



Política de Género del Fondo de Protección de Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado (FOPROLYD). 2016-2021

Proceso institucional de transversalización del Enfoque de Género en la gestión pública, en cumplimiento de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer.

San Salvador, El Salvador. Noviembre 2016.

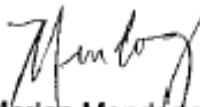


**FONDO DE PROTECCIÓN DE LISIADOS Y DISCAPACITADOS
A CONSECUENCIA DEL CONFLICTO ARMADO**

SE HA EMITIDO EL ACUERDO QUE DICE:

San Salvador, 10 de noviembre de 2016, ACTA No. 44.11.2016, ACUERDO No. 646.11.2016. La Junta Directiva del Fondo de Protección de Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado, con el voto en contra de ALFAES, emitió y ratificó el acuerdo siguiente: "Aprobar la Política de Género del Fondo de Protección de Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado (FOPROLYD) 2016-2021, adjunta a la presente Acta, que tiene como objetivo general promover los Principios de Igualdad, Equidad y No Discriminación por razones de sexo y género, a mujeres y hombres del personal de FOPROLYD, así como a su población beneficiaria, mediante la aplicación del enfoque de género en la gestión institucional, en concordancia con la normativa nacional en materia de igualdad sustantiva. **COMUNÍQUESE.**". Rubricado por: Presidenta: "IRMA. S. AMAYA."; Representante de AOSSTALGFAES: "ILEGIBLE"; Representante de ASALDIG: "ILEGIBLE"; Representante de ALGES: "ILEGIBLE"; Representante de ALFAES: "ILEGIBLE"; Representante de IPSFA: "ILEGIBLE"; Representante de ISRI: "ILEGIBLE"; Representante de MINSAL: "ILEGIBLE"; y Representante de MTPS: "ILEGIBLE".

Lo que se transcribe para los efectos pertinentes


Dr. Marlon Mendoza Fonseca
Gerente General



Contenido

Mensaje de la Presidenta de Junta Directiva de FOPROLYD.	1
Introducción.	2
Objetivos.	3
Objetivo General.	3
Objetivos Estratégicos:	3
Principios Rectores.	4
SECCIÓN I: MARCO DE REFERENCIA.	6
Capítulo 1: Antecedentes.	7
1.1 Los Acuerdos de Paz.	7
1.2 Fondo de Protección de Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado (FOPROLYD).	9
1.2.1 Población Beneficiaria de FOPROLYD.	9
1.2.2 Administración y Personal de FOPROLYD.	10
Capítulo 2: Marco Normativo.	14
2.1 Constitución de la República El Salvador.	14
2.2 Normativa Internacional.	14
2.3 Normativa Nacional.	16
2.4 Directrices del Gobierno Central.	17
SECCIÓN II: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.	18
Capítulo 3: Conceptos Estratégicos.	19
Capítulo 4: Marco Teórico.	21
4.1 Categoría sexo-género.	21
4.2 El enfoque de Género en las Políticas Públicas.	22
4.2. 1 Mujeres en el Desarrollo.	22
4.2. 2 Género en el Desarrollo	23
4.3 Transversalidad del Enfoque de Género.	23
SECCIÓN III: PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE FOPROLYD.	25
Capítulo 5: Diagnóstico Institucional desde el enfoque de género.	26
5.1 Metodología.	26
5.2 Recolección de Información.	26

5.3	Sistematización y Análisis de la Información.	27
5.3.1	Brechas de Género Identificadas.	29
5.3.2	FODA Institucional.	31
	Capítulo 6: Objetivos Estratégicos y Líneas de Acción.	33
	Capítulo 7: Rectoría.	35
7.1	Unidad de Género.	35
7.2	Comisión de Género Institucional.	36
	Abreviaturas, Siglas y Acrónimos.	37
	Créditos.	38
	Bibliografía.	40

Mensaje de la Presidenta de Junta Directiva de FOPROLYD.



El Art. 1 inciso 2 de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) consagra la garantía efectiva del Principio de Igualdad, y expresa que, para el Estado: *“mujeres y hombres son iguales ante la ley y equivalentes en sus condiciones humanas y ciudadanas; por tanto, son legítimamente merecedoras y merecedores de igual protección de sus derechos por las instituciones competentes y no podrán ser objeto de ningún tipo de*

discriminación que impida el ejercicio de tales derechos”

Consientes y con un alto grado de compromiso para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, en función de garantizar el desarrollo pleno y sostenible de la población salvadoreña, en especial de la población beneficiaria, así como del personal de FOPROLYD, desde la Junta Directiva y la Administración Superior se inició en el 2016, el proceso de transversalización del Enfoque de Género.

El punto de partida fue el Diagnóstico y el FODA institucional con enfoque de género, que permitió identificar las principales brechas institucionales, las que se pretenden superar a partir de tres objetivos estratégicos y sus respectivas líneas de acción, todas en función de la promoción de relaciones basadas en la igualdad sustantiva, la equidad de género y la no discriminación entre el personal, trascendiendo hasta la población beneficiaria.

Ahora, como parte importante de este proceso que desarrollamos, damos el paso siguiente presentando la *“Política de Género de FOPROLYD 2016-2021”*, como una respuesta real y efectiva a las problemáticas identificadas, avanzando de manera decisiva a la construcción de una sociedad justa e inclusiva para mujeres y hombres.

Licenciada. Irma Segunda Amaya Echeverría.
Presidenta Junta Directiva.

Introducción.

La Política de Género de FOPROLYD es el instrumento que orientará el proceso de transversalización de los principios de Igualdad y No Discriminación en todo el quehacer institucional.

Ha sido diseñada desde una metodología participativa, resultado de la sinergia desde la Administración Superior, la Comisión de Género, el personal de FOPROLYD y finalmente con la coordinación técnica del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).

Para el primer quinquenio de este proceso, se han diseñado tres objetivos estratégicos que, a partir de sus respectivas líneas de acción, permitirán logros importantes en la disminución de las brechas de género.

A grandes rasgos, esta Política, retoma en primer lugar el ámbito interno de FOPROLYD, específicamente a dos niveles: en primer lugar, la parte correspondiente a la planificación institucional y por otro lado, lo relacionado con la gestión del recurso humano. El otro ámbito de intervención, es hacia afuera, encaminada principalmente a la población beneficiaria, incorporando el enfoque de género en los programas, atenciones y proyectos.

Finalmente, es una meta importante para la institución, involucrar activamente en este proceso tanto al personal como a la población beneficiaria y otras entidades afines, pues solo en esta medida, se podrán obtener resultados contundentes que generen verdaderos cambios en las relaciones desiguales basadas en el sexo y se pueda alcanzar de manera sustantiva la igualdad y equidad de género.

Objetivos.

Objetivo General.

Promover los Principios de Igualdad, Equidad y No Discriminación por razones de sexo y género, a mujeres y hombres del personal de FOPROLYD, así como a su población beneficiaria, mediante la aplicación del enfoque de género en la gestión institucional, en concordancia con la normativa nacional en materia de igualdad sustantiva.

Objetivos Estratégicos:

- ☛ Transversalizar el enfoque de género en la planificación, políticas y estrategias de FOPROLYD.
- ☛ Formar una cultura institucional con enfoque de género.
- ☛ Monitorear los resultados de la implementación de la Política de Género de FOPROLYD.

Principios Rectores.

Los Principios rectores de la presente Política en concordancia con la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer son:

1. Igualdad:

Es el derecho de toda persona de gozar de sus derechos civiles, sin restricciones que se basen en diferencias como la nacionalidad, raza, sexo o religión.

- a) Igualdad Real:** es 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 sus acciones administrativas.
- b) Igualdad de Oportunidades:** Se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder por sí misma, a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos.
- c) Igualdad de Trato:** Se refiere al establecimiento de beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.

2. Equidad:

Son las acciones que conducen a la igualdad. La equidad, es el uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre las mujeres y hombres.

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.

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 (mujeres y hombres), En tal sentido, no son admisibles excepciones al principio de igualdad que den lugar a actos discriminatorios.

5. Inclusión Social:

Son acciones que se destinarán a erradicar las prácticas sociales e institucionales discriminatorias que niegan, limitan, impiden o menoscaban la dignidad de las personas y su derecho a la igualdad de oportunidades y de trato. Se enfocan en disminuir los niveles de desigualdad por razones de género, orientación sexual, edad, discapacidad, ideología política o religiosa.

6. Transversalidad:

Es el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado.

7. Prioridad Absoluta¹:

Se refiere al respeto del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en cualquier ámbito.

¹ Art. 4 Literal f) LEIV.

SECCIÓN I: MARCO DE REFERENCIA.



Capítulo I: Antecedentes.



Capítulo 2: Marco Normativo.

Capítulo 1: Antecedentes.

1.1 Los Acuerdos de Paz.

Como parte de la negociación entre el gobierno salvadoreño y el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN) para poner fin a 12 años de conflicto armado, el 19 de septiembre de 1991, se firmó en Nueva York, un acuerdo, que significó un paso trascendental para lograr la tan anhelada paz. Este instrumento, dio pie a la formación de la Comisión para la Consolidación de la Paz (COPAZ), principal responsable de velar por el proceso de desmilitarización en El Salvador.

El punto 4, literal i) de este acuerdo, determina que COPAZ tendría a su cargo la responsabilidad de preparar un anteproyecto legislativo, para procurar la ayuda correspondiente y la respectiva incorporación al sistema de prestación social del Estado o una adecuada compensación económica, según se disponga en la normativa, a todos los combatientes que resultaron con lesiones de guerra, así como a familiares de combatientes caídos de ambas partes².

Meses después, el 16 de enero de 1992, en Chapultepec, México, se firmaron los acuerdos de paz, suscritos por representantes tanto del gobierno, como del FMLN. El documento define una serie de acciones encaminadas a fortalecer la vida política, social y económica del país, como por ejemplo: la reestructuración de la Fuerza Armada, reformas al sistema electoral, creación de la Policía Nacional Civil (PNC) y de la Procuraduría General para la Defensa de los Derechos Humanos, entre otros.

El capítulo V del documento de los Acuerdos de Paz, es de suma importancia pues en el punto 9, se establece el “Plan de Reestructuración Nacional” cuyo objetivo principal era el desarrollo integral de las zonas afectadas por el conflicto, la atención de las necesidades inmediatas de sus habitantes y de los excombatientes de ambas partes, adoptando además, medidas que facilitarían la reincorporación del FMLN a la vida civil, institucional y política del país a

² Revista Envío Digital. Universidad Centroamericana (UCA). www.envio.org.ni/articulo/689

través de acciones específicas como el otorgamiento de becas, empleos y pensiones, programas de vivienda y para la instalación de empresas³.

A pesar de todas estas acciones, ni en los Acuerdos de Nueva York, ni en los Acuerdos de Paz, se establecieron estrategias específicas para favorecer a las mujeres, ni siquiera fueron visibilizadas en el lenguaje con que se redactaron ambos instrumentos, aun cuando estas tuvieron un papel activo en el conflicto armado, desempeñándose como guerrilleras, en comandos urbanos y otras en campamentos de la guerrilla y en cuarteles realizando tareas domésticas o de atención en primeros auxilios para ambos bandos, sin mencionar que fueron las principales víctimas de violencia física y sexual, de los constantes desplazamientos y en general, del precario acceso a la propiedad de la tierra y medios para la producción.

En este contexto masculinizado, surge finalmente en diciembre de 1992, el Decreto Legislativo N° 416 denominado “Ley de Beneficio para la Protección de Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado”, (en adelante, Ley de FOPROLYD), como respuesta a los acuerdos suscritos por el Gobierno de El Salvador y el FMLN de adoptar leyes y medidas que procuren beneficiar a los salvadoreños lisiados y discapacitados a consecuencia del conflicto armado, así como a familiares de las víctimas civiles.

³ Acuerdos de Paz. Chapultepec, México. 16 de enero de 1992. Página. 558.

1.2 Fondo de Protección de Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado (FOPROLYD).

FOPROLYD, nace justamente del Art. 2 del Decreto Legislativo N°416 de fecha 13 de diciembre de 1992, en el cual se establece que es una institución de derecho público, con personalidad jurídica y autonomía en lo administrativo y en el cumplimiento y ejercicio de sus funciones, estableciendo además un plazo de existencia de 50 años, a partir de la entrada en vigencia de la ley que le da vida.

1.2.1 Población Beneficiaria de FOPROLYD.

La población beneficiaria de la institución, según el Art. 22 de la Ley de FOPROLYD, son las personas salvadoreñas lisiadas o con discapacidad a consecuencia directa del conflicto armado. En los artículos subsiguientes de la Ley, se detallan los requisitos y procedimientos para adquirir la calidad de beneficiario o beneficiaria de cualquiera de las prestaciones reconocidas en su Art. 25: a) económica, b) en especie y c) en servicios.

A casi 25 años de su nacimiento en 1993, FOPROLYD ha realizado importantes esfuerzos por garantizar a su población beneficiaria, las prestaciones y servicios que la ley establece, sumando, además, otras acciones encaminadas a promover su efectiva reinserción social y productiva en el país.

Actualmente la población beneficiaria de FOPROLYD suma un poco más de 21,000 personas, distribuidas en tres categorías: Lisiados y discapacitados⁴, que a su vez, son personas pensionadas o indemnizadas; Familiares de combatientes fallecidos en el conflicto, y finalmente familiares sobrevivientes de beneficiarios lisiados fallecidos. Dentro del grupo de Personas con discapacidad, se encuentran tanto ex combatientes del FMLN y de la FAES

⁴ El término “lisiados y discapacitados” es aún acuñado en la Ley de Creación de FOPROLYD, siendo lo correcto “Personas con Discapacidad” en atención a la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. Aprobada el 13 de diciembre de 2006 en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York. Aprobada por El Salvador, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, mediante Acuerdo Ejecutivo N° 791/2007, de fecha 11 de septiembre del 2007.

como Población Civil (Personas no combatientes que resultaron con lesiones o discapacidad a consecuencia del conflicto armado).

Gráfico # 1 Población Beneficiaria de FOPROLYD hasta junio de 2016, por categoría.

CATEGORÍA	FAES			FMLN			CIVIL			Gran Total
	MUJER	HOMBRE	TOTAL	MUJER	HOMBRE	TOTAL	MUJER	HOMBRE	TOTAL	
FAMILIARES DE COMBATIENTES FALLECIDOS	168	90	258	1,172	504	1,676			0	
LISIADOS Y DISCAPACITADOS	INDEMNIZADO	5	1,309	1,314	322	694	1,016	153	243	396
	PENSIONADO	10	7,592	7,602	1,448	4,325	5,773	572	1,377	1,949
FAMILIARES DE BENEFICIARIOS LISIADOS FALLECIDOS	386	244	630	230	160	390	102	56	158	
TOTAL GENERAL	569	9,235	9,804	3,172	5,683	8,855	827	1,676	2,503	21,162

Fuente: Diagnóstico Institucional con enfoque de Género de FOPROLYD. Tabla#20: “Población Beneficiaria de FOPROLYD”. Página. 118.

Se puede observar que existe en la categoría de “lisiados y Discapacitados” una evidente mayoría de hombres beneficiarios en relación a las mujeres, mientras que lo contrario sucede en la categoría de “Familiares de Combatientes Fallecidos” y en “familiares de beneficiarios lisiados fallecidos” en donde las mujeres se encuentran en mayor proporción que los hombres⁵.

1.2.2 Administración y Personal de FOPROLYD.

El Art. 4 de la Ley de creación de FOPROLYD, establece que la dirección y administración de la institución, está a cargo de una Junta Directiva, la Gerencia General, un Comité de Gestión Financiera y una Comisión Técnica evaluadora.

Junta Directiva.

Actualmente, la Junta Directiva⁶, está integrada por 18 representantes de las diversas instituciones y asociaciones definidas por la Ley de FOPROLYD; hay 14 hombres y únicamente 4 mujeres, incluyendo a la Presidenta, Licenciada

⁵ Se debe aclarar que la brecha entre las mujeres y los hombres de la población beneficiaria de FOPROLYD es resultado de la masculinización de la guerra civil salvadoreña y del marco jurídico que rige a la institución, pues únicamente ostenta esta calidad, las personas que han cumplido con los requisitos legalmente definidos, sin atención a su sexo, edad o ideología política.

⁶ Art. 5 de la Ley de FOPROLYD.

Irma Segunda Amaya, quien es delegada por el Presidente de la República; además hay representación del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), Ministerio de Salud (MINSAL), Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) y por representantes de las Asociaciones de personas con discapacidad a consecuencia del conflicto armado que hayan servido en la FAES o en el FMLN y finalmente, hay una persona representante del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada (IPSFA).

Desde la Junta Directiva y la administración superior de FOPROLYD, se han impulsado una serie de acciones encaminadas a favorecer directamente a las mujeres beneficiarias. Entre ellas se encuentran:

- ✿ La incorporación del Enfoque de Género en dos de los Objetivos del Plan Estratégico 2015-2019.
- ✿ La aprobación de una política de ampliación de la línea de crédito para vivienda y desarrollo productivo para mujeres.
- ✿ La Creación de la Unidad de Género Institucional.
- ✿ La Juramentación de la Comisión de Género Institucional, conformada por jefaturas de unidades y departamentos estratégicos.

Gerencia General.

La Gerencia General, es la autoridad responsable de la administración de FOPROLYD y principalmente de la elaboración y ejecución de los planes, proyectos y programas que son aprobados por la Junta Directiva, de conformidad al Art. 11 de la citada Ley, en el que también se le faculta para ejercer como Secretario de Junta Directiva.

Comité de Gestión Financiera.

El Comité de Gestión Financiera está estructurado de conformidad a lo establecido en el Art. 14 de la Ley en cuestión por: una persona delegada por la Presidencia de la República, quien ostenta la presidencia de este organismo y que actualmente es una mujer; además, hay representación del Banco Central

de Reserva (BCR), Ministerio de Relaciones Exteriores (RREE) y dos representantes de asociaciones de personas con discapacidad que hayan servido a la FAES y al FMLN, uno por cada sector.

Comisión Técnica Evaluadora.

Esta comisión encuentra su fundamento legal en el Art. 21 de la ley y es un organismo de suma importancia, ya que le corresponde determinar el ingreso o no de una persona al sistema de beneficios de FOPROLYD, siguiendo el procedimiento que se estipula en dicho cuerpo normativo. Actualmente, la comisión está integrada por 5 personas, siendo 4 mujeres, incluyendo a la jefa de la misma y solamente un hombre.

Grupo Gerencial.

A nivel interno, FOPROLYD cuenta con la Gerencia General, CTE, 8 Unidades, 12 Departamentos, 16 Oficinas o Secciones, además de la Unidad Financiera y la Sub Gerencia, distribuidas de la siguiente forma:

Gráfico # 2 Jefaturas desagregadas por sexo.

Cargos	Mujeres	Hombres	Jefaturas por Áreas
Gerencia General		1	1
Sub Gerencia		1	1
Auditoría Interna	1		1
Comisión Técnica Evaluadora	1		1
Unidades	6	2	8
Departamentos	3	9	12
Oficinas o Secciones	6	10	16
Total	17	23	40

Fuente: Diagnóstico Institucional con enfoque de Género de FOPROLYD. Tabla#10: “Jefaturas de FOPROLYD desagregada por sexo”. Página. 37.

En la primera línea de mando, es decir en las Unidades, hay más mujeres que hombres desempeñándose en jefatura; sin embargo, a medida que se baja en el organigrama institucional, van disminuyendo las jefas y aumenta la cantidad de hombres en cargos de jefatura, especialmente en aquellas áreas donde se realizan funciones “masculinas”, como por ejemplo, en las jefaturas de

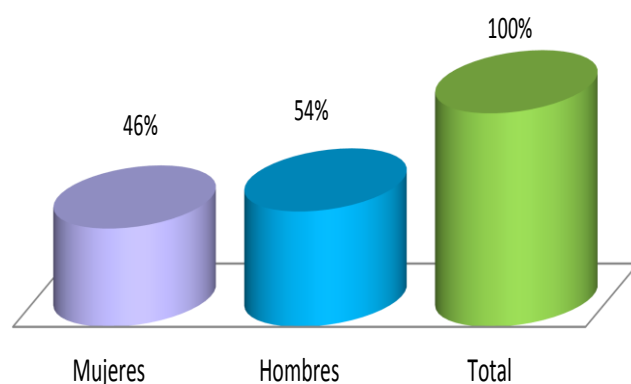
Seguridad, Mantenimiento y Transporte, que dependen del Departamento de Servicios Generales, de la Unidad Administrativa Institucional.

Personal de FOPROLYD.

Hasta junio de 2016, el personal de FOPROLYD era de 249 personas, 115 mujeres, que representan el 46.2% del total, y el 53.8% que está conformado por 134 hombres.

En relación a la distribución del personal, del 100% del personal 46% son mujeres y el 54% hombres.

Gráfico # 3 Distribución del personal de FOPROLYD.



Fuente: Diagnóstico Institucional con enfoque de Género de FOPROLYD. Tabla# 20 "Población Beneficiaria de FOPROLYD". Página. 54.

Actualmente, la Junta Directiva, especialmente desde su Presidencia, la Gerencia General y las diversas jefaturas, abanderan el proceso de transversalización, como una estrategia para generar condiciones igualitarias y equitativas para mujeres y hombres, tanto del personal, como de la población beneficiaria de FOPROLYD, armonizando las actuaciones institucionales con la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra Las Mujeres (LIE).

Capítulo 2: Marco Normativo.

2.1 Constitución de la República El Salvador.

La importancia de garantizar los Principios de Igualdad y No discriminación, deriva de su rango constitucional, pues están literalmente consagrados en el Art. 3 inciso 1: “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión”.

2.2 Normativa Internacional.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

El Art. 2 y el Art.5 de la CEDAW manda a los Estados crear Políticas públicas que garanticen el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones; además de la adopción de medidas apropiadas encaminadas a modificar los patrones socioculturales de la conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias contrarias a la igualdad.

Ratificado por Decreto N° 705 de la Junta Revolucionaria de Gobierno del 02 de junio de 1981 y publicado en el Diario Oficial N° 105 Tomo 271 del 09 de junio de 1981. La CEDAW entró en vigencia el 03 de septiembre de 1981.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará”.

Con esta convención se da una declaración importante a nivel de continente, pues se reconoce que la violencia deja de ser un problema del mundo privado, y se coloca en la agenda pública de los Estados, como una problemática urgente de resolver, a fin de garantizar a las mujeres, una vida libre de violencia.

Entró en vigencia el 09 de junio de 1994, en el vigésimo cuarto período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA y fue ratificada por El Salvador mediante Decreto Legislativo N° 430 del 23 de agosto de 1995, sin reservas. Publicada en el Diario Oficial N° 154, Tomo N° 328 del 23 de agosto de 1995.

Resolución de las Naciones Unidas 1325.

En la recomendación N° 8), literal a), pide a quienes participen en las negociaciones y aplicación de los acuerdos de paz (como en el caso de FOPROLYD, como resultado de los Acuerdos de Nueva York), a que adopten una perspectiva de género, en que se tenga en cuenta las necesidades especiales de las mujeres y las niñas para su rehabilitación, reintegración y la reconstrucción después del conflicto armado.

Adoptada por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en su sesión 4213 celebrada el 31 de octubre de 2000.

Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (Convenio N° 111 OIT)

El Art. 2, compromete directamente a los Estados a formular y ejecutar una política nacional que promueva acciones y prácticas necesarias para lograr la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación y eliminar cualquier tipo de discriminación en estos espacios, debiendo entonces a nivel institucional, crear las condiciones necesarias para lograr el cumplimiento de este objetivo.

Ratificada por Decreto N°78 del 14 de julio de 1994, publicado en el Diario Oficial N° 157, Tomo 324 del 26 de agosto de 1994.

Convenio Sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con Responsabilidades Familiares. (Convenio N° 156 de la OIT).

Su Art. 4 determina que se deben tomar en cuenta dos importantes directrices: a) que se permita a las personas que trabajan y tienen responsabilidades familiares, el poder elegir libremente su empleo y b) tener en cuenta sus necesidades relativas a las condiciones de empleo y la seguridad social.

Ratificado por Decreto Legislativo N° 29 del 15 de junio de 2000. Publicado en el Diario Oficial N° 135, Tomo 348 del 19 de septiembre del 2000.

Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor.

El Art. 3 establece que con el fin de promover la evaluación objetiva del empleo, se debe tomar como base los trabajos y actividades que este lleve inmerso y no el componente del sexo de quien desarrolla tales actividades.

El estado salvadoreño, se adhirió por medio de Acuerdo Ejecutivo N° 556 de fecha, 01 de junio de 2000, siendo aprobado por el Órgano Ejecutivo en el Ramo de Relaciones Exteriores y ratificado por Decreto Legislativo N° 32 del 15 de junio de 2000. Publicado en el Diario Oficial N° 135, Tomo 348 del 19 de septiembre del 2000.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En su considerado "d", hace alusión explícita a la "Convención sobre la Eliminación de Todas la Formas de Discriminación contra la Mujer".

El Art. 1 determina que su propósito es "*proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad y promover el respeto a su dignidad inherente*".

Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. Ratificada por Decreto Legislativo N° 420 de fecha 04 de octubre de 2007, y publicada en el Diario Oficial N° 205, Tomo N° 377, del 05 de noviembre de 2007.

2.3 Normativa Nacional.

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).

Considerando V, se reconoce que “las desigualdades de poder entre hombres y mujeres, perpetuadas a través de la violencia, no le permiten a la mujer ejercer plenamente sus derechos en el campo social, político, cultural y familiar...”

Art. 1 define como su objeto, “establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas, orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres”

Aprobada por Decreto Legislativo N° 520, publicado en el Diario Oficial N° 2, Tomo 390, de fecha 4 de enero de 2011.

Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer (LIE).

El Art. 10 de la LIE establece dos criterios para la implementación de este proceso:

a) La perspectiva conceptual, metodológica y técnica del enfoque de género, para, descubrir y reconocer las desigualdades y discriminaciones sobre la base de las diferencias sexuales, y que produzcan desventaja para cualquier sexo.

b) La estrategia de transversalidad del enfoque de género, el cuál debe implementarse en la institución de manera progresiva y coordinada en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas, que para el caso son las emanadas de FOPROLYD.

Aprobada por Decreto Legislativo N° 520, publicado en el Diario Oficial N° 2, Tomo 390, de fecha 4 de enero de 2011.

Ley de Beneficio para la Protección de Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado.

En el Art. 1, hace un reconocimiento expreso del Estado de la condición de vulnerabilidad de la población beneficiaria de FOPROLYD, pues su discapacidad, puede ser un detonante para la exclusión y las desigualdades en lo social, económico, político y cultural.

Aprobada por Decreto Legislativo N° 416, de fecha 13 de diciembre de 1992. Publicada en el Diario Oficial N°9, Tomo 318. Publicado en fecha 14 de febrero de 1993.

Reglamento de la Ley de Beneficio para la Protección de Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado.

Tiene como objeto principal desarrollar las disposiciones generales contempladas en la Ley de su mismo nombre.

Aprobado por Decreto Ejecutivo N° 64, de fecha 28 de mayo de 1999. Publicada en el diario Oficial N°99, Tomo 34.

2.4 Directrices del Gobierno Central.

Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019.

Uno de los objetivos planteados en este instrumento es que todas las instituciones del Estado deben incluir en las políticas públicas, acciones que permitan la reducción de toda forma de exclusión y discriminación en razón del sexo, haciendo una referencia literal al Art. 5 de la LIE.

Plan Nacional de la Mujer.

Acuerpa diversos principios rectores, tales como: la igualdad sustantiva, la no discriminación por cualquier causa vinculada al género y la inclusión, todos encaminados a lograr progresivamente el desarrollo de la sociedad salvadoreña.

Esta Política define al ISDEMU como el ente rector de su ejecución, quedando obligadas al cumplimiento de la misma y de su ejecución, todas las instituciones dependientes del Gobierno central, entre estas FOPROLYD.

Política Nacional de las Mujeres Salvadoreñas. 2012.

Este instrumento es el resultado de un proceso de consulta a nivel nacional, que fue abanderado por ISDEMU y diferentes organizaciones de mujeres.

Su importancia radica en que materializa las directrices señaladas en el Plan Quinquenal de Desarrollo 2010-2014, para garantizar que las diferentes estrategias y políticas sectoriales contribuyan a la creación de una sociedad con equidad de género.

Esta política fue actualizada por última vez en el año 2014.

Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva. 2014.

Es una guía con lineamientos estratégicos que ISDEMU, en su rol de ente rector de la LIE, ha elaborado con el fin de orientar a las instituciones del Estado, en el proceso de transversalizar el enfoque de igualdad y equidad de género.

fue

SECCIÓN II: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.



Capítulo 3: Conceptos Estratégicos.



Capítulo 4: Marco Teórico

Capítulo 3: Conceptos Estratégicos.

Conciliación entre vida familiar y laboral.	<p>Enlaza la dimensión laboral con la esfera doméstica (rol productivo y reproductivo), analizando la distribución de actividades para mujeres y hombres.</p> <p>La conciliación de ambas dimensiones requiere políticas que disminuyan las desigualdades en la distribución de tareas que afectan principalmente a la mujer.</p>
Condición de Género.	<p>Son las circunstancias materiales en que viven y se desarrollan las personas. Reflejan el nivel de satisfacción de las necesidades y los niveles de bienestar de las personas y los hogares. Por ejemplo: condiciones sociales, acceso a la educación, vivienda, salud, propiedad de la tierra, créditos, agua, etc.</p>
Cultura Institucional.	<p>Es un sistema de convenciones y normas no escritas, al interior de una institución, que determina el comportamiento para mujeres y hombres. Abarca además, las manifestaciones simbólicas de poder, los valores, hábitos; comunicación y lenguaje cotidiano, símbolos e imágenes que reproducen los roles y estereotipos de género.</p>
División Sexual del Trabajo.	<p>Es una categoría que permite analizar la asignación diferenciada de profesiones y oficios a mujeres y hombres.</p> <p>Se refuerzan los estereotipos de género y la discriminación hacia las mujeres, a quienes se les asocia con trabajos fáciles, de menor riesgo, que no implican liderazgo y en general, que son menos remunerados que el de los hombres aun cuando se desempeñan en la misma actividad. (Por ejemplo un Chef y una Cocinera).</p>
Empoderamiento	<p>Es potenciar las capacidades de las personas, en especial de las mujeres; encaminadas a su independencia, a decidir sobre su vida e intervenir en espacios de poder político, económico y social.</p> <p>Dimensiones del empoderamiento:</p> <ul style="list-style-type: none">- Poder personal: Está unido a la persona, su autoestima y la autonomía con la que es capaz de tomar sus decisiones.- Dimensión Interpersonal: Se manifiesta en las relaciones que se entablan con las demás personas y la capacidad de influir o formar parte de las decisiones que le afectan.- Dimensión Colectiva: Se manifiesta a nivel de grupo/comunidad, se toma posturas y líneas de acción para transformar una situación.
Equidad de Género. Art.6 N°2 LIE.	<p>"Son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como un instrumento de justicia social y como mecanismo de corrección que eliminen la discriminación y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres..."</p>

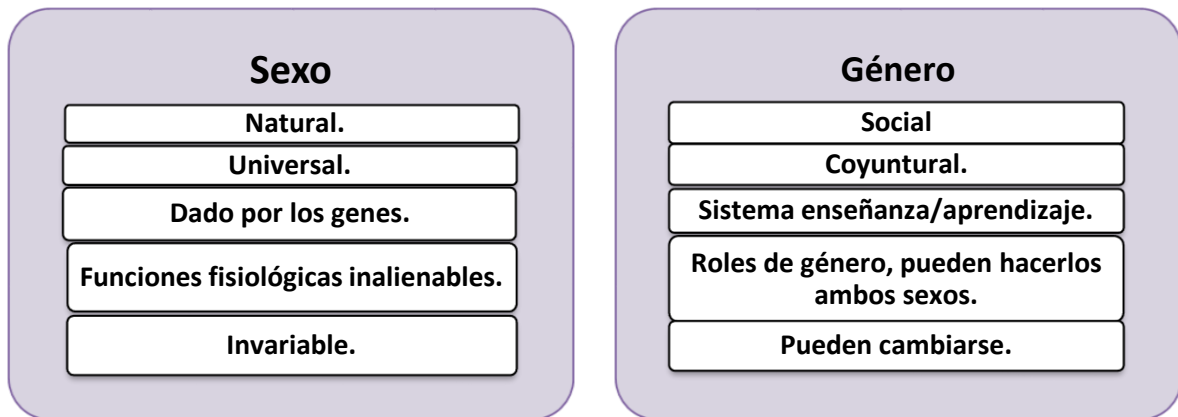
Género.	Es una construcción social que se forma con las ideas, creencias y roles que cada cultura, en un momento histórico determinado, asigna a las personas en base a su sexo. Lo femenino corresponde a las mujeres y lo masculino a los hombres.
Igualdad de Género. (Art. 6 LIE)	<p>"Es un derecho individual y colectivo, por tal razón, su protección deberá ser exigida cuando su incumplimiento afecte significativa y negativamente el ejercicio de los derechos ciudadanos..." También es el derecho de la ciudadanía de recibir, por parte de las instituciones del Estado, igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución, las leyes secundarias y en las Convenciones y Tratados Internacionales que El Salvador ratifique.</p> <p>Igualdad de Oportunidades: es la equiparación de las condiciones para que mujeres y hombres puedan exigir los recursos y los beneficios que les permita acceder por sí, a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todo los ámbitos.</p> <p>Igualdad de Trato: Es el establecimiento de beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.</p>
Intereses Estartégicos de Género.	Son identificados por los hombres y las mujeres a partir de su posición de subordinación social. Buscan cambios sustanciales en la condición de vida de las personas, especialmente de las mujeres que viven en condiciones de violencia y exclusión económica, política, social, etc. Requieren de cambios sociales a mediano y largo plazo.
Necesidades Prácticas.	Están orientadas a facilitar el cumplimiento de los roles tradicionales de mujeres y hombres, principalmente para satisfacer las condiciones básicas de la vida, por ejemplo: alimentación, salud y en el caso de las mujeres, la preocupación de satisfacer las necesidades familiares antes que las propias.
Rol de Género.	<p>Es la función que la sociedad asigna a mujeres y hombres en base a su sexo.</p> <p>El rol femenino, está asociado a las tareas reproductivas es decir, el cuidado de hijos e hijas y se desenvuelve en el hogar. Se asigna además características de sumisión, pasividad y abnegación.</p> <p>El rol masculino, se asigna a los hombres. Se desenvuelve en el mundo público, remunerado. Las características asociadas a ese rol son la fuerza, la tenacidad, la experiencia sexual y la dominación.</p>
Transversalidad del Enfoque de Género o Incorporación de la Perspectiva de Género. (ECOSOC 1997).	"Es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles... a fin de que mujeres y hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros».
Sexo.	Son todas aquellas características biológicas o físicas con las que nacen los seres humanos y que diferencian a las mujeres de los hombres

Capítulo 4: Marco Teórico.

4.1 Categoría sexo-género.

El punto de partida de esta categoría, tiene una doble dimensión: la primera natural, en donde se enmarca el sexo, entendido como las diferencias biológicas y fisiológicas de los dos grupos en que se subdivide la especie humana: hombres y mujeres.

La segunda dimensión, es el género, el cual es construido a partir del sexo de cada ser humano. Así, a hombres y mujeres, se les asignan actividades, comportamientos y pautas para relacionarse con su mismo sexo y el sexo contrario.



“Los sistemas sexo género, son los conjuntos de prácticas, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales”.

Su importancia radica en que permite generar información diferenciada de la situación y condición de mujeres y hombres en un contexto específico, teniendo presente que el problema central no son las mujeres como grupo aislado, sino las desigualdades que se generan en las relaciones de poder, la participación política, acceso a medios de producción, propiedad de la tierra, etc.

⁷ Teresita de Barbieri. “Sobre la Categoría Género: Una introducción Teórico- Metodológico”. Pág. 148. Revista Debates en Sociología. Pontificia Universidad Católica del Perú. Departamento de Ciencias Sociales. www.revistas.pucp.edu.pe

4.2 El enfoque de Género en las Políticas Públicas.

A inicios de los años 70, con la declaración de la “Década de la Mujer”, y como resultado de la Primera Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer”, celebrada en la ciudad de México, se reconoce la exclusión histórica de las mujeres en los procesos de desarrollo y la desvalorización de sus aportes y contribuciones en el ámbito social, político, económico, científico y cultural.

Para dar respuesta a la condición de desigualdad derivada de las diferencias sexuales y la asignación de los roles de género, surgieron, impulsados por los movimientos feministas, teorías, enfoques y herramientas metodológicas encaminadas en primer lugar a visibilizar las desigualdades entre hombres y mujeres y principalmente, a plantear acciones específicas para superarlas, colocando esta situación en la agenda pública de cada nación como un problema que impide el desarrollo igualitario de la población mundial, principalmente, de las mujeres.

En este contexto, es importante conocer los dos enfoques que a nivel internacional han tenido mayor incidencia en el tema de igualdad y equidad de género, además del enfoque de género, como herramienta metodológica legalmente instituida en El Salvador.

4.2.1 Mujeres en el Desarrollo.

El enfoque de “Mujeres en el Desarrollo (MED)”, denunció la aplicación de políticas “neutrales al género” especialmente en las estrategias de desarrollo orientadas al bienestar de la familia, siendo las mujeres valoradas únicamente por su capacidad de reproducción y funciones de cuidado; dejándolas fuera de las esferas de toma de decisiones. Propuso desarrollar estrategias y políticas orientadas al desarrollo de la mujer, pero como una categoría en sí misma, recibiendo duras críticas pues no se superaban las brechas de género.

4.2. 2 Género en el Desarrollo

Durante los años 80 surge el denominado enfoque de “Género en el Desarrollo” (GED), este, parte del reconocimiento de la existencia de una relación de poder y subordinación entre mujeres y hombres.

El enfoque GED, basa sus intervenciones en las desigualdades que resultan de las relaciones entre hombres y mujeres, haciendo énfasis en tres dimensiones: el hogar, el trabajo y la comunidad. Propone, además, el empoderamiento de sus derechos, análisis de condición y posición de mujeres y hombres en las mismas circunstancias; la satisfacción de sus necesidades prácticas e intereses estratégicos.

4.3 Transversalidad del Enfoque de Género.

La Plataforma y Declaración de Beijing de 1995, insta a los estados miembros, a “Integrar la perspectiva de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales⁸”, siendo hasta 1997 en el informe A/52/3 del Consejo Económico y Social de la ONU (ECOSOC), que se define por primera vez lo que implica incorporar el enfoque de género en las políticas públicas como: “el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles... a fin de que mujeres y hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros”

En El Salvador, se asumen los compromisos derivados de estos acuerdos internacionales y son retomados en el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019, como un componente esencial para lograr el buen vivir de la población salvadoreña, también en la Política Nacional de las Mujeres Salvadoreñas; el Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas y los Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva, emitidos en 2014, por ISDEMU como ente rector en materia de igualdad sustantiva.

⁸ Objetivo estratégico H.2. Plataforma y Declaración de Beijing.

Por su parte, la LIE en el Art. 9, mandata a las instituciones del Estado, que incorporen los Principios de Igualdad y No Discriminación en todas sus políticas, normativas, procedimientos y acciones que desarrollen en el ejercicio de sus competencias; a través de la estrategia metodológica de la “transversalidad del enfoque de género”⁹.

El Art. 10 de la misma ley, también especifica que, para aplicar el principio de transversalidad, se deben cumplir dos criterios: a) la perspectiva conceptual, metodológica y técnica del enfoque de género a fin de descubrir las desigualdades y discriminación entre las personas y b) que la estrategia de transversalidad del enfoque de género se aplicará de forma progresiva en las instituciones del Estado.

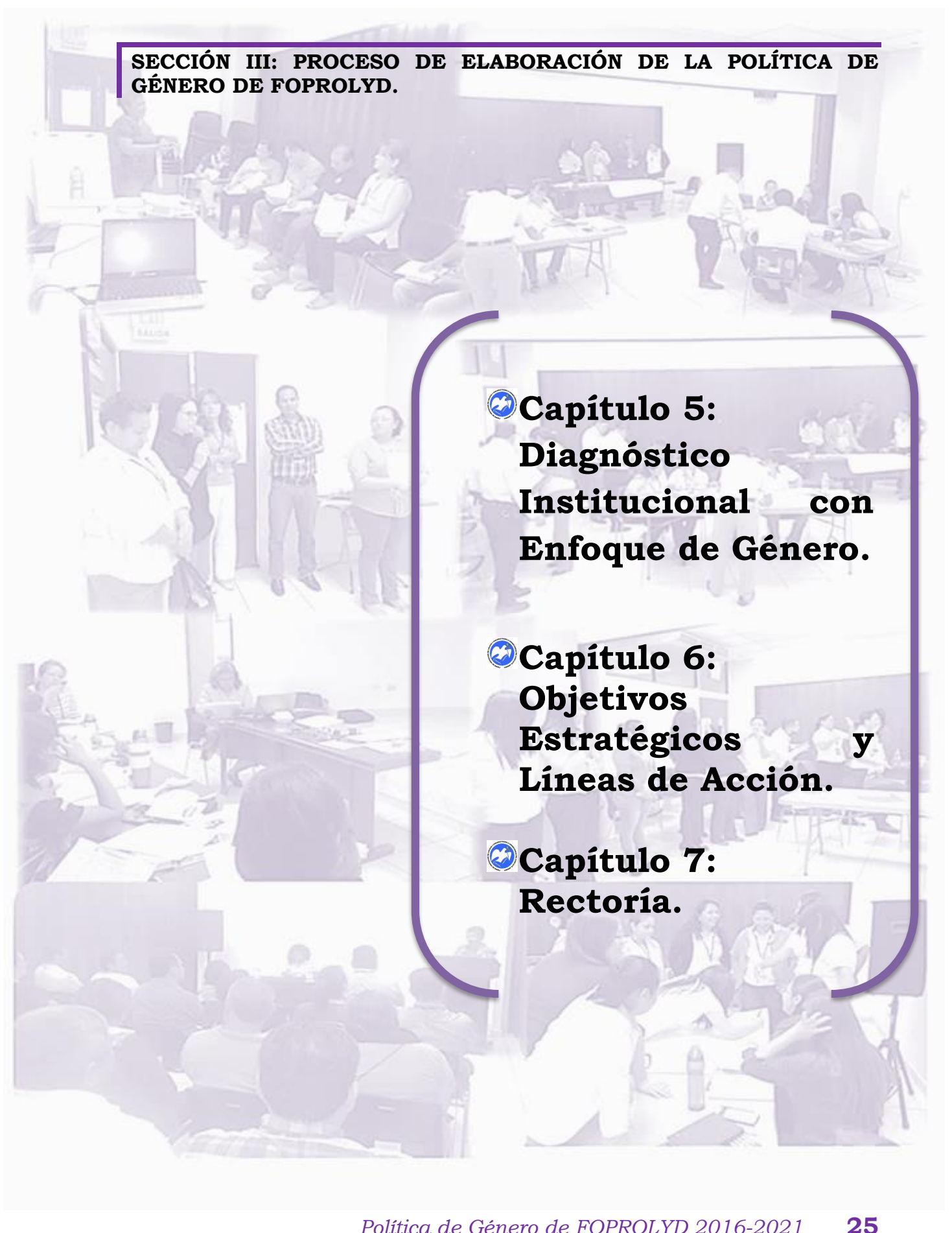
El enfoque de género, de conformidad al Art. 6 N° 5 de la LIE, es una estrategia cuya finalidad es la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas, entre otros.

Se debe realizar el análisis de la misma realidad a partir de los roles que mujeres y hombres desempeñan en un contexto determinado, además de las relaciones que se establecen entre los géneros dentro de la dinámica social y tomando en cuenta categorías como: la división sexual del trabajo; distribución de labores productivas y reproductivas, las asimetrías en el acceso y control a servicios y recursos, etc.

Finalmente, una vez considerados estos elementos, en FOPROLYD, desde la Junta Directiva y la administración superior, se han retomado las líneas de acción propuestas por la ley y la normativa gubernamental para implementar de forma progresiva la transversalización del enfoque de género en el que hacer institucional.

⁹ También llamada “incorporación del enfoque de género”.

SECCIÓN III: PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE FOPROLYD.



**Capítulo 5:
Diagnóstico
Institucional con
Enfoque de Género.**

**Capítulo 6:
Objetivos
Estratégicos y
Líneas de Acción.**

**Capítulo 7:
Rectoría.**

Capítulo 5: Diagnóstico Institucional desde el enfoque de género.

El Diagnóstico de Género de FOPROLYD, es un estudio que permitió identificar las principales brechas de género en el que hacer institucional.

5.1 Metodología.

Desde mayo hasta agosto de 2016, la Unidad de Género, fue la principal responsable de coordinar con toda la estructura institucional, la recolección de información que permitió evidenciar posibles brechas de género e identificar las áreas a priorizar en el proceso de transversalización del enfoque de género.

El Diagnóstico Institucional con Enfoque de Género de FOPROLYD, se construyó con una metodología participativa, que implicó diferentes etapas en la que desde la Gerencia General, hasta el personal operativo proporcionaron información vital para este estudio.

5.2 Recolección de Información.

La información se obtuvo de las siguientes fuentes:

I. Información gerencial:

Para visibilizar el nivel de participación de mujeres y hombres en los espacios que representan las máximas autoridades de FOPROLYD, la Gerencia General, facilitó un informe detallado de la composición de la Junta Directiva, la Gerencia misma y el Comité de Gestión Financiera, así como los Acuerdos de Junta Directiva en los que se da inicio al proceso de transversalización del enfoque de género en la gestión institucional.

II. Recolección de información administrativa:

Se recurrió a las matrices recolectoras de datos que se remitieron a las diferentes áreas de la institución: en la Unidad Administrativa, se facilitó la información referente al personal que labora para FOPROLYD. Esto permitió identificar, la cantidad de hombres y mujeres y las áreas donde se desempeñan

laboralmente. También se solicitó a las unidades enfocadas a la atención al público, los siguientes datos: atenciones desagregadas por sexo, planificación anual con enfoque de género, acciones específicas para garantizar el Principio de Igualdad y No Discriminación a través del enfoque de género, entre otras.

III. Encuesta:

Se realizó una encuesta al personal de la institución, tanto de las oficinas centrales, como de las dos regionales¹⁰. Se aplicó este instrumento a una muestra de 152 personas, 80 mujeres y 72 hombres, representando el 61% del recurso humano. Los datos obtenidos fueron sistematizados y analizados en un documento que fue presentado a las máximas autoridades de FOPROLYD y aprobado por Junta Directiva mediante Acuerdo N° 543.09.2016, de fecha 16 de septiembre de 2016.

IV. Entrevistas.

En algunas áreas, especialmente en las que se atiende de forma directa a la población beneficiaria, se recurrió a la entrevista de las jefaturas, a fin de obtener información que permitiera determinar brechas de género en el servicio que presta la institución.

5.3 Sistematización y Análisis de la Información.

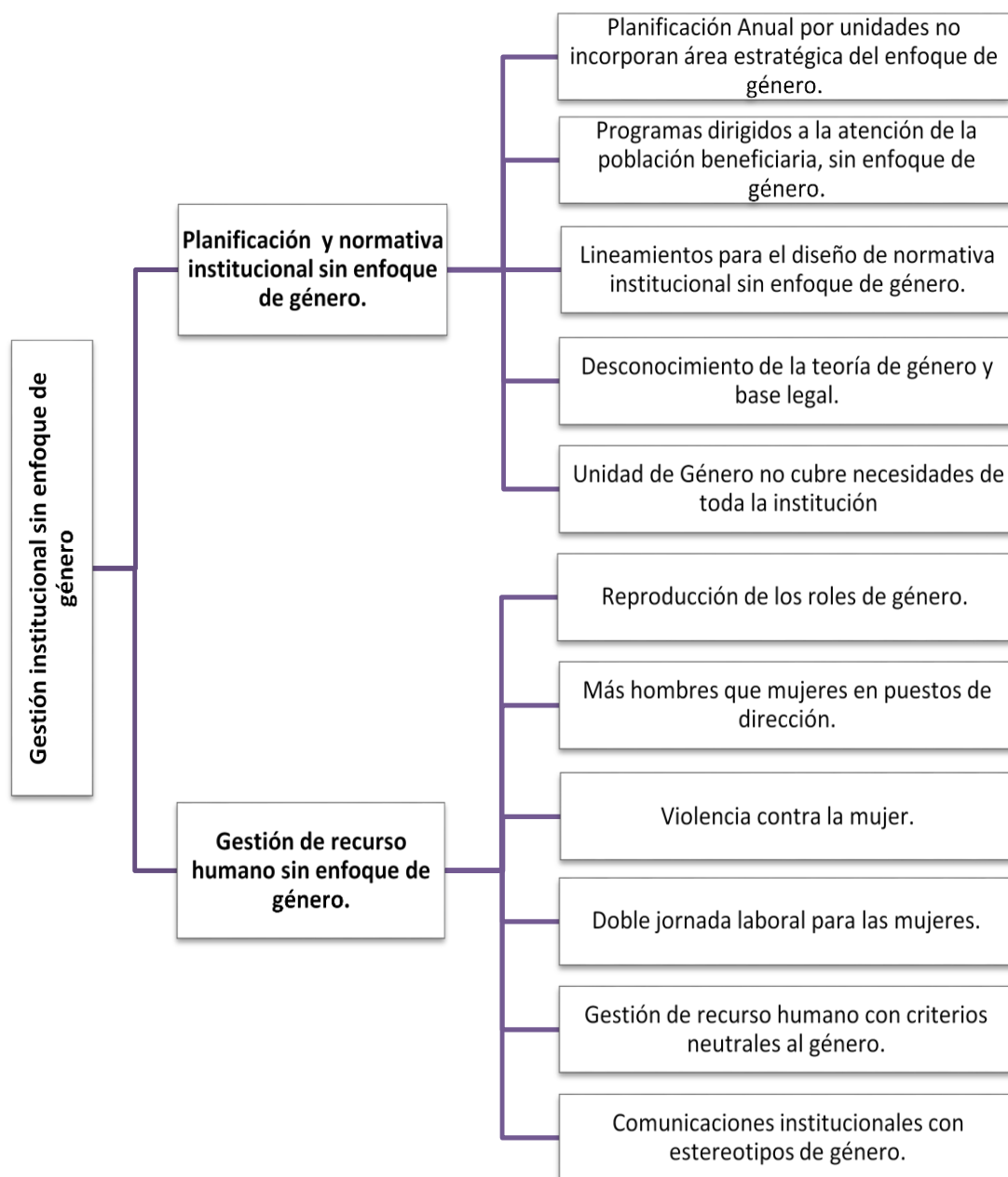
La información recolectada en el Diagnóstico Institucional, sirvió como insumo para realizar un análisis FODA¹¹ con enfoque de género, con un equipo de trabajo conformado por hombres y mujeres del personal, que permitió identificar las brechas de género tanto en la cultura institucional como en la atención a la población beneficiaria, así como definir estrategias encaminadas a superarlas.

¹⁰ Oficina Regional de San Miguel (ORSAM) y Oficina Regional de Chalatenango (ORCHAL).

¹¹ Es una herramienta de análisis de la realidad institucional. Permite identificar la Fortalezas, Oportunidades, las Debilidades y las Amenazas. (FODA).

De este análisis se determinó, que el problema principal es que, en todo el quehacer institucional, no se aplica el enfoque de género, produciéndose efectos que provocan situaciones de desigualdad en las relaciones de género.

Gráfico # 4: Problemas identificados.



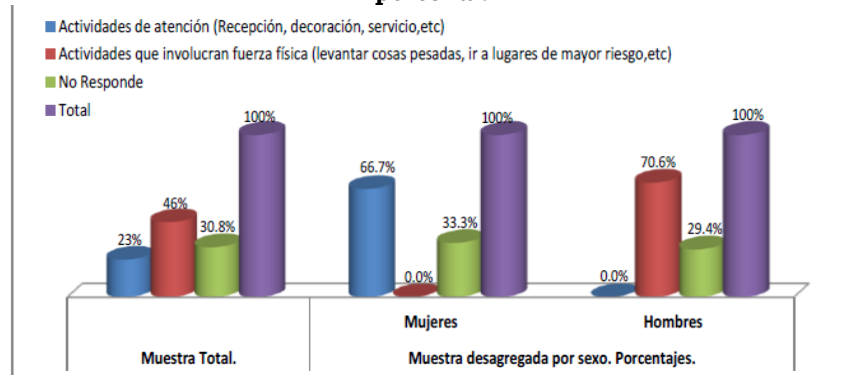
5.3.1 Brechas de Género Identificadas.

Dentro del ámbito de la cultura institucional, el Diagnóstico permitió evidenciar brechas importantes entre mujeres y hombres del personal:

🌀 Reproducción de Roles de Género.

Se identificó, que en FOPROLYD se asignan tareas a mujeres y hombres perpetuando los estereotipos de género, especialmente cuando se les asignan tareas adicionales.

Gráfico # 5 Actividades adicionales asignadas, en base al sexo del personal.

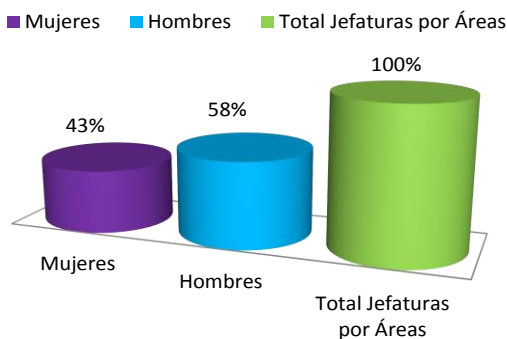


Fuente: Diagnóstico Institucional con enfoque de Género de FOPROLYD. Tabla# 85 “Población Beneficiaria de FOPROLYD”. Página. 101.

🌀 Distribución de Jefaturas.

En relación a las jefaturas, están distribuidas de la siguiente forma: el 43% para las mujeres y el 58% para los hombres.

Gráfico # 6 Distribución de jefaturas por sexo.

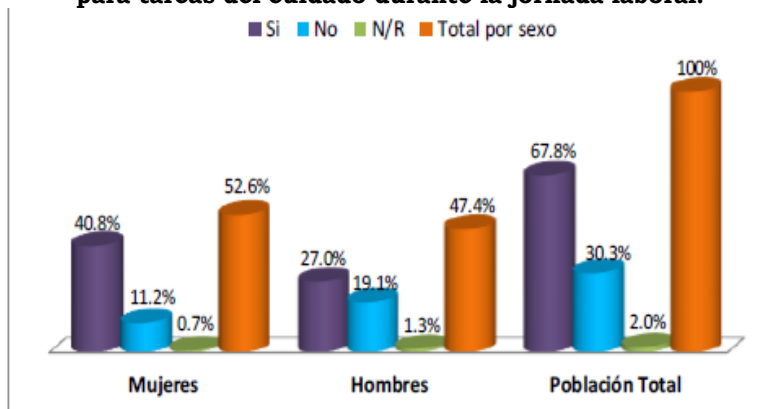


Fuente: Elaboración propia.

Persiste aún una brecha del 15% entre ambos sexos, debido principalmente a la reproducción de los roles de género, pues entre más “masculina” sea un área de la institución, parece tener menos oportunidades una mujer para ejercer una jefatura.

Conciliación de la vida laboral y familiar.

Gráfico # 7 Personal de FOPROLYD que ha solicitado permisos para tareas del cuidado durante la jornada laboral.



Fuente: Diagnóstico Institucional con enfoque de Género de FOPROLYD. Tabla# 87 “Población Beneficiaria de FOPROLYD”. Página. 104.

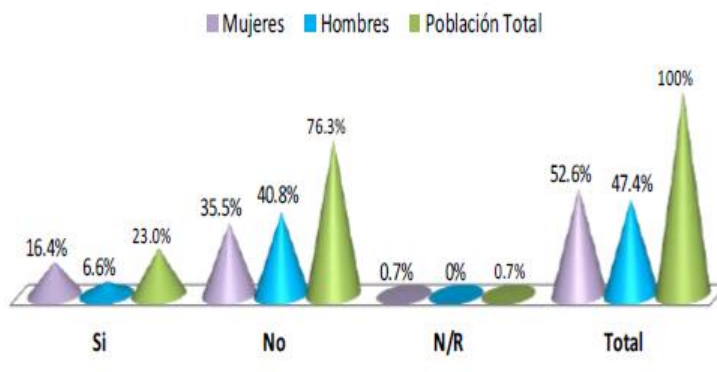
debiendo encaminarse esfuerzos para facilitar la conciliación entre ambos espacios.

Se evidenció con el Diagnóstico, que en FOPROLYD, las mujeres además de su jornada productiva, son las principales responsables de las tareas reproductivas, por lo que en ella repercute la doble jornada laboral,

Violencia contra la Mujer.

En cuanto al tema de violencia contra la mujer, se logró evidenciar que el 16.4% de las mujeres del personal, consideran haber sido víctima de al menos uno de los tipos de violencia reconocidos en el Art. 9 LEIV, en la institución. Por su parte, el 6.6% de los hombres, manifestó haber sido víctimas de violencia por su condición de sexo y género.

Gráfico # 8 Personal de FOPROLYD que ha solicitado permisos para tareas del cuidado durante la jornada laboral.



Fuente: Diagnóstico Institucional con enfoque de Género de FOPROLYD. Tabla# 93 “Población Beneficiaria de FOPROLYD”. Página. 110.

Estas y otras brechas identificadas en el Diagnóstico institucional, constituyen líneas de partida para este proceso de transversalización del enfoque de género en FOPROLYD.

5.3.2 FODA Institucional.

Esta herramienta, permitió identificar las fortalezas y oportunidades con que cuenta la institución para iniciar el proceso de transversalización del enfoque de género. Pero también aquellas debilidades y amenazas que deben tenerse en cuenta para superar y obtener los resultados previstos por la Política de Género.

Nivel Interno.

Fortalezas	Debilidades
<ol style="list-style-type: none"> 1. Presidencia de Junta Directiva y de Comité de Gestión Financiera, presidida por mujeres. 2. Voluntad política de las autoridades de FOPROLYD para la transversalización del Principio de Igualdad y No Discriminación a partir de la transversalización del enfoque de género. 3. Mujeres en jefaturas de áreas estratégicas. 4. Creación de la Unidad de Género. 5. Manual de Lenguaje Inclusivo con Enfoque de Género. 6. Procesos de Evaluación y actualización permanentes en planificación estratégica de FOPROLYD. 7. Derechos que promueven la conciliación de la vida familiar y laboral reconocidos en Reglamento Interno de Trabajo y Contrato Colectivo. 8. Comisión de Género Institucional. 9. Apertura a contratación de personas con discapacidad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asociaciones e instituciones que nombran representación ante Junta Directiva, no aplican criterios sensibles al género. 2. Estereotipos de género influyen negativamente en la percepción del liderazgo femenino y maximiza el masculino. 3. Se aplican criterios neutrales al género en procesos de selección de personal. 4. No hay orientación técnica para elaborar planes operativos con enfoque de género. 5. No hay revisión de perfiles de jefaturas con enfoque de género. 6. Poco conocimiento y acompañamiento en el tema de género. 7. Se reproducen los roles de género en la distribución y asignación de funciones a nivel de jefaturas y en áreas operativas de FOPROLYD. 8. Mujeres del personal, además de su rol productivo, son principalmente responsables del rol reproductivo en sus familias. Solicitan más permisos para atender tareas de cuidado. 9. Violencia de Género: psicológica/emocional y sexual. Afecta principalmente a las mujeres del personal.






 **Nivel Externo.**

Oportunidades	Amenazas.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Principio de Igualdad con rango constitucional (Art.3). 2. Marco jurídico nacional e internacional que garantiza el principio de igualdad. 3. Marco normativo que rige a FOPROLYD (Ley y su reglamento, Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad; Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo). 4. Lineamientos de transversalización del principio de Igualdad desde el Gobierno Central. 5. Coordinación con ente rector de la Igualdad Sustantiva. 6. Mayor participación y empoderamiento de las mujeres en espacios públicos y de decisión. 7. Posibilidad de convenios interinstitucionales para favorecer a mujeres beneficiarias. 8. Incidencia de autoridades de FOPROLYD para lograr cambios en la ley y su reglamento para darle un enfoque más integral. 9. Instituciones nacionales e internacionales, públicas y privadas que promueven y orientan el tema de Igualdad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poco conocimiento y empoderamiento de marco jurídico nacional e internacional en materia de igualdad. 2. Cambio de gobierno (partido e ideología). 3. Cambios en la legislación que atenten contra el principio de igualdad. 4. Falta o poco presupuesto asignado en materia de igualdad con enfoque de género. 5. Estereotipos de género en cultura salvadoreña. 6. Recortes presupuestarios. 7. Violencia contra la mujer. 8. Cultura sexista profundamente arraigada en la sociedad/Roles de género. 9. Cambios en dirección administrativa en FOPROLYD. 10. Relaciones partidarias afectan procesos de contratación de personal. 11. Instituciones y organizaciones que integran Junta Directiva y Comité de Gestión Financiera no brindan espacios para mayor participación de mujeres. 12. Sobre carga de actividades de representantes en Junta Directiva y Comité.

Capítulo 6: Objetivos Estratégicos y Líneas de Acción.

Para orientar el proceso de la transversalización del enfoque de género en FOPROLYD y dar además, cumplimiento a la normativa de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra la mujer, se han definido los siguientes objetivos estratégicos y líneas de acción, que serán desarrollados en un plazo de cinco años, a partir de la fecha de aprobación de la presente normativa.

Objetivo Estratégico 1: Transversalizar el enfoque de género en la planificación, políticas y estrategias de FOPROLYD.

Líneas de Acción	Metas % 2016-2021	Responsables	Población Meta
1.1 Elaboración del Plan de Acción de la Política Institucional de Género.	Instrumento 100% finalizado dentro del primer año.	Directa UG	Directa:  Población beneficiaria.  Personal de FOPROLYD. Indirecta:  Grupo familiar de población beneficiaria.  Organizaciones de personas con Discapacidad  Familia de personal de FOPROLYD.
1.2 Socialización de la Política de Género y su plan de acción a todos los niveles de la institución.	Proceso 100% finalizado en el primer año y reforzado en los años subsiguientes.	Estratégicas. JD y GG CG UG	
1.3 Incorporar el principio de Igualdad y el de No Discriminación en la planificación y normativa institucional.	35% de la planificación institucional con enfoque de género por año.	Apoyo externo. ISDEMU	
1.4 Ajustar los programas, políticas y servicios que brinda FOPROLYD a su población beneficiaria con el principio de Igualdad, No Discriminación y Equidad de género.	20% de programas, políticas y servicios que brinda FOPROLYD con enfoque de género por año.	Organizaciones de Personas con Discapacidad.	
1.5 Fortalecimiento de la Unidad de Género.	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimientos de conocimientos técnicos sobre perspectiva de género, permanente para personal de la Unidad. Unidad de Género fortalecida en un 50% con personal al final de los 5 años. 		

Objetivo Estratégico N°2: Formar una cultura institucional con enfoque de género.

Líneas de Acción	Metas % 2016-2021	Responsables	Población Meta
2.1 Transversalizar el enfoque de género en la gestión del recurso humano de FOPROLYD.	<ul style="list-style-type: none"> Operativizar el enfoque de género en un 20% de la gestión del recurso humano institucional por año. Normativa institucional armonizada con el enfoque de género al final de los cinco años. 	Directa UG Estratégicas. JD y GG CG UG Organizaciones de Personas con	Directa. Personal de FOPROLYD.
2.2 Incluir medidas de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en FOPROLYD.	Medidas de prevención permanentes, encaminadas a la erradicación de la violencia contra la mujer.		
2.3 Aplicar el enfoque de género en las comunicaciones institucionales	Incorporación del enfoque de género en el 10% de las comunicaciones institucionales por cada año, hasta completar el 50% como mínimo para el 2021.		

Objetivo Estratégico N°3: Monitorear los resultados de la implementación de la Política de Género de FOPROLYD.

Líneas de Acción	Metas % 2016-2021	Responsables	Población Meta
3.1 Establecer el proceso de monitoreo, seguimiento y evaluación de los resultados derivados de la implementación de la Política de Género de FOPROLYD.	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de indicadores cumplimiento, Tipo y frecuencia de la evaluación, Técnicas para obtener información totalmente establecido en el Plan de Acción de la Política de Género. Evaluación e informe de avances y logros derivados de la implementación de la política, cada seis meses. Un informe final anual. 	Directa UG Estratégicas. CG UG Discapacidad. Población beneficiaria de FOPROLYD.	Directa: Población beneficiaria. Indirecta: Toda persona que solicite información de conformidad a la Ley de Acceso a la Información.
3.2 Definir la forma de rendición de cuentas y acceso a la información emanada de la implementación de la Política de Género.	<ul style="list-style-type: none"> Mecanismos de rendición de cuenta permiten el acceso permanente a la información emanada de la implementación de la Política de Género. Informe anual para rendición de cuentas institucional. 		

Capítulo 7: Rectoría.

La Junta Directiva de FOPROLYD y la Gerencia General, impulsan el proceso de transversalización del enfoque de género como una herramienta metodológica que permite garantizar tanto para el personal como a la población beneficiaria, el principio de Igualdad y No Discriminación, especialmente por razón del sexo y género de una persona.

Por tal motivo, se define la rectoría de la presente política, que tendrá la responsabilidad de acompañar el proceso de implementación, monitoreo y evaluación de las líneas de acción aquí consagradas, en aras a lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos hacia la igualdad y equidad de género.

7.1 Unidad de Género.

La Unidad de Género de FOPROLYD es la principal responsable de coordinar con todas las áreas institucionales la implementación, monitoreo y evaluación de la Política de Género, además de ser el enlace técnico en materia de igualdad, con las máximas autoridades institucionales: Junta Directiva, la Gerencia General, Las unidades de gestión y la Comisión de Género, a nivel interno y a nivel externo, con el ente rector de la LIE el ISDEMU.



Serán funciones de la Unidad de Género, en el marco del cumplimiento de la presente Política, las siguientes:

- ④ Facilitar la orientación técnica para la elaboración del Plan de Acción de la Política Institucional de Género de FOPROLYD.
- ④ Dar seguimiento a todo el proceso de implementación de la presente Política.
- ④ Monitorear, en coordinación con la Comisión de Género, los avances y logros en materia de igualdad sustantiva y equidad de género.

7.2 Comisión de Género Institucional.

La Comisión de Género de FOPROLYD, es un espacio de coordinación estratégico para el monitoreo y seguimiento de la implementación de la Política de Género; por tanto, sus principales funciones serán:

- ④ Apoyar en la elaboración del Plan de Acción de la Política de Género.
- ④ Acompañar a la Unidad de Género en la implementación, seguimiento y evaluación de la presente Política.
- ④ Promover el cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos en el marco del Plan Quinquenal de FOPROLYD y de la Política de Género.
- ④ Promover alianzas a nivel interno y con instituciones u organizaciones externas para fortalecer los esfuerzos en materia de igualdad y equidad de género en FOPROLYD.

Abreviaturas, Siglas y Acrónimos.

- ☉ FOPROLYD: Fondo de Protección de Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado.
- ☉ ISDEMU: Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la mujer.
- ☉ ONU: Organización de las Naciones Unidas.
- ☉ CEDAW: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- ☉ Convención de Belém Do Pará: Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer.
- ☉ LEIV: Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
- ☉ LIE: Ley de Igualdad, Equidad y erradicación de la Discriminación contra la Mujeres.
- ☉ POA (S): Plan (es) Operativo (s) Anual (es).
- ☉ FAES: Fuerza Armada de El Salvador.
- ☉ FMLN: Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional.
- ☉ JD: Junta Directiva.
- ☉ GG: Gerencia General.
- ☉ CTE: Comisión Técnica Evaluadora.
- ☉ UG: Unidad de Género.
- ☉ CG: Comisión de Género.

Créditos.

Editor.

Fondo de Protección de Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado (FOPROLYD).

Autoridades.

Junta Directiva.

Licenciada Irma Segunda Amaya, Presidenta de Junta Directiva.

Doctor Marlon Mendoza Fonseca, Gerente General.

Unidad de Género Institucional.

Licenciada Belbia Rosirene Mendoza Alfaro, Coordinadora.

Comisión de Género Institucional.

Licenciado Eberhardo Ottmaro Ethelwoldo Argueta Aguilera, Sub Gerente.

Licenciada Nora Idalia Rodríguez de Ayala, Jefa de la Unidad Administrativa Institucional.

Ingeniero Jaime Adalberto Martínez Portillo, Jefe del Departamento de Servicios Generales.

Licenciada Angélica Ester Ruano Blanco, Jefa de Unidad de Reinserción Social y Productiva.

Licenciado. Nicolás Adelmo Marroquín Rodríguez, Coordinador de Zona de Reinserción.

Doctora Ingrid Beatriz Martel de Palacios, Jefa de Unidad de Prestaciones y Rehabilitación.

Licenciada Gloria Marina Santos Montano, Coordinadora Equipo de Salud Mental.

Licenciada Lucía del Carmen Benavides Reyes, Encargada de la Oficina de Comunicaciones.

Licenciado Miguel Ángel Aquino, Oficial de Información.

Equipo Técnico Documento de Política de Género.

Unidad de Género FORPOLYD.

Comisión de Género Institucional

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. ISDEMU/Licenciada.

Reina Maribel Solano. Referente ISDEMU.

Personal participante en FODA Institucional.

Alejandro González.
Alex Doradea.
Álvaro Ramón Henríquez Alas.
Ana Marisela Mendoza.
Carlos Monge.
Celia García.
Elizabeth Arias.
Evelyn Cáceres.
Irma Aracely Bernal.
Juan Carlos Lemus.
Karen Tatiana García.
Laura Antonia Argueta Serrano.
Ludivina Serpas.
Luis Alonso Martínez Miranda.
Marcia Henríquez.
Margarita Martínez.
María Guadalupe Cristales.
Marlon Manzano.
Melvin Martínez.
Migdalia Lissette Escamilla.
Noemí García.
Osmín García.
Santos Sixto Vigil.
Sara Alfaro.
Silvia Guadalupe Ponce.
Elba Raquel Chinchilla Centeno.

Revisión Final.

Dr. Marlon Mendoza Fonseca.
Gerente General.

**Fondo de Protección de Lisiados y Discapacitados
a Consecuencia del Conflicto Armado.
“Política Institucional de Género de FOPROLYD
2016-2021”.**
**Normativa para la transversalización del enfoque
de género en la institución.**
San Salvador. El Salvador. Noviembre de 2016.

Bibliografía.

- ④ Constitución de la República de El Salvador.
- ④ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- ④ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. ONU Mujeres.
- ④ Resolución 1325. Consejo de Seguridad de la ONU. “Mujer y los Conflictos Armados”. Octubre de 2000.
- ④ Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer.
- ④ Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
- ④ Ley de Beneficio para la Protección de los Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado y su Reglamento.
- ④ Acuerdos de Nueva York y Acuerdos de Paz de Chapultepec. México.
- ④ Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019.
- ④ Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas. ISDEMU 2012.
- ④ Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva. ISDEMU 2014.
- ④ Programa Cultura de Paz. UNESCO El Salvador - ISDEMU. “Palabras Nuevas para un Mundo Mejor”. Octubre 2008.
- ④ Asociación Equipo Maíz. “el ABC de Género”. EL Salvador. Segunda Edición. 2001.
- ④ Teresita de Barbieri. “Sobre la Categoría Género: Una introducción Teórico- Metodológico”. Revista Debates en Sociología. Pontificia Universidad Católica del Perú. Departamento de Ciencias Sociales. www.revistas.pucp.edu.pe
- ④ Instituto Nacional de las Mujeres. (INMUJERES). “Glosario de Género”. 1º edición. México. Noviembre de 2007. www.inmujeres.gob.mx
- ④ Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES/Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD. “ABC de Género en la Administración Pública”. Segunda Edición, noviembre de 2007. www.inmujeres.gob.mx
- ④ Revista Envío Digital. Universidad Centroamericana (UCA). www.envio.org.ni/articulo/689