinta de ver y de pensar que permite observar y analizar, con ojos críticos, las relaciones sociales entre hombres y mujeres, en las que frecuentemente las mujeres quedan en posición de desventaja social, política, económica y cultural frente a los hombres, aunque se reconocen cambios y avances. Por tal razón, la perspectiva de género debe incorporarse en todas las acciones, planes, proyectos y programas institucionales.

Transversalización de género: Es una estrategia aceptada a nivel mundial para la promoción de la igualdad de género. Se trata de hacer que los intereses, preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres constituyan una dimensión integral en el proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de programas y políticas públicas, de manera que la desigualdad entre hombres y mujeres no se vea reproducida ni perpetuada.

Desigualdad laboral: Es la situación en la cual no se presentan u otorgan iguales oportunidades, recursos, beneficios, derechos o satisfacciones de necesidades a mujeres y hombres, quedando en situación de desventaja unos de otros.

Violencia contra las mujeres: Es violencia de género cuando se origina en la discriminación por el hecho de ser mujer. La violencia es instrumental, no es al azar, no es un acto de control, por el contrario es dirigida, ya que se selecciona a la víctima, es controlada y premeditada porque el agresor decide dónde y cómo golpear.

Violencia laboral: Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantienen en el tiempo en los centros de trabajo públicos y privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su

integridad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo.

Violencia Institucional: Es toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades de las mujeres; así como, que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia conceptualizadas en la ley

Violencia Psicológica y Emocional: Es toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya el autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer; ya sea que esta conducta sea verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, y cualquier alteración en su salud que se desencadene en distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación.

Acoso laboral: Acción de hostilidad física o psicológica que, de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar o obstaculizar el ejercicio de sus labores.

Machismo: Actitud de prepotencia de los hombres respecto de las mujeres. Es la expresión del hombre valiente, agresivo, mujeriego, dominante, con un sentimiento de superioridad sobre la mujer, a la cual sitúa en condición de inferioridad.

Masculinidad: Es una construcción social resultante de la organización patriarcal y de dominio masculino en las relaciones de género y está compuesta por un conjunto de valores, definiciones, creencias y significados sobre el ser, deber ser y no ser varón, pero sobre todo, de su estatus en relación a las mujeres.

Micromachismo: Actitud de dominación e imposición a través de comportamientos sutiles y casi invisibles que los hombres ejecutan permanentemente contra las mujeres, atentando contra su autonomía personal sin que ellas lo perciban.

Lenguaje inclusivo: Hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el

femenino, evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres.

Androcentrismo: Visión del mundo y de las cosas desde el punto de vista teórico y del conocimiento en la los hombres son el centro y la medida de todos los elementos, ocultando y haciendo invisible todo lo demás, incluyendo las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad.

Pariedad: Estrategia política que tiene por objetivo garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. En la práctica se traduce como la apertura de mayores espacios de participación política de las mujeres.

Empoderamiento: Toma de control por parte de las mujeres y los hombres sobre sus vidas. Es la capacidad de distinguir opciones, tomar decisiones y ponerlas en práctica.

3. Marco Jurídico

3.1. El Marco Jurídico Internacional.

El Marco Jurídico Internacional sustenta la base de las políticas e instrumentos nacionales, a la vez que son parte de las promesas y compromisos que hacemos los unos con otros. Ayuda a definir de mutuo acuerdo en qué mundo queremos vivir.

- **Carta de las Naciones Unidas (1945)** es el primer instrumento jurídico que, en forma clara e inequívoca, afirma la igualdad de todos los seres humanos y, expresamente se refiere al sexo como motivo de discriminación. Es, en consecuencia, el fundamento de toda creación jurídica de carácter internacional relativa a la mujer y marca el inicio de un cambio histórico en el discurso político.
- Esto significó el primer paso para realizar una serie de estudios y debates que demostraron la necesidad de una nueva institucionalidad; por lo que en la Asamblea General de las Naciones Unidas de dicho año, fue creada la Comisión Jurídica y Social de la Mujer, que aseguró se incluyeran previsiones sobre la igualdad de la mujer en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, adoptada en 1948.
- **Convención para la supresión del tráfico ilegal de personas y explotación sexual (1949).**

- Convenio 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración (1951), Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de femenina por un trabajo de igual valor.
- **Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer** (1952), ratificada por El Salvador mediante Decreto Legislativo No. 754 de 15 de diciembre de 1993
- **Convención sobre el Consentimiento para el Matrimonio, la Edad Mínima para Contraer Matrimonio y el Registro de los Matrimonios de 1962 y 1965**, Obliga a los estados a regular legalmente la edad mínima del matrimonio, la garantía del expresar un consentimiento libre para contraer matrimonio, y que los matrimonios estén legalmente registrados.
- **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (1979), la cual fue ratificada por El Salvador por medio del Decreto Legislativo No. 705 de 2 de junio de 1981.
- **Declaración final de la IV Conferencia Mundial de la Mujer** (Beijing 1995). Suscrita por El Salvador en 1995.
- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer** (Convención de Belém do Pará) (1994) ratificada por Decreto Legislativo No. 430 de 23 agosto de 1995.
- **Cumbre del Milenio** (2000), Acuerda que la igualdad de los derechos entre mujeres y hombres es uno de los pilares del desarrollo y del bienestar social y económico, estableciendo metas en los ámbitos de la educación, empleo, participación política, entre otros.
- **Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niñas** (2000), Protocolo de la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional.
- **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** (2015), ODS, contiene 17 objetivos, los cuales entraron en vigor oficialmente en enero 2016. El objetivo 5 está referido a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
- **XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe** (2016), Aprobación de la Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030.

A nivel internacional, El Salvador está posicionado en el puesto 92 de 161 del ranking de desigualdad de género emitido por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2019), mientras que informes como el Informe de la

Brecha Global de Género, posiciona al país en el puesto 87 de 149 (World Economic Forum, 2018).

3.2. Marco Jurídico Nacional.

A la fecha, El Salvador cuenta con 3 legislaciones principales que protegen el estatus jurídico de la mujer y a demás promueven y garantizan la protección de sus derechos. Estos tres instrumentos están en concordancia con la Constitución de la República que reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, al igual que las disposiciones de las Conferencias Mundiales sobre las Mujeres.

- **Constitución de la República de El Salvador**, confiere igualdad de derechos y deberes a hombres y mujeres a partir de los artículos 3, 32, 33,38, 42 y 57.
- **Código Penal de El Salvador (1973)**, Define las penas a diferentes delitos. En el Art. 165 expresa que el acoso sexual es penado.
- **Ley Contra la Violencia Intrafamiliar. (1996)**, Establece los mecanismos adecuados para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar, en las relaciones de los miembros de la familia o en cualquier otra relación interpersonal de dichos miembros, sea que éstos compartan o no la misma vivienda.
- **Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (2010)**, Establece que en las instituciones se debe garantizar el respeto a la dignidad inherente a las personas, y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones.
- **Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)**. Publicada en Diario Oficial N°2, Tomo 390. Fecha 04/01/2011. 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.
- **Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)**. Publicada en Diario Oficial N°70, Tomo 391. Fecha 08/04/2011. Mandata a las instituciones del estado la aplicación de la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, programas, proyectos y normativas institucionales.
- **Política Nacional para el Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2013)**, Orienta para la prevención, detección, atención y procuración de justicia de la violencia contra las mujeres.

- **Política Nacional de las Mujeres.** ISDEMU 2011 y actualizada en 2014, Estructurada en 6 ejes temáticos: 1. Autonomía Económica, 2. Vida Libre de Violencia, 3. Educación Incluyente, 4. Salud Integral, 5. Cuidado y Protección Social, y 5. Participación Ciudadana y Política.

La entidad gubernamental, rectora de estos tres instrumentos es el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de las Mujeres (ISDEMU).

3.3. Marco Jurídico Institucional.

El FONAES nació el 16 de junio de 1994, por medio del Decreto Legislativo No. 23 emitido por la Asamblea Legislativa de El Salvador, publicado en el Diario Oficial No. 120, Tomo No. 323, del 29 de junio de 1994, como una entidad de derecho público descentralizada, con autonomía en la administración de su patrimonio y en el ejercicio de sus funciones con personalidad jurídica propia y de duración indefinida.

El FONAES está adscrito al Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, mediante Decreto Ejecutivo Número 72 del 31 de julio de 1997, publicado en el Diario Oficial Número 143, Tomo 336 del 07 de agosto de 1997.

La creación de la Unidad de Género del FONAES fue aprobada el 13 de diciembre del 2017, en el acta N° 13/17, punto V. "Modificación estructura organizativa". Iniciando sus actividades con el nombramiento Ad Honórem del cargo como jefa de Unidad de Género, el 31 de enero 2018. Posteriormente, en acuerdo 01/2019 de la Dirección Ejecutiva, nombra Ad Honórem a la nueva responsable de la Unidad de Género.

Entre las atribuciones delegadas a la unidad se encuentra el "Liderar el proceso de formulación de la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación y su respectivo plan de acción", para esto la Unidad de Género realizo el Diagnostico Institucional de Género y facilitara el proceso de sensibilización y formación de todo el personal, a la vez que será la responsable de la implementación de los Planes Operativos de la Unidad.

4. Contexto Nacional

La mujer en El Salvador ha tenido una lucha constante en busca del reconocimiento pleno de sus derechos, en calidad de mujer y de ser humano; pero fue, hasta la Constitución de 1950 que otorgó por primera vez el derecho a

la mujer, para que sin ninguna limitante pudiera votar y ser electa en cargos públicos.

Los primeros pasos fueron dados por la activista social, Prudencia Ayala, habiendo lanzado su candidatura presidencial en la década de 1930, aun cuando las mujeres carecían de estos derechos civiles y políticos. En la misma década de 1950 surgen las primeras organizaciones femeninas que buscaban mayor participación de la mujer en la sociedad salvadoreña (Navas, 2006).

En 1995 se crea por iniciativa de la ex Primera Dama de la Republica, Elizabeth de Calderón Sol, el "Programa de Saneamiento de la Relación Familiar" (PSRF), a través de la firma de un convenio interinstitucional en el que participaron 9 instituciones gubernamentales y la Alcaldía Municipal de San Salvador. La creación de este programa sirvió de antecedente para que posteriormente, en febrero de 1996 se creara, por Decreto Legislativo No. 644 el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la mujer ISDEMU. Esta institución es la responsable de promover el desarrollo integral de la mujer a través del cumplimiento de las disposiciones legales, así como la promoción de anteproyectos de Ley y Reformas que mejoren la situación legal de la mujer.

4.1. Brechas de género

La información que se presenta, es tomada del boletín sobre estadísticas de género de DIGESTYC 2019, permite visibilizar la situación y condición de las mujeres salvadoreñas con respecto a los hombres en diversos ámbitos, el cuál es un instrumento de información importante, mostrando las principales brechas y desigualdades. <http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/igualdad/boletin.aspx>

La población total de El Salvador es de 6,704,864 de la cual el 52.93% son mujeres (53.5% urbana y 52.1 rural) y el 47.07% hombres (46.5% urbano y 47.9% rural).

El total de hogares reportados es de 1,938,529 siendo el 37.08% mujeres jefas de hogar y el 62.92% son hombres, esto hace referencia a la persona jefa de hogar que es quien ejerce la autoridad para tomar decisiones del grupo familiar. La brecha de género es de 25.84%.

4.1.1 Educación

La tasa de analfabetismo para mujeres es del 11.75% y hombres 8.1%. La brecha se puede visualizar en rangos de edad: de 10 años y más es 3.62%, de 30 a 59 años es 3.03% y mayor de 60 años es de 11.99%. Los departamentos que mayor brecha presentan son: Usulután, Sonsonate, Ahuachapán y Morazán.

Las causas de no asistir a centros escolares donde dominan las mujeres en orden de importancia: No le interesa, Por la edad, Quehaceres domésticos, Causas del hogar. Es importante señalar que al sumar maternidad y embarazo no supera las primeras causas señaladas.

4.1.2 Participación laboral y Salario

El 80.49% de los hombres realizan un trabajo a cambio de remuneración, para el mismo caso la población activa remunerada de las mujeres es solamente el 46.82%. Es importante señalar las diferencias entre las zonas rurales y urbanas: Hombres 84.39% rural y 78.14% urbano, para el caso de la mujer urbana es 52.40% y la mujer rural 36.80%.

Los departamentos con mayores brechas son: Cabañas, Chalatenango, La Unión, San Vicente, Ahuachapán y Morazán.

Los salarios promedios para hombre son de \$373.40, en cambio para la mujer es de \$306.11. Lo que representa una brecha salarial del 67.29% en todo el país. Por otro lado el estudio presenta la diferencia salarial por años de estudio desde de 1 año a 3 años, hasta el rango de 13 años o más de estudio y es importante señalar que en los 6 rangos analizados la mujer siempre tiene menor salario que el hombre.

4.1.3 Propiedad de tierra y vivienda

El 87.25% de los hombres es propietario de las tierras, mientras que las mujeres solamente 10.70% (10,691 mujeres).

De los cuales 15.08% corresponde a hombres en casco urbano y 1.33% mujeres para la misma zona. En la zona rural el hombre es propietario en un 58.73%, mientras que la mujer solo 9.36%.

En cuanto al porcentaje de personas propietarias de viviendas: 43.97% son mujeres, mientras que 56.03% son hombres. También hay brechas importantes y diferenciadas entre la zona urbana y la rural; para el primer caso en la zona urbana 363,581 viviendas son de hombres y 308,627 son de mujeres; en la zona rural la diferencia se duplica 237,417 viviendas son de hombres y solo 163,026 son de mujeres.

4.2 Salud

Según Ministerio de Salud, a partir del 2016 se han registrado avances significativos como: incremento en la esperanza de vida de las mujeres (77 años); reducción de la mortalidad materna (del 53% al 27%); reducción de la tasa de fecundidad (2.5 hijas e hijos), ubicando al país en el segundo con más baja tasa a nivel de centroamericano; disminución de tasa de embarazos adolescentes e incrementó de la cobertura de atención postnatal.

4.3 Participación política

El estado de El Salvador, está organizado por 3 órganos: Legislativo, Ejecutivo y Judicial, pero en términos generales la presencia de las mujeres en cargos de dirección sigue siendo débil en todos los Órganos del Estado.

Para el Órgano Legislativo, las elecciones realizadas en 2018 se eligieron 26 diputadas propietarias, lo que corresponde a un 32% de escaños, en las municipalidades fueron elegidas como alcaldesas 27 mujeres, lo que representa un 10%.

El Órgano Ejecutivo está conformado por: Presidente y Vicepresidente, dos comisionados presidenciales y una comisionada, a nivel de secretarías hay siete hombres y una mujer, a nivel de Ministerios se tienen veintitrés hombres y doce mujeres entre cargos de Ministros, Ministras, Vice Ministros y Vice Ministras, a nivel autonomías hay treinta y seis hombres y trece mujeres.

En 2017, en el Órgano Judicial el porcentaje de mujeres en la Corte Suprema de Justicia fue de 43% como Magistradas de la Corte Plena y 31% como Magistradas de Cámara.

4.4 Violencia contra las mujeres.

Según la encuesta nacional de violencia contra la mujer (DIGESTYC, 2017). En 2016 el 67% de las mujeres reportaron haber sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida, y el 33% en los últimos 12 meses.

Además la Fiscalía General de la República reportó 5,970 mujeres, niñas y adolescentes víctimas de delitos contra la libertad sexual, además reportó 524 muertes de mujeres. Para el periodo de enero a noviembre 2017 se reportaron 429 muertes violentas de mujeres.

Según los datos del Observatorio de Estadísticas de Género, del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, para 2019, se cometieron 230 feminicidios, significando una reducción importante comparado con 2018 que registró 386 muertes violentas.

Es importante señalar que a pesar de observar una disminución en homicidios se mantienen otros delitos como violencia sexual que se mantiene y aumentó la cantidad de mujeres desaparecidas.

5. Contexto institucional (Diagnóstico)

El Diagnóstico Institucional del FONAES se realizó en 2019, y fue elaborado en dos fases; la primera de ellas, a través de una herramienta cualitativa de carácter indagatorio; una entrevista semiestructurada dirigida al personal clave de la institución y la segunda, utilizando una encuesta al resto del personal, la recolección de la información se realizó entre abril y junio 2019.

Es importante mencionar que debido al número del personal laborando en la institución, posibilitó la participación del 100% del personal, de esta población, 12 son mujeres, (representando el 48% del personal total) y 13 son hombres (representando el 52% del personal total)

Los dos más altos cargos de la Institución (Presidencia y Dirección ejecutiva) son hombres, las jefaturas de las unidades operativas están coordinadas por 6 hombres y 5 mujeres, más 3 mujeres que coordinan los departamentos.

Por otro lado, la Junta Directiva de FONAES actualmente está integrada por miembros designados por Ministerio de Agricultura, Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, Ministerio de Salud y por Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal, todos los miembros designados deberán contar con un suplente. Es importante mencionar que han sido 7 hombres asignados y 1 mujer.



Figura 1. Diagrama Institucional vigente

5.1 Instrumentos y Políticas de Género.

Debido a que la Unidad de Género es de reciente creación, este documento representa la base indispensable para asumir la transversalización del enfoque y marcar los siguientes pasos a seguir.

Con los resultados del diagnóstico institucional antes detallado, se trató de conocer la percepción del personal sobre normativa de género; se les preguntó si era importante conocer las leyes y políticas de género, sobre lo cuál 76% contestó que "Sí" y el 33% respondió que "no tiene interés".

El diagnóstico también arrojó otro dato interesante sobre el uso de documentación respecto a género y el 40% contestó que "Sí" y el 60% que "NO". Esta respuesta confirma el interés que tiene el personal en la temática.

5.2 Unidad de Género Institucional.

Como se ha indicado en apartados anteriores, la Unidad de género fue constituida en 2018. Durante el funcionamiento de los dos primeros años, se trabajó en el proceso formativo y el diagnóstico, por lo que los resultados presentados en este apartado son de percepción y en ningún momento evalúan trabajo operativo de la Unidad.

El 69% del personal considera importante que FONAES cuente con Unidad de Género, mientras el 25% le es indiferente y 6% no encuentra la importancia.

También se preguntó al personal, si conocía las funciones de la Unidad, tratando de mezclar esta percepción con la importancia. La información que obtuvimos fue que el 44% si conoce las funciones, 25% no las conoce y el 31% prefiere concentrarse en las labores propias de su unidad.

En cuanto la importancia que la Unidad de Género cuente con recursos para cumplir su mandato, el 69% considera importante que posea fondos, pero el 31% no lo ve importante y considera que se deben mandar esos recursos a otras áreas de trabajo.

5.3 Ambiente laboral y salud en el trabajo.

El ambiente laboral en toda organización es clave para promover la eficiencia y lograr mejores resultados. Dicho esto, se preguntó al personal cómo consideraba el ambiente laboral en FONAES, habiendo propuesto 4 opciones a escoger: 1. Si existe ¿buen ambiente? para ambos; 2. No existe para ninguno; 3. Solo existe para mujeres y 4. Solo existe para hombres.

Lo preocupante de esta valoración es que el 69% considera que no existe buen ambiente laboral para ninguno. En ningún caso existe mejor ambiente para

hombres que para mujeres. El 100% del personal considera que hay personal dentro de la Autónoma que fomenta el individualismo.

5.4 Hostigamiento Sexual.

FONAES en la actualidad no cuenta con ningún procedimiento cuando se producen o denuncian casos de acoso sexual, explotación sexual y abusos sexuales. Esto es una falencia en la institución, especialmente por los antecedentes institucionales de denuncias por hostigamiento y/o acoso ocurridas en administraciones pasadas las cuales se vieron reflejados en el diagnóstico institucional, el cual se detalla a continuación.

Se preguntó al personal si ha sido víctima o testigo de casos de hostigamiento y/o acoso sexual en la institución, y el 10% ha sido víctima y un 15% ha sido testigo. Este dato es importante ya que demuestra la urgente necesidad de actuar neutralizando a los hostigadores y sobre todo prestando atención necesaria a las víctimas, además de contar con un protocolo institucional para manejar este tipo de casos.

Por otro lado, se consultó si se percibe dentro de la Institución un trato diferenciado por sexo. El 63% no lo percibe, mientras que el 37% dijo que sí.

5.5 Sensibilización de Género.

Con el objetivo de medir el interés en la temática y para poder diseñar acciones específicas de sensibilización de género, se preguntó al personal cuán importante es fomentar la equidad de género en la institución, los resultados se describen de la siguiente manera:

El 69% dijo que era importante la equidad de género, un 25% le era indiferente y solamente un 6% dijo que no. Este es dato de suma importancia, ya que si se hace un buen trabajo con este grupo puede llegar al 94%, con el cual podemos desarrollar un proceso de sensibilización substancial.

Por otro lado, al preguntar si están dispuestos a realizar acciones que fomenten la equidad de género, el 12% manifestó NO tener ningún interés, 63% depende si tiene tiempo disponible o en otras palabras no es su prioridad y solamente el 25% está dispuesto a contribuir con el fomento a la equidad.

5.6 Salario y prestaciones laborales.

El personal del FONAES posee contrato fijo, algunas personas laboran en la institución desde hace 20 años. También hay un grupo contratado en 2018, de las cuales 4 son mujeres y 1 hombre. Esto refleja que en la institución había un porcentaje más alto de hombres contratados.

Por otra parte, sí hay una diferencia significativa en el salario devengado mensualmente entre lo que ganan los hombres en relación a las mujeres, el 61%

del monto está destinado para hombres, esto radica principalmente en los salarios de Presidencia y Dirección Ejecutiva.

La percepción de las brechas laborales son muy importantes de conocer, por lo que se preguntó al personal y el 38% dijo que no existen brechas entre hombres y mujeres y el 62% dijo que sí hay brechas.

Según el reglamento interno de trabajo de FONAES, en el Art.11. Requisitos de Ingreso: *"Cuando requiera contratar una plaza vacante, contratará personas interesadas en prestar sus servicios y que reúnan los requerimientos del puesto, deberá presentar CV con los siguientes datos:*

c) Lugar de nacimiento, sexo, estado familiar, profesión u oficio y nacionalidad

h) FONAES no solicitara como requisito de admisión al empleo, la prueba de embarazo, el examen de VIH". FONAES solicita otros datos, pero resaltamos los ítem c y h ya que estos son importantes para este diagnóstico.

El mismo reglamento de trabajo, posee un capítulo XIII. LABORES QUE NO DEBEN EJECUTAR LAS MUJERES.

Art.55. *"No podrá destinarse a mujeres embarazadas en trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado. Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable es incompatible con el estado de gravidez, después del cuarto mes de embarazo".*

Art.56. Despido de la mujer embarazada. *"Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado".*

Art. 57. Interrupción de trabajo por lactancia. *"Toda mujer trabajadora durante los primeros seis meses, post parto, mientras amamanta a su hija o hijo, o mientras recolecta su leche, tendrá derecho, con ese fin, a una interrupción en la jornada laboral de hasta una hora diaria, esta interrupción podrá ser fraccionada en dos pausas o las veces que hayan acordado las partes. La interrupción en la jornada laboral no podrá ser utilizada en la hora de almuerzo y serán contadas como hora efectiva de trabajo y remuneración como tal. El patrono tiene que establecer un espacio higiénico dentro del centro de trabajo para que las madres puedan extraerse y conservar la leche materna".*

Art. 65. Otros Permisos. *Los empleados(as) gozarán de licencia con goce de salario por los siguientes motivos:*

a) Por enfermedad

b) Por alumbramiento, de conformidad a lo establecido en la ley respectiva

- c) *Por enfermedad gravísima de cónyuge, padre, madre, hijo o hija, hasta por un período de quince días, comprobando con la respectiva incapacidad médica*
- d) *Por duelo en caso de muerte de cónyuge, padre, madre, hijo o hija, hasta por un período de cinco días consecutivos*
- e) *Por matrimonio hasta por un período de cinco días consecutivos*

Art.71. Causales de Terminación de Contrato Sin Responsabilidad para el FONAES.

- g) *Por cometer el (la) trabajador(a) actos graves de irrespeto en contra del cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos de los superiores, cuando el (la) trabajador(a) conociere el vínculo familiar y siempre que no haya precedido provocación inmediata de parte de dichas personas.*

Estos datos son interesantes, ya que en el reglamento interno se han considerado varios apartados específicos para las mujeres y utiliza un lenguaje inclusivo.

5.7 Vida laboral, personal y familiar.

La aspiración del FONAES es que se convierta en una autónoma eficiente y eficaz, sabiendo que para lograrlo es importante el bienestar integral del personal, el cual pasa por tener una satisfacción en el trabajo, identificación con la institución, con la función que desempeña, sumado a lograr un equilibrio con su vida personal.

Al respecto, el 94% del personal, manifestó estar en equilibrio entre su vida laboral y personal, siendo un valor muy alto y refleja un equilibrio entre la vida profesional y personal.

Según el personal el equilibrio depende de: 25% depende ambos sexos, 12% del sexo, 13% de los roles y 50% dijo que no depende de ninguno. Por otra parte, el 93% dijo que la vida laboral se facilita al haber hombres y mujeres juntos trabajando. El 100% del personal manifestó que le era indiferente si su jefatura inmediata era hombre o mujer. El 27% considera que dependiendo del sexo se debe demostrar más conocimientos, mientras que un 73% dijo que esa afirmación era falsa. Estos datos los cruzamos con que el 45% del personal de FONAES son mujeres, si asumimos que el 27% que dijo que esa afirmación era verdadera, hay un 18% de las mujeres mismas que no consideran esa afirmación verdadera.

5.8 La Comunicación y la Imagen.

En cuanto a la comunicación interna, se preguntó cómo eran los niveles de comunicación, el 50% dijo que no existe, mientras que el otro 50% dijo que necesita mejorar, estos datos exponen un serio problema interno, el cual debe ser abordado desde la dirección institucional.

Por otra parte, FONAES está en proceso revisión final de la política de comunicación institucional, la cual incluye tres áreas específicas: manejo de imagen, comunicación externa y comunicación interna.

Actualmente no hay un mandato institucional en dónde establezca que todos los instrumentos o algunos instrumentos transversalicen el enfoque de género, pero desde la Unidad de género se considera que la política de comunicación debe incluirlo.

Además es importante mencionar, que hasta la fecha, no se hace ningún análisis o consideración, desde la perspectiva de género a lo comunicado escrito ni a través de las imágenes.

5.9 Planeación con perspectiva de género.

FONAES ha contado con dos Planes Estratégicos institucionales (2012-2015 y 2016-2019). Más el PEI vigente que comprende un periodo 2020 hasta 2024, aprobado por Junta Directiva en el acta 16/19, punto V, con fecha 18/12/19.

Tanto en PEI 2016-2019, como en el PEI 2020-2024 se han mantenido los Valores Institucionales: Compromiso, Responsabilidad, Probidad y Transparencia y se incluyó los Principios Institucionales:

a) **Sustentabilidad ambiental y social:** La Sustentabilidad tiene como objeto básico promover un desarrollo social y económico que garantice los recursos naturales y la capacidad de recuperación de los ecosistemas para las generaciones venideras, asegurando el bienestar y una buena calidad de vida futura.

b) **Equidad:** Son las acciones que conducen a la igualdad, por lo deberán hacer uso de acciones positivas como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres.

Este último Principio Institucional, reafirma el compromiso de la dirección por impulsar y trabajar por la equidad.

5.10 Género en programas y proyectos.

Actualmente no se considera la perspectiva de género en ningún apartado de la documentación requerida para la acreditación de las Unidades Ejecutoras con FONAES, como tampoco ha se ha establecido en algún punto en las convocatorias públicas de los fondos concursables, ni mucho menos se han realizado convocatorias específicas

En la fase de ejecución y seguimiento de los proyectos, no se cuentan con herramientas que permitan visibilizar o conocer el impacto de los mismos en las mujeres, de hecho actualmente solo se segregan las personas como beneficiarios directos e indirectos.

6. Enfoques

En 2015 la ONU aprobó la agenda 2030 para la mejora de la vida de las personas y del planeta, con la idea de reconducir el desarrollo de la sociedad bajo el prisma de la igualdad, la educación, el cuidado del medio ambiente, combatir la pobreza, el cambio climático o conformar alianzas entre naciones y sus sociedades para abordar de forma holística los grandes problemas asociados al crecimiento social actual, las desigualdades sociales y económicas y el deterioro del planeta y el clima.

Es por ello que la presente Política retoma los siguientes enfoques:

6.1. Enfoque Derecho Humanos: Es el marco que orienta la oferta de programas y servicios públicos hacia el cumplimiento de los derechos de las personas, para así determinar de qué manera la inversión pública y los modelos de intervención contribuyen a reducir brechas que afectan a la población en distintas áreas.

Bajo un enfoque de Derechos Humanos, el Estado está obligado a proporcionar leyes, marcos regulatorios, programas y políticas que fortalezcan la capacidad de las personas para manejar los riesgos y mejorar su calidad de vida.

6.2. Enfoque Género: La igualdad entre los géneros no solo es un derecho fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Es una nueva forma de mirar la realidad de manera desagregada, teniendo en cuenta las necesidades e intereses específicos de mujeres y hombres.

Aplicar este enfoque al diseño y ejecución de las políticas públicas permite evaluar e identificar su impacto diferenciado en mujeres y hombres, así como las necesidades e intereses de ambos grupos poblacionales. Redundando en políticas públicas más eficientes, eficaces y sostenibles como consecuencia de haber eliminado la discriminación, la desigualdad y la exclusión.

6.3. Enfoque ciclo de la vida: Permite analizar y diseñar políticas públicas que reconoce el proceso evolutivo de las personas a lo largo de diferentes etapas de desarrollo físico y psicosocial. Supone que las personas tienen necesidades y afrontan riesgos específicos a lo largo de estas etapas y que la política pública debe responder de forma oportuna a estas necesidades y riesgos a fin de asegurar la plena realización de las personas y el goce de sus derechos.

6.4. Desde la perspectiva del Cambio Climático: El CC afecta de manera diferenciada a Hombres y a Mujeres de acuerdo a su relación con los recursos ambientales y económicos. Es claro que las diferencias de género, edad, ingreso, clase social son diferentes en cómo se experimentan y enfrentan los fenómenos

naturales, es decir las capacidades son diferentes para evitar, sobrellevar y adaptarse a los cambios.

7. Alcances

Los alcances de la Política están determinados por el quehacer institucional enmarcado en la Ley de El FONDO y en cumplimiento del marco jurídico y normativo Nacional, reflejado en diversas leyes y políticas que protegen el estatus jurídico de la mujer y a demás promueve y garantizan la protección de sus derechos.

El tiempo de duración de la Política es de 5 años, durante ese periodo la Unidad de Género será responsable de hacer monitoreo y seguimiento para garantizar su implementación, por lo menos cada dos años.

La presente política se aplicará en todas las Unidades y Departamentos de El FONDO, así como con todos los aliados estratégicos y las unidades ejecutoras acreditadas, abarcando todos los procesos de diseño, planificación, presupuesto, ejecución y seguimiento de todas las instancias del Fondo Ambiental de El Salvador.

El éxito de la implementación de dichas política dependerá del nivel de compromiso asumido por la Junta Directiva y Presidencia de la Autónoma, así como el apoyo de todo el personal de la Institución.

Así mismo, el buen funcionamiento de la Unidad de Género con personal y presupuesto asignado, es clave para liderar y acompañar todos los procesos de cambio y cultura institucional.

8. Objetivos

8.1. Objetivo general

Incorporar de forma transversal la perspectiva de género en el quehacer de El Fondo Ambiental de El Salvador, en todos los Programas, proyectos y en los diferentes servicios brindados, así como también fomentar relaciones equitativas e igualitarias, sin violencia y sin discriminación entre todo su personal.

8.2. Objetivos específicos

1. Garantizar la igualdad y la equidad de género en los programas y proyectos, así como la no discriminación en el manejo y uso de los recursos naturales.

2. Fomentar de una cultura institucional bajo los principios de igualdad y no discriminación.
3. Desarrollar nuevos instrumentos y armonizar los existentes a fin de dar cumplimiento a los compromisos normativos en materia de igualdad, equidad, erradicación de violencia y discriminación de género.

9. Ejes y líneas de acción

Eje N° 1. Integración criterios de género

Acción 1.1. Actualización de Planificación estratégica incorporando el enfoque de género

Acción 1.2. Armonización de instrumentos priorizados alineados a la política de género

Acción 1.3. Inclusión de enfoque de género en indicadores de Programas y proyectos

Eje N° 2. Fortalecimiento de capacidades en género

Acción 2.1. Plan de formación permanente en conocimiento de género y no discriminación

Acción 2.2. Programa de sensibilización para Unidades Ejecutoras con perspectiva de género y medio ambiente

Eje N°3. Instrumentos y Difusión

Acción 3.1. Desarrollo de instrumentos y mecanismos para abordaje de cualquier tipo de violencia a la mujer dentro de la institución y las unidades ejecutoras.

Acción 3.2. Mecanismo de difusión interno de los instrumentos

Acción 3.3. Mecanismo de difusión externo de los valores y principios instituciones con enfoque de derecho y de no discriminación.

10. Mecanismos de seguimiento

Partiendo del estudio de buenas prácticas internacionales sobre la formulación de políticas en temática de género, se ha constatado que las instancias que están logrando éxito en el cumplimiento de sus objetivos cuentan con mecanismos de monitoreo y evaluación, los cuales resultan indispensables así como la integración de un equipo de trabajo sensibilizado y capacitado en la materia.

De conformidad a lo anterior, se establece a partir de la aprobación de la presente política, los siguientes mecanismos de seguimiento y evaluación de los objetivos y alcances de la misma:

- Revisión de la normativa institucional: La Política de Género Institucional será revisada cada tres años para su actualización o cuando sea ratificado un tratado internacional, sea creada o reformada una ley secundaria o su reglamento, las cuales impacten de forma directa el contenido del presente instrumento.
- Toda nueva política institucional deberá incluir los principios básicos del enfoque de género, para ello, la Dirección Ejecutiva del Fondo se encargará de informar a la Unidad de Género la existencia de nuevas políticas, directrices, programas o normativas para incorporar la perspectiva de género en su redacción.
- Diagnóstico Institucional: Se llevará a cabo un diagnóstico cada tres años utilizando las herramientas que se consideren oportunas, las cuales pueden ser: entrevistas y/o encuestas; en las cuales queden evidenciados los avances obtenidos a través de las diferentes charlas y capacitaciones en el tema.

11. Fuentes consultadas.

- Gobierno del Estado de Puebla, Diagnóstico De Cultura Institucional Con Perspectiva De Género, 2011, sitio web: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Puebla/puemeta19_1.pdf
- Olarte, Eva Tobías, Informe Diagnóstico De Género de La Universidad De La Rioja, 2014, sitio web: https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/Diagnostico_genero_UR_2014_2015.pdf
- Orantes, Blanca Ruth, La situación de la mujer salvadoreña en el marco de la Teoría de Género, 2004, sitio web: <https://www.monografias.com/trabajos53/mujer-el-salvador/mujer-el-salvador5.shtml>

- ONU Mujeres, Herramienta Para el Diagnóstico de Capacidades en materia de Igualdad de Género, 2016, sitio
web: https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/1_Manual_Gender_Equality_Capacity_ES.pdf
- PNUD, Índices e indicadores de desarrollo humano. Actualización estadística de 2018, 2018, sitio
web: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update_es.pdf
- Servicio Informativo Ecuménico y Popular, Investigan sobre Movimiento de Mujeres en El Salvador 1985-2005, 2006, sitio
web: <https://www.ecumenico.org/article/investigacion-sobre-movimiento-de-mujeres-en-el-salva/>

| Control de edición y revisión | | | |
|-------------------------------|---------------------------------------|---------|---|
| Número de Instrumento | Referencia de documento a actualizar. | Edición | Fecha de actualización |
| 44 | | 01 | Acta N°: 31/2020 Punto: X Fecha: 18/12/2020 |