



POLÍTICA INSTITUCIONAL  
DE **IGUALDAD Y EQUIDAD**  
DE **GÉNERO**

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo  
Integral de la Niñez y la Adolescencia

# JUNTA DIRECTIVA

## Director Presidente

Lic. Hermelindo Ricardo Cardona Alvarenga  
Viceministro de Educación, Ciencia y Tecnología  
Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología

## Directora Propietaria

Licda. Carla Evelyn Hananía de Varela  
Ministra de Educación, Ciencia y Tecnología  
Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología

## Directora Suplente

Licda. Brunilda Peña de Osorio  
Directora Nacional de Primera Infancia Interina Ad-  
Honorem  
Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología

## Directora Propietaria

Dra. Marcela Guadalupe Hernández  
Coordinadora de la Unidad de Atención Integral a la  
Mujer, Niñez y Adolescencia  
Ministerio de Salud y Asistencia Social

## Director Suplente

Dr. Juan Antonio Morales  
Técnico de la Unidad de Atención Integral a la Mujer  
Niñez y Adolescencia  
Ministerio de Salud y Asistencia Social

## Directora Propietaria

Licda. Cándida Dolores Parada de Acevedo  
Procuradora General Adjunta de Niñez  
Procuraduría General de la República

## Directora Suplente

Licda. Emilia Guadalupe Portal Solís  
Coordinadora Nacional de Defensa de Niñez y  
Adolescencia  
Procuraduría General de la República

## Miembro Propietario

Lic. José Antonio Calero  
Fundación EDUCO

## Miembro Suplente

Licda. Yenny Carolina Cortez  
Asociación Intersectorial para el Desarrollo  
Económico y el Progreso Social (CIDEP)

## Miembro Propietaria

Dra. Graciela Colunga de García  
Asociación PROVIDA

## Miembro Suplente

Sr. José Roberto Ortiz Capacho  
Comité de Desarrollo Local del Municipio de  
Nahulingo

Director Ejecutivo y Secretario de la Junta Directiva  
Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la  
Niñez y la Adolescencia - ISNA  
M.Sc. Manuel Antonio Sánchez Estrada

# POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO



## **RESPONSABLE DE LA PUBLICACIÓN**

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo  
Integral de la Niñez y la Adolescencia (ISNA)

## **ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA**

- OXFAM El Salvador
- Universidad Evangelica El Salvador
  - Unidad de Género, ISNA
- Departamento de Investigación, Gerencia de  
Planificación e Investigación, ISNA

## **DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN**

Unidad de Comunicaciones

## CONTENIDOS

Mensaje de la Dirección Ejecutiva .....	6
Presentación .....	8
Justificación .....	10
Antecedentes y Contexto Institucional .....	13
Marco Teorico .....	20
A. Enfoque de Género .....	20
B. Enfoque de Derechos Humanos .....	22
Marco Jurídico .....	23
Normativa Internacional .....	23
Normativa Nacional .....	25
Objetivos .....	28
General .....	28
Específicos .....	28
Principios Rectores .....	29
Difusión de la Política .....	31
Recursos Necesarios .....	31
Implementación de la Política .....	32
Seguimiento y Evaluación .....	39
Definiciones .....	41
Referencias Biográficas .....	46

“Pienso que necesitamos construir una nueva alianza entre los hombres y las mujeres. Los hombres tenemos que aprender a escuchar como nunca lo hicimos antes. Tenemos que aprender a hacer un tipo de sacrificio diferente para promocionar la igualdad entre los hombres y las mujeres, en los niveles de conducción de nuestros partidos, sindicatos, organizaciones comunales, grupos religiosos, lugares de trabajo y en las familias”

*Kaufman*

# MENSAJE DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA

## MENSAJE DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA

En cumplimiento con la normativa nacional e internacional en materia de Derechos Humanos de las mujeres, presento la Actualización de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, que continúa con los compromisos del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y Adolescencia en temas de igualdad y equidad de género, para contribuir a erradicar las diversas formas de discriminación que obstaculizan a las mujeres trabajadoras el ejercicio de sus derechos.

Este instrumento tiene como fundamento la Constitución de la República, Ley Protección Integral de la Niñez y Adolescencia LEPINA, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres LEIV, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres LIE, para la promoción de los Derechos Humanos de las mujeres, especialmente su derecho a vivir una vida libre de violencia y discriminación en cualquier ámbito con énfasis en el espacio institucional.

La Política cuenta con las estrategias de fortalecimiento institucional, transformación cultural y diversas medidas dirigidas a la transversalización del enfoque de género para construir relaciones laborales más equitativas, incluyentes, prósperas, democráticas; asimismo promover la incorporación del enfoque de género en los diferentes programas, planes, proyectos del ISNA dirigidos a las niñas, niños, adolescentes y sus familias.

El desafío institucional es hacer de esta política el mecanismo para una transformación bajo el principio de igualdad, no discriminación y equidad, desde sus propias responsabilidades y roles. Más allá de los deberes que asume la administración, es el compromiso de mujeres y hombres trabajadores del ISNA, en cumplir con los objetivos de la misma, lo que constituye una estrategia organizacional para la transversalización del enfoque de género en todos los procesos del quehacer institucional, lo cual será la mejor garantía para avanzar con paso firme y sostenido en el camino hacia de la igualdad sustantiva.

M.Sc. Manuel Antonio Sánchez Estrada  
Director Ejecutivo



# ACUERDO DE APROBACIÓN



ISNA

INSTITUTO SALVADOREÑO PARA EL DESARROLLO  
INTEGRAL DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA

El Infrascrito Secretario de la Junta Directiva y Director Ejecutivo del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia, **CERTIFICA:** Que en el libro de Actas de la Junta Directiva del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia, correspondientes al año dos mil veinte, en el acta de la Octava Sesión Ordinaria de la Junta Directiva, celebrada el día ocho de septiembre de dos mil veinte, aparece el acuerdo número seis que literalmente se lee: ".....**ACUERDO No. 6.-** La Junta Directiva del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia, **CONSIDERANDO: I)** Que se revisó la propuesta de Actualización de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género del ISNA (PIEG), presentada por la Jefa de la Unidad de Género, la cual se pretende erradicar las diversas formas de discriminación que obstaculizan a las mujeres trabajadoras el ejercicio de sus derecho, ha contribuir a la temática de género en el quehacer institucional, mejorando las relaciones laborales y la situación de las mujeres dentro de la institución; con la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, el ISNA garantiza los derechos de la mujer; por otra parte la política contienen los objetivos, principios rectores y metas estratégicas de fortalecimiento institucional, transformación cultural y diversas medidas dirigidas a la transversalización del enfoque de género para construir relaciones laborales más equitativas, incluyentes, prósperas, democráticas y asimismo promover la incorporación del enfoque de género en los diferentes programas, planes y proyectos del ISNA dirigidos a las niñas, niños, adolescentes y sus familias, para su cumplimiento que guiaran la ruta institucional; **II)** Que esta Junta Directiva ha revisado y analizado la referida propuesta de Actualización de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género del ISNA, elaborada por la Unidad de Genero Institucional, la cual tiene por objetivo principal garantizar los derechos de las mujeres que desempeñan su labor dentro de la institución y erradicar las diversas formas de discriminación, asimismo, se convierten en una líneas de trabajo de cada una de las diferentes unidades organizativas que conforman la institución, y para materializar la implementación de Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, todo ello con el objeto de realizar un trabajo ordenado y sistemático, planificación e incorpora aspectos acordes a la naturaleza y particularidad de este Instituto sobre Género; siendo procedente aprobar la solicitud efectuada por la Unidad de Género. Por lo antes expuesto y de conformidad a los artículos 185, 186 lit. i) de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, por unanimidad las y los miembros presentes **ACUERDAN: APROBAR** la actualización de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género del ISNA (PIEG). **COMUNIQUESE.**"..... -

Es conforme con su original con el cual se confronto y se extiende la presente certificación, en la Ciudad de San Salvador, a los diez días del mes de septiembre del dos mil veinte. -

  
M.Sc. Manuel Antonio Sánchez Estrada  
Secretario de la Junta Directiva y Director Ejecutivo.



## PRESENTACIÓN

Durante muchas generaciones en El Salvador, movimientos de mujeres han venido luchando para que la sociedad reconozca la igualdad y equidad de género en el cumplimiento de derechos humanos y lograr erradicar los efectos negativos que se generan en las relaciones interpersonales, con carácter de desigualdad, significativamente manifiestas hacia ellas en las relaciones laborales y sociales, junto a las actitudes, los comportamientos y acciones discriminatorias de las diferentes estructuras sociales, económicas y políticas, comenzando en la familia, hasta llegar a las instituciones del Estado que les han relegado en lo económico, político y social.

El enfoque de género se ha vuelto imprescindible en el funcionamiento y desarrollo de la sociedad; se sustenta tanto en la ratificación estatal de normativas internacionales, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 1979, adaptándose en los instrumentos nacionales, con el fin de integrarse al Sistema de Protección Social Universal, para potenciar el pleno desenvolvimiento de las mujeres y la eliminación de las desigualdades.

Es así que, en concordancia con la Política Nacional de las Mujeres y los mandatos de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Belem Do Pará se integran consideraciones de igualdad y equidad de género en todos los aspectos que abarcan el trabajo institucional del ISNA, principalmente en función de su razón primordial: la promoción, difusión y restitución de los derechos de niñas, niños y adolescentes.

En este sentido, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia –ISNA– ha realizado esfuerzos encaminados a incorporar la perspectiva de género en el quehacer institucional, para ello elabora la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, como herramienta que promueva la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, contribuyendo a la construcción de una sociedad más inclusiva e igualitaria en el marco del cumplimiento de los derechos humanos de todas las personas.

La Política contiene las bases teóricas y orientaciones estratégicas del



abordaje del trabajo institucional, desde la perspectiva de la igualdad y equidad de género, así como los lineamientos para su ejecución. Los conceptos, principios y lineamientos que contiene, revisten un carácter normativo, tanto para las instancias ejecutivas y técnicas, como para las administrativas y de servicios generales de la Institución. Así mismo, su aplicación será de carácter interno, abarcando tanto el nivel institucional, como en las acciones que se ejecutan en el marco de la implementación de los Programas dirigidos a niñas, niños, adolescentes, familias y operadores del Sistema Nacional de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.



## JUSTIFICACIÓN

La teoría de género expresa que la vulneración de los derechos de las mujeres se produce por su condición de género y posición laboral, hecho que puede confirmarse dentro de la institución, con la ya mencionada función del “cuido” de la niñez, asignado de forma directa a las mujeres, situaciones que se evidencian en la dinámica laboral del ISNA.

Si se trata de reconocer su dignidad, es imprescindible que se trabaje esa idea estereotipada de los roles de mujeres y hombres, que persisten dentro de la institución, además, abrir espacios en iguales condiciones para las mujeres, y erradicar aquellas prácticas de discriminación, surgidas dentro de las relaciones laborales.

El ISNA tiene el compromiso de contribuir al cambio de paradigmas que han alimentado las relaciones desiguales de género desde hace décadas; particularmente, en su propia dinámica de trabajo, producto de un proceso social y cultural de discriminación hacia las mujeres construido por siglos, desde la sociedad y el Estado.

Además, estos paradigmas repercuten en unas claras relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres, que traen aparejado hacia ellas, diferencias salariales, acoso u otro tipo de transgresiones. Estas se ven reflejadas en las relaciones que se establecen en tanto en trabajadoras y trabajadores al interior del Instituto, en el tipo de funciones que se asignan y en los cargos que desempeñan, mujeres y hombres, dentro de la institución a partir, casi siempre, de una condición de desventaja hacia las primeras. Tales situaciones se evidenciaron en el diagnóstico participativo, realizado previamente a la elaboración de la Política.

En el ámbito de las relaciones sociales, la desigualdad, afecta el desarrollo individual, colectivo e institucional, expresándose de alguna manera en el tipo de Programas y atención que se brinda a las niñas, niños y adolescentes, en el proceso de promoción, protección, restitución y garantía de sus derechos.

No obstante, no solo la dinámica interna es necesario cambiar en sí, sino también armonizarla con el marco normativo nacional e internacional relativo a la igualdad y equidad de género, respecto del quehacer institucional. Tal situación demanda iniciar un proceso de deconstrucción de

actitudes discriminatorias por razones de género, a través de un proceso de institucionalización de la perspectiva de género.

Dicha deconstrucción supone una articulación de mecanismos para ejercer las funciones laborales en un marco de co-responsabilidad y sobre la base de una práctica institucional de equiparación de oportunidades sostenible; en ese contexto también habrá que considerar la introducción del concepto de la masculinidad que, como lo apunta el Instituto de Masculinidad, Sexualidad y Pareja, Wem de Costa Rica, implica “resolver los problemas de la masculinidad tradicional hegemónica, tales como el machismo y la violencia, incluyendo la de orden sexual”.

En tal sentido, en el ámbito laboral, es esencial procurar una armonización entre género y derechos de las mujeres, superando cualquier situación de discriminación contra las personas por su género; por ende la presente Política pretende ser un instrumento armonizador y promotor de acciones positivas que contribuyan a cerrar las brechas existentes entre mujeres y hombres en razón de su sexo.

El enfoque de género tiene como eje transversal el enfoque de derechos humanos, que como tal, pertenece a mujeres y hombres; por lo mismo, debe ser el eje orientador del trabajo que se realiza en el marco de los diferentes programas de atención a niñas, niños y adolescentes, pues constituyen los actores sociales fundamentales hacia quienes se dirige el trabajo del ISNA. Pero en una sociedad fraguada por relaciones de desigualdad de poder entre mujeres y hombres, así como por las limitadas oportunidades que tienen las mujeres para su pleno desarrollo en la sociedad salvadoreña, las condiciones de desarrollo para la niñez y la adolescencia, se ven a su vez, afectadas.

En tal sentido, la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género del ISNA, tiene como propósito:

1. Contribuir al cumplimiento del compromiso de país al firmar y ratificar Convenciones y Tratados internacionales sobre la protección de los derechos humanos de las mujeres, entre ellas: la “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer” (CEDAW), la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” (Convención Belem Do Pará) y la “Convención sobre los Derechos del Niño”. En el ámbito nacional también se cuenta con instrumentos jurídicos, tales como: la “Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres”, la “Ley de Igualdad,

Equidad y Erradicación de la Discriminación para las Mujeres”, la Política Nacional de las Mujeres, asimismo la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, las cuales conducen a las instituciones públicas, a contar con políticas públicas para la Igualdad sustantiva.

2. Contribuir al compromiso histórico con las niñas, niños y adolescentes, en primer lugar por la cantidad de violaciones a sus derechos humanos, de las cuales han sido y son objeto, debido a su edad y condición de género, y en segundo lugar, por el nivel de invisibilización, sometimiento, violencia y discriminación, del cual han sido víctimas las mujeres en sus diferentes etapas de vida, a través de la historia.
3. La responsabilidad de implementar procesos educativos con igualdad y equidad de género, desde los primeros años de vida para el ejercicio pleno de sus derechos, compromiso legal, social y moral, que asume esta Institución.

Por estas razones, se considera que la equidad e igualdad de género, es la base para garantizar el desarrollo pleno e integral y el respeto a los derechos humanos de las mujeres. La Política en este contexto, promoverá la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos administrativos y de planificación e implementación de Programas, que la institución ejecuta.

## ANTECEDENTES Y CONTEXTO INSTITUCIONAL

La Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) del ISNA, se formuló por primera vez en 2013 y fue aprobada en 2014 por la Junta Directiva de la institución. Desde entonces, la PIEG ha contribuido a la incorporación de la temática de género en el quehacer institucional, mejorando las relaciones laborales y la situación de las mujeres en muchos aspectos. Uno de los pilares sobre los que se ha sostenido la estrategia de mejora institucional ha sido la sensibilización y formación del personal, así como la implementación de mecanismos e instrumentos internos que garanticen la transversalización del enfoque de género en los procesos institucionales.

Algunos de los logros institucionales que han sido reportados como resultados de la PIEG según línea estratégica, son los siguientes:

1. Implementar mecanismos que contribuyan a la erradicación de la discriminación, la desigualdad y la violencia de género.
  - Desarrollo de campaña de prevención, detección del acoso sexual y laboral en la institución.
  - Incorporación de la meta de género en los planes operativos anuales de las instancias organizativas del primer nivel a partir de 2017.
  - Incorporar el proceso de transversalización del enfoque de género a planes, proyectos y programas.
2. Integrar criterios de equidad de género en la administración de los recursos humanos y materiales.
  - Diseño y ejecución de estrategia para desarrollar campaña comunicacional denominada "Paso a paso construyendo igualdad de género", que permitió el posicionamiento del enfoque de género a nivel institucional.
  - Difusión de campaña "Métele un gol al machismo", auspiciada por la Fundación Justicia y Género, dirigida al personal y jóvenes del Centro de Inserción Social "Sendero de Libertad".
3. Establecer mecanismos de revisión y actualización de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) en forma periódica;

lo cual permitirá el cumplimiento de forma progresiva de la Política.

- Aplicación de la encuesta virtual para Diagnóstico Institucional a personal del ISNA y análisis de base documental para la obtención de insumos para establecimiento del diagnóstico de implementación de la PIEG.
  - Diseño y aprobación de procedimiento de trabajo y procesos.
  - Capacitación dirigida a 1,031 mujeres y 435 hombres, que han sido parte de uno o más procesos de formación en temáticas de género.
  - Sensibilización en el tema de género a través de actividades conmemorativas, ferias, festivales, entre otras, teniendo un registro de participación de 2,833 mujeres y 957 hombres del personal ISNA.
  - Diseño y elaboración de la curricula de formación en género, impartida por la Escuela de Formación en Derechos de la Niñez y Adolescencia del ISNA, EFNA.
4. Incorporar el enfoque de género en el Sistema de Información Para la Infancia (SIPI), así como en los procesos de investigación que desarrolle la institución.
- Revisión de documentos e instrumentos de recopilación de datos de las diferentes instancias con la finalidad de incorporar el enfoque de género.
  - Participación en el proyecto de elaboración de indicadores de atención a niñez y adolescencia atendida por ISNA.
  - Incorporación del tema de prevención de violencia sexual y femenicida en el 8º Certamen Nacional de Investigación de Niñez y Adolescencia.
5. Ejecutar acciones positivas como mecanismo de corrección para eliminar la discriminación y desigualdad de hecho entre mujeres y hombres como instrumento de justicia social.
- Nivelación salarial ejecutada a través de una reforma a la Ley de Salarios que benefició a 319 mujeres trabajadoras y 69 trabajadores, haciendo un total de 388 personas de este instituto.
6. Crear y/o readecuar los diferentes planes, programas y proyectos dirigidos a niñas, niños y adolescentes, familia y comunidad en el proceso

de promoción, difusión, participación y restitución de sus derechos humanos, con el enfoque de igualdad, equidad y no discriminación de género.

- Elaboración y socialización de los “Lineamientos técnicos para la incorporación del enfoque de género e interseccionalidad en el ISNA”.
  - Creación de la “Guía para la incorporación del enfoque de género e interseccionalidad en el ISNA”.
  - Gestión de proyectos de cooperación en el cual se incorpora el enfoque de género en el quehacer institucional haciendo énfasis en los servicios que se prestan a favor del cumplimiento de derechos de niñez y adolescencia.
  - Establecimiento de un diagnóstico de género en los Centros para la Inserción Social, con el objetivo de identificar los factores externos de desigualdad y discriminación que obstaculizan el otorgamiento de la medida de libertad asistida de mujeres adolescentes y jóvenes.
  - Desarrollo de Diplomado sobre Salud Sexual Integral en Ciudad de la Niñez y Adolescencia CNA, dirigido a personal administrativo, técnico y de instructoría.
7. Implementar mecanismos de igualdad, equidad y no discriminación en el proceso de contratación y prestación de servicio.
- La Unidad de Adquisiciones y Contrataciones Institucional ha podido en alguna medida incorporar adjudicaciones realizadas de manera significativa a personas naturales y/o jurídicas lideradas por mujeres, lo cual constituye el reto de transversalizar el enfoque en la totalidad de los procesos de adquisición y/o contratación que se realizan.
8. Revisión y /o creación, divulgación e implementación de la normativa institucional que incorpore el enfoque de género.
- Aprobación y socialización de normativa institucional armonizada con la Ley Especial para Una Vida Libre de las Mujeres y la Ley del Servicio Civil, con el propósito de minimizar la violencia laboral en la institución.

Pese a ello, y como lo estableció la PIEG desde su aprobación, la actualización

constante de dicho instrumento normativo debía ser una premisa fundamental que permitiera garantizar su incidencia sobre las condiciones concretas del instituto. Es en este sentido que la política se planteó un horizonte de tres años para realizar su evaluación y actualización, ya en el marco de mejoras institucionales visibles. Y es en este contexto que se realizó un nuevo ejercicio diagnóstico que permitiera evaluar los avances y las tareas pendientes.

En dicho diagnóstico se recabó información en distintos ámbitos de la vida de las mujeres: ámbito personal, laboral y social. En particular, cabe destacar el ámbito laboral pues es sobre el cual la PIEG puede tener incidencia directa. En el ámbito laboral, se abordaron diferentes indicadores sobre la promoción laboral y la aptitud de los espacios laborales como espacios libres de violencia y que promueven la igualdad de género. Al respecto de la promoción laboral, se tiene que para 2017 el 64.8% de mujeres no ha ascendido de puesto desde que entró a trabajar en el ISNA, mientras que dicho indicador entre hombres asciende a 47.6%, mostrando una diferencia de 17.2% entre ambos sexos (tabla 1).

Sin embargo, cabe señalar que la diferencia se redujo desde el primer diagnóstico institucional realizado en 2012, cuando el 72.1% reportó nunca haber tenido un ascenso, mientras que el porcentaje de hombres era del 51.7%. Aunque este indicador ha mejorado, es indispensable crear y fortalecer políticas de promoción del talento humano, dando oportunidades equitativas a mujeres para que opten a cargos de dirección y toma de decisiones.

**Tabla 1: Personal que no ha ascendido de puesto de trabajo desde su contratación según sexo, ISNA 2012 – 2017 (en porcentajes)**

SEXO	2012	2017
Hombres	51.7	47.6
Mujeres	72.1	64.8
<b>Diferencia</b>	<b>20.4</b>	<b>17.2</b>

Fuente: Diagnósticos institucionales de género 2012, 2017.

También se recopiló información sobre el ambiente laboral y las relaciones



con los pares y las jefaturas a través de seis preguntas, cuyos niveles de respuesta muestran en la mayoría de los casos una situación más favorable para hombres que para mujeres (ver tabla 2). Sólo en una de las preguntas el porcentaje es un poco mayor para las mujeres que para los hombres, en el caso de la pregunta 5. Sin embargo, cabe señalar que en este caso se refiere a un aspecto del cuidado, área a la que tradicionalmente se ha relegado a las mujeres en función del estereotipo de madre.

**Tabla 2: Opiniones del personal en aspectos del ambiente laboral según sexo, ISNA 2017 (en porcentajes)**

Nº	CUESTIONAMIENTO	MUJERES	HOMBRES
1	Me gusta el ambiente de trabajo de mi unidad.	79.12	92.86
2	Mis opiniones son tomadas en cuenta y mi trabajo es valorado en la unidad a la que pertenezco	75.82	80.95
3	Cuando hay conflictos en mi área de trabajo, los mismos se resuelven de manera oportuna.	62.64	78.57
4	Si expreso a mi jefatura alguna incomodidad en mi área de trabajo, se me brindan alternativas para su solución.	67.03	73.81
5	En casos excepcionales es fácil que mi jefatura me autorice permisos cuando se trata del cuidado de hijas/hijos/pareja.	95.60	92.86
6	Se cumple la normativa de recursos humanos en su área de trabajo	87.91	88.10

Fuente: Diagnóstico institucional de género, 2017.

Otro aspecto que se indagó sobre el ámbito laboral fue el hecho de haber presenciado situaciones de violencia, específicamente en cuanto a acoso y discriminación. La información obtenida mostró que la incidencia de algunas problemáticas es mínima pero aun así ha estado presente en los espacios laborales del ISNA (ver tabla 3). Sobre el acoso, es particularmente notorio que la mayoría de casos de acoso que se conocen tienen como víctima a mujeres y no a hombres, con porcentajes de 14.3% y 6.8% respectivamente.

Una problemática muy extendida es la de realizar chistes o burlas utilizando doble sentido o lenguaje sexualizado, así como estereotipos basados en el sexo. El 46.6% de las mujeres encuestadas refirieron que ese tipo de prácticas se realizaban en la oficina, y aunque esto no es una problemática exclusiva de la institución, sino de gran parte de la sociedad salvadoreña, sería positivo promover nuevas formas de relación en los espacios de trabajo, que no comporten el uso de lenguaje sexualizado o sexista, y que puedan ofender o resultar invasivo.

**Tabla 3: Mujeres y percepción de violencia sexual, ISNA 2017**

Nº	CUESTIONAMIENTO	%
1	Han acosado sexualmente a una compañera de trabajo.	14.3
2	Han acosado sexualmente a un compañero de trabajo.	6.8
3	Se ha discriminado a compañeros/as de trabajo por su orientación sexual.	10.5
4	Se han burlado u ofendido a compañeras o compañeros de trabajo por su orientación sexual.	13.5
5	Se hacen bromas o cuentan chistes sexualizados en la oficina.	46.6

Fuente: Diagnóstico institucional de género 2017.

Finalmente, se indagó sobre otras formas de manifestación de la violencia física, psicológica y sexual. En este caso, la información corresponde a casos en que la persona encuestada se ha visto involucrada directamente en un caso de violencia; por ejemplo, más de la cuarta parte de las mujeres encuestadas reportaron haber sufrido situaciones en las que les gritaron, humillaron o maltrataron en su área de trabajo (26.4%), así como aproximadamente una de cada diez mujeres han sufrido acoso por parte de alguno de sus compañeros (11.0%) (Ver tabla 4). Otras problemáticas como por ejemplo, haber sido forzada a tener relaciones sexuales o tener una recarga de trabajo por no acceder a una insinuación sexual, tuvieron respuestas nulas, siendo sus porcentajes de 0.0%.

Al respecto de haber sido discriminada por su sexo, se preguntó a las

mujeres encuestadas si habían perdido una oportunidad de ascenso o de formación debido a su sexo. En estos casos, de las mujeres encuestadas el 2.2% respondió haber perdido una oportunidad de ascenso debido a su sexo; mientras que el 1.1% dijo haber perdido una oportunidad de formación por ser mujer. Aunque la presencia de discriminación en estos aspectos es mínima, deben ser conductas que se erradiquen para fomentar el desarrollo profesional y personal de las mujeres.

**Tabla 4: Mujeres y vivencias de violencia en el trabajo, ISNA 2017**

Nº	CUESTIONAMIENTO	%
1	Me han gritado, humillado o maltratado en mi área de trabajo.	26.4
2	He sentido que alguno de mis compañeros de trabajo me ha acosado sexualmente.	11.0
3	Alguien en el trabajo ha intentado chantajearme, ofreciéndome algún beneficio a cambio de un favor sexual.	1.10
4	Se me ha recargado de trabajo como represalia por problemas personales con la jefatura.	6.60
5	Se me ha recargado de trabajo como represalia por no acceder a una exigencia sexual.	0.00
6	Alguien en la oficina me ha obligado a tener relaciones sexuales con él/ella.	0.00
7	He perdido una oportunidad de ascenso en la oficina a causa de mi sexo.	2.20
8	He perdido una oportunidad de formación en la oficina a causa de mi sexo.	1.10

Fuente: Diagnóstico institucional de género 2017.

Finalmente, es importante destacar la mejora en las condiciones de las mujeres trabajadoras en el ISNA y la promoción de la perspectiva de la igualdad de género, lo cual se ha realizado en parte gracias a la existencia de una normativa interna en materia de género, la PIEG, así como de una instancia organizativa, la UDG, cuya naturaleza y principal atribución es promover la igualdad y equidad de género en la institución.

## MARCO TEÓRICO

Los estudios y el enfoque de género están siendo integrados al mundo como contribución para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Para eso se hace imprescindible que los estudios de los fenómenos sociales y los procesos de desarrollo en general no sean neutros respecto a la condición de hombres y mujeres, porque es uno de los factores que influye en que el impacto no sea el mismo para todo el grupo destinatario. Por tanto, deben definirse cuáles son los enfoques a seguir en este proceso de implementación de la Política de Igualdad y Equidad de Género del ISNA.

### A. ENFOQUE DE GÉNERO

Considerando los espacios y roles familiares, educativos, socio culturales y económicos, así como el rol de los medios de comunicación en la reproducción de estereotipos, el enfoque de género básicamente implica la equidad e igualdad entre hombres y mujeres y su aplicabilidad, orientados a disminuir las brechas de desigualdad existente en el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres, y garantizar la igualdad de ambos en el acceso a las oportunidades y resultados de desarrollo.

En la Política institucional, el enfoque de género toma en consideración las diferentes oportunidades que poseen los hombres, las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y ellas, los distintos roles, funciones y atributos que socialmente se les asignan; el género se relaciona con todos los aspectos de la vida económica, política, social, cotidiana y privada de las mujeres y los hombres, determinando características y funciones según el sexo y la percepción que se tenga de la persona. Las relaciones de género se derivan de los modos en los que la sociedad asigna los roles y responsabilidades distintas, a la mujer y al hombre, esto determina diversas formas de acceder a los recursos materiales, así como el acceso a espacios de participación y desarrollo.

La Política toma en consideración el enfoque "Género en Desarrollo" (GED) que revela que la exclusión de las mujeres tiene su causa y efecto en las desigualdades, en las relaciones de género y en los roles que éstas asignan

a mujeres y a hombres<sup>1</sup>. Las estrategias desarrolladas por este enfoque se centran en cuatro (4) ejes:

- Sensibilización entre mujeres y hombres que atienden niñas, niños y adolescentes, desde la primera infancia.
- El empoderamiento de las mujeres: que se entiende como la toma de conciencia hacia las relaciones de poder que operan en la vida, generar confianza en sí misma y adquirir la fuerza necesaria para cambiar las desigualdades de género en todos los ámbitos.
- La integración o mainstreaming (transversalidad): que es la estrategia de la igualdad de género en todas las decisiones políticas, en las estructuras institucionales y en la asignación de recursos.
- El trabajo especializado con grupos de hombres, que según datos del diagnóstico, son mayoritariamente los vulneradores de derechos, dentro de la institución, temas como masculinidad, sexualidad, violencia y manejo de emociones, deben ser parte de los procesos de capacitación.

Sobre esta base debe fundarse la implementación de la Política Institucional de Género; esta visión permite que exista un concepto más profundo de igualdad de género, y la incorporación de la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los procesos, además de un cambio de las estructuras institucionales y organizativas.

En el entendido que las metodologías aplicadas sin perspectiva de género parten del error de considerar los fenómenos sociales como neutros y tienen como consecuencia impactos negativos e ineficaces, porque no contemplan las diferencias de posición entre mujeres y hombres, la Política Institucional del ISNA, incluye este enfoque.

El Enfoque de Género, eje transversal de la implementación de la Política Institucional, involucra dos aspectos importantes: a) Las diferencias sociales, económicas y culturales en el ámbito laboral que existen entre mujeres y hombres; b) Las relaciones de poder que se establecen entre ellos. Con la implementación de la Política, dicho enfoque pretende ir más allá de la teorización, diseñando y ejecutando Programas de formación a todo nivel, enfocados en la igualdad y equidad de género, en el que el Plan de Acción se constituya en la herramienta estratégica para operativizarla.

---

1 BOSERUP, Esther, Women Role in Economic Development, Earthscan Publications Ltd., Londres, 2007

## B. ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

La dignidad es un atributo inherente a la naturaleza humana, reconocida por las Naciones Unidas en su Declaración Universal; precisamente su reconocimiento representa una condición previa para los derechos humanos.

La base para el reconocimiento de la dignidad e igualdad entre hombres y mujeres, es un tema de derechos humanos y una condición para la justicia social. Sobre esa línea, debe considerarse el enfoque de género: "Es la única manera para instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada. El empoderamiento de las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres son condiciones indispensables para lograr la seguridad política, social, económica, cultural y ecológica entre todos los pueblos"<sup>2</sup>.

La incursión del enfoque de derechos humanos es obvia y obligatoria, aún más si se trata de "derechos humanos de las mujeres" (término que puede parecer una redundancia). Sin embargo, no existe actualmente ninguna sociedad donde las mujeres dispongan de las mismas oportunidades que los hombres, situación que ha trascendido al ámbito laboral.

---

2 Plataforma para la Acción de Beijing, Cuarta Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer, 1995

## MARCO JURÍDICO

La Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, está fundamentada en la normativa internacional y nacional que hace referencia a la equidad, igualdad y no discriminación por razones de género, tal como se describe a continuación.

### NORMATIVA INTERNACIONAL

El enfoque de género se respalda en las políticas nacionales y en la ratificación gubernamental de Convenios y Convenciones Internacionales, tales como:

- **La Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948)**  
Creada para garantizar los derechos que se consideran como fundamentales, inherentes e inalienables a la persona humana. Establece que: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...”, y que los derechos son “sin distinción alguna de raza, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”; porque: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley...”<sup>3</sup>
- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (OEA, 1994)**  
Documento creado a raíz de la preocupación por la violencia que viven las mujeres sin distinción de raza, clase, religión o edad y la necesidad de reconocer que el respeto a los derechos de las mujeres es una condición indispensable para su desarrollo individual. Para ello consideró que: “Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia tanto en lo público como en lo privado.” Porque toda mujer puede ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará

---

3 DECLARACION UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en su resolución 217 II de fecha 10 de diciembre de 1948. Artículos 2 y 7.

con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados partes reconocen la violencia contra la mujer estableciendo como derechos: "El derecho a una vida libre de toda forma de discriminación", y "El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación."<sup>4</sup>

Además por primera vez se habla y da oportunidad del trabajo que debe de hacerse con las conductas de los hombres diseñando programas formales y no formales para contrarrestar prejuicios y costumbres en sus prácticas que se basen en premisas de inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o papeles estereotipados para el hombre y la mujer (Art. 8 de la Convención).

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU, 1979).**

Es el principal instrumento internacional legal de Derechos Humanos para la promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres. Es regida por tres principios básicos: a) El principio de igualdad de resultados, b) El principio de no discriminación y c) El principio de responsabilidad estatal. Contempla que "...la expresión "Discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo...", además establece aquellas medidas idóneas o apropiadas que deben tomar los Estados como "Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres..."<sup>5</sup>

- **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. (ONU, 1995)**

Instrumento que promueve los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad. Y reafirma el compromiso de defender los derechos y la dignidad humana intrínseca de las mujeres y los hombres, todos los demás propósitos y

4 CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEM DO PARA" hecha en la ciudad de Belem do para, Brasil, el 9 de junio de 1994, ratificada por El Salvador el 13 de noviembre de 1995.

5 CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en su resolución 34/180 de fecha 18 de diciembre de 1979. Artículos 1, 5 y 11.



principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos Internacionales de derechos humanos, en particular con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los derechos del Niño.<sup>6</sup>

- **La Convención de los Derechos del Niño (ONU, 1989)**

Instrumento ratificado por el Estado de El Salvador el 26 de abril de 1990, promueve la igualdad, equidad y no discriminación de la niñez y la adolescencia por razón de sexo.

Establece que “Los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales”. Y que además “tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación...”<sup>7</sup>

## NORMATIVA NACIONAL

- **Constitución de la República**

La Carta Magna de la República, es el principal instrumento para garantizar los derechos de las y los ciudadanos de El Salvador, establece fundamentos para la convivencia nacional, con base en el respeto a la dignidad e igualdad de la persona humana. Declara que “Todas las personas son iguales ante la ley...” y que para gozar de los derechos que se establecen, no habrán restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión<sup>8</sup>.

6 Aprobada en la 16ª sesión plenaria, celebrada el 15 de septiembre de 1995, Durante la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer, en Beijing.

7 LA CONVENCION DE LOS DERECHOS DEL NIÑO Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en su resolución 44/25 de fecha 20 de noviembre de 1989. Artículo 2.

8 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR CON SUS REFORMAS. DC s/n 15 de diciembre de 1983, D.O. No.234, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983. Artículo 3.

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

Normativa promulgada con el fin de hacer valer los derechos reconocidos en la Constitución, para la niñez y la adolescencia a un desarrollo integral, que tiene por finalidad garantizar el ejercicio y disfrute pleno de los derechos y deberes de toda niña, niño y adolescente. Establece el Principio de igualdad, no discriminación y equidad: “Todas las niñas, niños y adolescentes son iguales ante la ley...” y en ese sentido, no habrá distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en criterios tales como sexo, raza, color, edad, idioma, religión, culto, opinión, filiación, origen nacional, étnico o social, posición económica, necesidades especiales, discapacidad física o mental, nacimiento o cualquier otra condición, para evitar el menoscabo o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos fundamentales.<sup>9</sup>

- **Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres**

Nace con el objeto de reconocer y garantizar el derecho que las mujeres tienen a vivir una vida libre de violencia y de discriminación, y con el fin de proteger el respeto a su dignidad, integridad física y moral, seguridad personal, igualdad y equidad dentro de todos los ámbitos de la sociedad en que se desenvuelve.

Esta Ley centra su visión en el establecimiento, reconocimiento y garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, implanta que debe lograrse “...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 el derecho a la vida, a la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y equidad. Además, advierte que ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación es un derecho fundamental para toda mujer.<sup>10</sup>

9 LEY DE PROTECCIÓN INTEGRAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA. D.L. No. 839. 15 de Abril de 2009. D.O. No. 68. Tomo No. 383. 16 de Abril de 2009. 2ª Edición 2010. Artículo 11.

10 LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES. D.L. No. 520. 25 de noviembre de 2010. D.O. No. 2. Tomo No. 390. 4 de Enero de 2011. Artículo 1 y 2.

- **Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres**

Todo el articulado de esta Ley, está referido a la igualdad, equidad y no discriminación, y da líneas claras para que las instituciones estatales la implementen mediante la transversalización en todo su accionar institucional. Como aportes más importantes se pueden mencionar la inserción de la “Garantía de cumplimiento del Principio Constitucional de Igualdad”; el “Alcance del Principio de Transversalidad”; y, los “Criterios de Aplicación del Principio de Transversalidad en la actuación de las instituciones del Estado”.<sup>11</sup>

---

11 LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES. D.L. No. 645. 17 de marzo de 2011. D.O. No. 70. Tomo No. 391. 8 de abril de 2011. Artículo 1, 9 y 10.

# OBJETIVOS

## GENERAL

Integrar la igualdad y equidad de género en todo el trabajo institucional, con el fin de generar un ambiente laboral libre de violencia y discriminación, potenciando el pleno desarrollo de mujeres y hombres contribuyendo así, a la garantía del ejercicio pleno de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, destinatarios de los Programas del ISNA.

## ESPECÍFICOS

Incorporar los elementos de la Política de género en los diferentes tipos de Programas que el ISNA ejecuta, desde sus diferentes ámbitos, a fin de generar y fortalecer capacidades teórico- prácticas del personal, que contribuyan a la garantía plena de los derechos de las niñas, niños y adolescentes.

Incluir el enfoque de género en los procesos administrativos, instrumentos y normativas que se encuentren relacionados con el personal técnico y administrativo, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres y evitar la discriminación.

Desarrollar procesos de deconstrucción, sensibilización y formación con enfoque de género, encaminado a reconocer y transformar la existencia de la desigualdad histórica y la inequidad entre mujeres y hombres, que afectan la vida personal y el accionar institucional.

## PRINCIPIOS RECTORES

Como principios inspiradores y reguladores de la ejecución de la Política de Igualdad y Equidad de Género del ISNA, se retoman por especificidad algunos de los principios ya establecidos en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) y en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).

### A. Igualdad



Se refiere al derecho individual y colectivo inalienable de mujeres y hombres, de recibir el mismo trato y protección por parte de la institución y de contar con las mismas oportunidades en el ámbito laboral y social.

### B. Equidad



Se entenderá como el conjunto de acciones que llevarán a la igualdad sustantiva. Para lo cual se deben promover acciones positivas que permitan equiparar las oportunidades de mujeres y hombres y erradicar en el mediano plazo, las discriminaciones y desigualdades de género. Serán de especial atención aquellos sectores en los que la vulnerabilidad social sea mayor o a quienes la naturaleza del instituto asuma como absolutamente prioritarios.

### C. No discriminación



Se refiere a la prohibición de la discriminación en todas sus formas. Esta prohibición se entiende en un sentido amplio como la sanción efectiva de las actitudes y acciones discriminatorias pero también como el punto de partida de los procesos de desaprendizaje y reaprendizaje con enfoque de género.

## D. Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres



Se entiende como la obligación de garantizar la no discriminación por características biológicas, preferencias ideológicas, edad, etnia, culturales, posición jerárquica institucional y así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos de género.

## E. Transversalidad



Se entenderá como la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que se organicen, planifiquen, ejecuten y evalúen en todos los niveles de la institución, encaminadas a lograr la igualdad entre las mujeres y hombres.

## F. Intersectorialidad



Se refiere a la coordinación y articulación con otras instancias del Estado y sociedad civil, para intercambiar y actualizar prácticas de respeto al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.

## DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA

Para difundir la Política de Género, se creó y se está ejecutando un Programa especializado de sensibilización y formación sobre igualdad, equidad y no discriminación por motivos de género, implementado a través de la Escuela de Formación en Derechos de Niñez y Adolescencia, por medio de Diplomados y Cursos Especializados, para lo cual se utilizarán diferentes metodologías, tales como talleres, foros, conversatorios, convivios, entre otros.

Los procesos de sensibilización y formación serán dirigidos a todo el personal técnico, administrativo y áreas sustantivas del ISNA, de todos los niveles de puestos funcionales: Jefaturas de Direcciones, Subdirecciones, Gerencias, Oficinas Territoriales, Departamentos, Unidades, Centros de Acogimiento, Centros de Inserción Social, Centros de Desarrollo Infantil, así como personal técnico y administrativo.

Asimismo, comprenderá las coordinaciones con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, organismos internacionales y/o nacionales con experiencia y competencias en los temas de género, para apoyar los procesos de sensibilización y formación.

También se diseñarán mecanismos para la divulgación e implementación de la normativa institucional a través del Manual de Administración del Talento Humano, el cual está armonizado con las leyes relativas a derechos de mujeres, así como para la promoción de una cultura de denuncia por violencia de género.

## RECURSOS NECESARIOS

Para ejecutar todas las acciones antes descritas, fue necesaria la creación de la Unidad de Género que además, dará seguimiento y apoyo técnico a la implementación de la Política. Para garantizar que la Unidad tenga capacidad de incidencia, se le asignó recurso humano a tiempo completo y su nivel dentro del organigrama institucional, está adscrita a la Dirección Ejecutiva del ISNA.

Asignación de personal técnico sensible y comprometido en los temas de igualdad, equidad de género, con un currículum certificado de formación en materia de teoría de género y probada experiencia de formación en temas de derechos humanos de las mujeres y enfoque de género, masculinidades, entre otros.

Ejecución de la línea presupuestaria para la implementación y cumplimiento del Plan de Acción de la Política, así como los recursos necesarios para el funcionamiento de la Unidad de Género.

## IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

Las líneas estratégicas de la Política parten, en gran medida, del resultado del diagnóstico realizado a los diferentes sectores de la institución: niñas, niños y adolescentes de los Programas del ISNA, así como personal técnico y administrativo de las Subdirecciones, Gerencias, Oficinas Territoriales, Unidades y Departamentos.

De igual forma, se retoma la normativa nacional y los compromisos de país en materia de igualdad, equidad y no discriminación por razones de género, considerándose como áreas de incidencia las siguientes:

- Las relaciones interpersonales y la conducta personal que mujeres y hombres establecen dentro y fuera de la institución.
- Las condiciones laborales de mujeres y hombres en aspectos como: Cargo funcional, salarios, medidas de seguridad, asignación de recursos, permisos, tiempos compensatorios, misiones oficiales, asignación de puestos de trabajo, horas extras o tiempos extraordinarios y otras asignadas por la propia dinámica de trabajo.
- La atención que se brinda a las niñas, niños y adolescentes en el proceso de garantía, promoción, difusión y restitución de sus derechos.
- Los procesos administrativos, técnicos y legales de la institución, referidos a contrataciones de personal, contrataciones de servicios, convenios, servicios sociales estudiantiles, voluntariados, entre otros.



## LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA SU IMPLEMENTACIÓN

La Política de Igualdad y Equidad de Género del ISNA (PIEG), establece en sus líneas de acción, la necesidad de una revisión, actualización y fortalecimiento de dicha política de forma que se garantice una mejora continua de las acciones tendientes a lograr la igualdad del personal. Dicha revisión y actualización debería realizarse cada tres años, aunque este periodo debe ajustarse a los recursos del instituto y a la cantidad de acciones realizadas en dicho ámbito. La PIEG fue aprobada por la Junta Directiva del ISNA el 2 de julio de 2013, siendo así que el plazo para la actualización de dicho instrumento debió completarse a finales de 2016, pero debido a la dinámica de creación y funcionamiento de la misma, se realizó el diagnóstico en el año 2017, para establecer el grado de aplicación de las líneas estratégicas de la Política a nivel institucional y realizar los ajustes necesarios para incorporarlos a la misma.

Para ello, la Unidad de Género del ISNA (UDG), con apoyo de la Fundación Justicia y Género (FJG), la Organización OXFAM y la Universidad Evangélica de El Salvador (UEES), coordinó la elaboración de un diagnóstico institucional de género en 2016, como primera acción para realizar la actualización de la PIEG. En algunos aspectos este diagnóstico retomó elementos que habían sido considerados en el diagnóstico elaborado en 2012, pero hizo énfasis en el perfil del personal y en los procesos de victimización, más que en las acciones realizadas en el marco de la política.

Una de las áreas estratégicas de la PIEG ha sido la equiparación salarial entre mujeres y hombres, elemento que ha sido trabajado de forma transversal en los diferentes procesos de nivelación salarial que se han llevado a cabo desde 2015 hasta la fecha. El diagnóstico, sin embargo, señaló que son las áreas de victimización y violencia las que aún adeudan acciones que mejoren la situación de las mujeres, sobre todo de forma que puedan prevenirse o de crearse mecanismos o protocolos de atención cuando existan casos de violencia de género.

Una debilidad que ha señalado el diagnóstico es que los puestos de jefatura en su mayoría son detentados por hombres, así como las promociones laborales se dan principalmente para la población masculina. Igualmente, la planificación institucional con enfoque de género en cada unidad organizativa se encuentra en proceso de adecuación a través de la incorporación de metas en la planificación operativa.

La existencia y funcionamiento de la UDG es un elemento que sin duda ha dinamizado la implementación de la PIEG y de los lineamientos técnicos en materia de género. Esta misma unidad ha logrado una coordinación interinstitucional muy positiva, orientada a atender necesidades de formación y capacitación del personal de visibilización del enfoque de género. Sin embargo, una limitante para su funcionamiento es la escasez de recursos y la poca disposición de algunas instancias organizativas para asumir e incorporar la perspectiva de género en el trabajo institucional.

En el sentido de los elementos antes mencionados, puede decirse que la PIEG sigue vigente en sus líneas generales, tal como está planteada actualmente, y que se guía por las siguientes líneas estratégicas:

### **1. Implementar mecanismos que contribuyan a la erradicación de la discriminación, la desigualdad y la violencia de género.**

Promover una cultura de cero tolerancia a las prácticas formales o informales en las relaciones laborales o interpersonales que manifiestan actitudes, decisiones o comportamientos discriminatorios por condición de género.

Ejercer prácticas de control a todas las expresiones labores o interpersonales que suponga la asignación de actividades en forma desigual, por condición de género.

Con las acciones de violencia de género, particularmente en los casos de acoso y abuso sexual en el ámbito institucional, como interpersonal, aplicar los mecanismos administrativos y de referencia en tanto la constitución de presuntos delitos.

#### **Líneas de acción:**

- Construir instrumentos y mecanismos de denuncia y los procedimientos sancionatorios en casos de transgresión por razones de género.
- Incorporar en los contratos de trabajo las causales de terminación de relación laboral sin responsabilidad patronal en caso de acoso sexual u otras conductas que tiendan a menoscabar la dignidad de las mujeres y hombres.

## **2. Integrar criterios de equidad de género en la administración de los recursos humanos, financieros y materiales.**

Esto permite que las intervenciones tengan impacto en la superación de las brechas de género en el accionar de la institución

### **Líneas de acción:**

- Incorporar el enfoque de igualdad y equidad de género en la elaboración y ejecución del presupuesto, para asegurar la implementación, el seguimiento y evaluación de la Política.
- La administración de los recursos humanos deberá realizarse en el marco de la igualdad, equidad y no discriminación por razones de género.

## **3. Establecer mecanismos de revisión y actualización de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género en forma periódica; lo cual permitirá el cumplimiento de forma progresiva de la Política.**

### **Líneas de acción:**

- Asignación de presupuesto institucional específico para la implementación de la Política.
- Elaboración de un Plan de Acción Anual que determine las acciones que se implementarán.
- Construcción de un Programa de sensibilización y formación en igualdad y equidad de género.
- Revisión y fortalecimiento de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género en un periodo de tres años.

## **4. Incorporar el enfoque de género en el Sistema de Información para la Infancia, así como en los procesos de investigación que desarrolle la Institución.**

El sistema de información e investigación de la institución, deberá comprender el enfoque de igualdad y equidad de género, que permita un análisis cuantitativo y cualitativo de la situación en la aplicación de este enfoque.

**Líneas de acción:**

- Revisar los instrumentos de recolección de información que conlleven desagregación por sexo e indicadores de género.
- Actualizar el Sistema de Información para la Infancia para incorporar el enfoque de género.
- Transversalizar el enfoque de género en las investigaciones, estudios y/o informes.
- Elaborar Indicadores de género para medir su cumplimiento.

**5. Ejecutar acciones positivas como mecanismo de corrección para eliminar la discriminación y desigualdad de hecho entre mujeres y hombres como instrumento de justicia social.**

Estas acciones estarán dirigidas a las mujeres que recurrentemente son víctimas de violencia y discriminaciones, para lo cual se requiere de potenciarlas y empoderarlas para el ejercicio pleno de sus derechos.

**Líneas de acción:**

- Implementar grupos de fortalecimiento y auto ayuda para aquellas mujeres que por cualquier situación han sido recurrentemente víctimas de violencia y discriminación.
- Dar prioridad en oportunidades de becas o de formación para mujeres que por su condición de violencia y discriminación han tenido dificultades en su formación profesional.

**6. Crear y/o readecuar los diferentes planes, programas y proyectos dirigidos a niñas, niños y adolescentes, familia y comunidad en el proceso de promoción, difusión, participación y restitución de sus derechos humanos, con el enfoque de igualdad, equidad y no discriminación de género.**

Someter a una rigurosa revisión los contenidos de los planes, programas y proyectos existentes en el ISNA, orientados a la niñez y adolescencia, así como asegurar en los nuevos, un enfoque de igualdad, equidad y no discriminación de género. Incorporar el enfoque de género es tanto un fin como un medio

en la Política. Como fin, se trata de que todas las personas, sin discriminación por sexo, sean parte activa de la sociedad, aporten al progreso y se beneficien de él. Como medio, es un elemento importante para remover barreras que limiten el desarrollo de las personas de la institución.

Lo anterior también se aplicará en los procesos de formación y capacitación que realiza la Escuela de Formación en Derechos de la Niñez, dirigidos a las personas operadoras del Sistema de Nacional de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia.

### **Líneas de acción:**

- Coordinación con la Gerencia de Planificación e Investigación y las diferentes Subdirecciones, Gerencias, Oficinas Territoriales y Unidades, para hacer los ajustes y/o actualizaciones requeridas con enfoque de igualdad y equidad de género de los planes, programas y proyectos institucionales, orientados a niñas, niños y adolescentes.
- La información referida a niñez y adolescencia, deberá estar desagregada por sexo y haciendo uso de un lenguaje inclusivo para abolir las prácticas sexistas y discriminatorias.
- Todas las acciones que se impulsen hacia la niñez y la adolescencia, deben ser en el marco de la igualdad sustantiva y la no discriminación.

## **7. Implementar mecanismos de igualdad, equidad y no discriminación en el proceso de contratación y prestación de servicios.**

La política de contratación de personal, así como la compra de servicios, deberá incorporar criterios de igualdad y equidad de género, para impulsar una cultura institucional inclusiva, considerando además la asignación de puestos de trabajo y asignaciones salariales.

### **Líneas de acción:**

- Implementar criterios de equidad e igualdad de género en la contratación del personal.
- Estipular en bases de licitación y plasmar en contratos de servicio, cláusulas relativas a la prohibición de contratación de empresas con antecedentes de violencia laboral de género o discriminación por razones de género.
- Definir mecanismos que garanticen la no contratación de personal con

antecedentes de violencia intrafamiliar y de género, así como tampoco la compra o contratación de servicios a empresas en las que se haya conocido por cualquier medio la existencia de antecedentes de violencia y discriminación hacia las mujeres.

- Priorizar la contratación de aquellas empresas que evidencien entre sus actividades productivas la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en sus códigos de ética como en la conformación de su personal.

## **8. Revisión y/o creación, divulgación e implementación de la normativa institucional que incorpore el enfoque de género.**

Esto implica una revisión general de los instrumentos que regulan el accionar de la institución, así como construir los requeridos, para fortalecer la labor institucional desde la igualdad, equidad, no discriminación y violencia por razones de género.

### **Líneas de acción:**

- Elaboración de reglamento institucional con enfoque de igualdad y equidad de género.
- Diseñar mecanismos para la divulgación e implementación del reglamento institucional con enfoque de género.
- Revisión del Manual de Descripción de Puestos, Normas Técnicas de Control Interno y el Manual de Organización del ISNA, para incorporar criterios de igualdad, equidad, no discriminación y violencia, por razones de género.
- Diseñar estrategias y mecanismos para la promoción de una cultura de denuncia, por violencia de género.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para asegurar el cumplimiento de la Política, es necesaria la implementación de mecanismos, instrumentos y procedimientos que midan y/o verifiquen las líneas estratégicas y las líneas de acción en el marco institucional, a través de acciones de monitoreo, seguimiento y evaluación.

En el orden estrictamente operativo, se desarrollará un mecanismo de control para medir si el enfoque de género está contemplado en planes, programas o proyectos de trabajo institucionales, a través de los indicadores de género.

Básicamente, se construirán indicadores que midan la apertura y espacios de participación de mujeres y hombres en el marco del trabajo institucional, para ir señalando los hallazgos, las acciones positivas para contrarrestar malas prácticas o de potenciación de buenas prácticas, así como ir subsanando las debilidades, es decir, de decisiones o acciones que no se apeguen a los objetivos de la Política. Al respecto, el seguimiento implicará la elaboración de instrumentos de control de la implementación de la Política, junto al detalle de la metodología para su ejecución.

Respecto de la evaluación, si las acciones correctivas no subsanan los hallazgos negativos documentados, a través del monitoreo y seguimiento, se procurará aplicar un reglamento específico, diseñado por la Unidad de Género, para garantizar la aplicación de la Política. La denuncia respecto a la vulneración de derechos por prácticas de desigualdad e inequidad de género, serán un factor determinante en las acciones de monitoreo, seguimiento y evaluación de la Política.

### **Acciones de seguimiento**

- Definición de indicadores operativos y/o de eficiencia.
- Establecimiento de resultados intermedios o finales.
- Monitoreo específico a las actividades y resultados de las diferentes Unidades institucionales.
- Verificación de las incorporaciones de las observaciones emitidas en los informes de resultados de evaluación.

### **Acciones de evaluación**

- El impacto de logros se hará de forma trimestral, en articulación con

- la Gerencia de Planificación e Investigación dentro de la revisión de los Planes Operativos Anuales.
- Construcción de una línea de base, de acuerdo al Diagnóstico Institucional de Género.
  - Comparación de los resultados que arrojan los indicadores, por periodo anual.
  - Emisión trimestral de informes sobre el nivel de cumplimiento de metas.
  - Socialización de los informes emitidos sobre la implementación de la Política de Género, para la toma de decisiones.

La política institucional de igualdad y equidad de género es el resultado de un proceso colectivo de consulta, pero solo será efectiva si se asume como propia, en la medida que la perspectiva de género, se institucionalice en la práctica cotidiana de las relaciones laborales e interpersonales en el ISNA.



## DEFINICIONES

### **Acoso laboral**

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

### **Acoso sexual**

**Según el art. 165 del Código Penal:** "...conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por sí sola un delito más grave..." Es decir todo comportamiento de carácter sexual no deseado, si no se detiene a tiempo puede llegar a convertirse en un delito más grave como agresiones sexuales o incluso violaciones sexuales.

### **Acciones afirmativas**

Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres. El objetivo principal de estas medidas, es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

### **Acción Positiva**

Es toda acción que tiene por objetivo beneficiar a mujeres en situaciones de vulnerabilidad de forma temporal, de manera que las desigualdades de las que son víctimas puedan irse superando paulatinamente, alcanzando un nivel de empoderamiento y de goce y ejercicio de derechos en igualdad a los hombres.

### **Análisis de Género**

Herramienta teórico-metodológica, que permite el examen sistemático de las prácticas y los roles que desempeñan las mujeres y los hombres, en un determinado contexto económico, político, social o cultural. Sirve para captar cómo se producen y reproducen las relaciones de género, dentro de una problemática específica y con ellos detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse, para lograr la equidad entre los géneros.

El análisis de género también se aplica en las políticas públicas. Este consiste

en identificar y considerar las necesidades diferenciadas por género en el diseño, implementación y evaluación de los efectos de las políticas sobre la condición y posición social de las mujeres y los hombres, respecto al acceso y control de los recursos, su capacidad decisoria y empoderamiento de las mujeres.

### **Androcentrismo**

Es una de las bases ideológicas de las sociedades modernas. Este término hace referencia a una forma de pensar, una visión del mundo que considera al hombre como centro de referencia del Universo y que, simultáneamente, oculta el papel de la mujer en un segundo plano. Es un tipo peculiar de sesgo perceptivo, error en el discurso, popular o científico, producido por la pertenencia acrítica de sus productores al colectivo masculino.

Esta organización hegemónica de cultura, deriva en la constante existencia de una visión sexista de su estructura, componentes y expectativas.

### **Construcción social de género**

Refiere a la definición de las características y los atributos que son reconocidos socialmente como masculinos y femeninos, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad.

### **Equidad de género**

La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la "equidad" como "una igualdad en las diferencias", entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad, a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad, con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por ello, la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

### **Estereotipos**

Ideas preconcebidas, simples, que están muy arraigadas y determinan las conductas, comportamientos y actitudes que deben tener las personas en función del grupo de pertenencia.

### **Género**

Conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales

construidas en cada cultura tomando como base la diferencia sexual. Estas características se han traducido en desigualdades y marginación para la mayoría de las mujeres y en la subordinación de sus intereses como persona, a los de los otros.

### **Lenguaje sexista**

El lenguaje refleja nuestra concepción del mundo y al mismo tiempo, colabora en la construcción de las imágenes de las personas y los grupos sociales. En este sentido el lenguaje sexista ha ayudado durante siglos a legitimar y reproducir relaciones injustas entre los sexos que invisibilizan a las mujeres, prevaleciendo formas de expresión colectivas que excluyen a las mujeres, con formas lingüísticas androcéntricas y subordinan lo femenino a lo masculino.

### **Machismo**

Conjunto de creencias, conductas y prácticas sociales que justifican y promueven actitudes discriminatorias y violencia contra las mujeres. Esta se sustenta en dos supuestos básicos:

- a) La polarización de los roles y estereotipos que definen lo masculino y lo femenino.
- b) La estigmatización y desvaloración de lo propiamente femenino, basado en la violencia física o psicológica (expresión extrema del machismo), el engaño, la mentira y el fomento de estereotipos, que desvalorizan a la persona.

### **Misoginia**

Son las conductas de odio, implícitas o explícitas, contra todo lo relacionado con lo femenino, tales como rechazo, aversión y desprecio contra las mujeres.

### **Patriarcado**

Es un orden social genérico de poder, basado en un modo de dominación, cuyo paradigma es el hombre. Este orden asegura la supremacía de los hombres y de lo masculino sobre la interiorización previa de las mujeres y de lo femenino. Es asimismo un orden de dominio de unos hombres sobre otros y de enajenación entre las mujeres.

### **Perspectiva de género**

El Enfoque de Género o Perspectiva de Género significa adoptar una **mirada explicativa** al tipo de relaciones y comportamientos que se dan en la interacción entre mujeres y hombres, a las funciones y roles que asume cada

quien en sus respectivos núcleos de convivencia, y por último, aporta una explicación a las posiciones sociales de las mujeres y de los hombres. Esta mirada analítica, estaría dirigida a la acción institucional, política, profesional y civil.

Desde la perspectiva de género se asumiría una visión crítica sobre la realidad social, identificando las posibles diferencias y semejanzas existentes entre hombres y mujeres y cuestionando, al mismo tiempo, sus valoraciones tradicionales que son las que sustentan las relaciones desiguales de poder y la desigual distribución de conocimientos, propiedades, ingresos y derechos. Se trataría, por tanto, de analizar las situaciones teniendo en cuenta el lugar y significado que las sociedades, dan al hombre y a la mujer en su carácter de seres masculinos y femeninos: "Permite enfocar, analizar y comprender las características que definen a mujeres y "varones", desde el análisis del sistema patriarcal, así como sus semejanzas y sus diferencias.

### **Sexismo**

"Conjunto de formas y modos, empleados en la sociedad, para mantener en situación de inferioridad, subordinación y explotación, a un grupo sexual, abarcando a todos los ámbitos de la vida y las relaciones humanas (cultura, lengua, forma de vida y derechos)".

Se trata de cualquier discriminación que se realice en el seno de una comunidad o sociedad en función del sexo, y una actitud hacia una persona o personas en virtud de su sexo biológico. Comprendería la respuesta evaluativa ante una persona en razón de su pertenencia a uno u otro sexo biológico; el sentimiento y determinadas creencias sexistas y una intención de comportamiento discriminatorio.

### **Sexo**

Se refiere a las diferencias biológicas existentes entre macho y hembra. Esto incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que las sustentan, y las diferencias relativas a la función de la procreación. Son características naturales e inmodificables. Este término sólo alude a la descripción de la diferencia biológica y no determina los comportamientos.

### **Sistema de género**

Es el conjunto de estructuras socioeconómicas, culturales y políticas que mantienen y perpetúan los roles tradicionales de lo masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres.

### **Teoría de género**

Tiene por herramienta central, el análisis de las diferencias entre sexo y género, aunque esta diferencia abarca la concepción de cada sociedad, respecto a las relaciones entre sexos. Trata de mostrar la diversidad de formas en que se presentan las relaciones de género, al interior de las distintas sociedades que conforman la civilización humana, mostrando la identidad genérica de mujeres y hombres, de acuerdo con los patrones y costumbres culturales de cada una de ellas.

### **Violencia contra la mujer**

Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico contra la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

### **Violencia de género**

Es toda una serie de agresiones, daños y amenazas ejercidas por hombres y mujeres hacia otras y otros, por su condición genérica de ser mujeres u hombres.

### **Violencia laboral**

Son acciones u omisiones contra la mujer ejercidas en forma repetida y que se mantienen en el tiempo en los centros de trabajo público o privado, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebrante el derecho a igual salario por igual trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BOSERUP, Esther, Women Role in Economic Development, Earthscan Publications Ltd., Londres, 2007
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR CON SUS REFORMAS. DC s/n 15 de diciembre de 1983.
- CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION BELEM DO PARA" hecha en la ciudad de Belem do Parà, Brasil, el 9 de junio de 1994, ratificada por El Salvador el 13 de noviembre de 1995.
- CONVENCIÓN DE LOS DERECHOS DEL NIÑO. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en su resolución 44/25 de fecha 20 de noviembre de 1989.
- CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en su resolución 34/180 de fecha 18 de diciembre de 1979.
- FERRER PÉREZ, VICTORIA Y BOSCH, ESPERANZA: "Violencia de género y misoginia: Reflexiones psicosociales sobre un posible factor explicativo". Departamento de Psicología de la Universitat de d'Estudis de Gènere", Pág.5
- GLOSARIO DE GÉNERO, Instituto Nacional de las mujeres, México, Pág.20, 32,59, 92.
- LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES. D. L. No. 645. 17 de marzo de 2011.
- LEY ES PECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES. D. L. No. 520. 25-de Noviembre de 2010.
- LEY DE PROTECCIÓN INTEGRAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA. D. L. No. 839. 15 de Abril de 2009.
- LAGARDE, MARCELA: "Género y feminismo, Desarrollo humano y democracia"
- PLATAFORMA PARA LA ACCIÓN DE BEIJING, CUARTA CONFERENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA MUJER, 1995

- Proyecto IUVENALES, acción 3. "Análisis y transferencia de buenas prácticas. Región Murcia, Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración". Dirección General de la Familia y el Menor. Pág. 4, 24.

**Isnã**



GOBIERNO DE  
EL SALVADOR

---

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia  
Av. Irazú y Final Calle Santa Marta, Col. Costa Rica No. 2, S.S. El Salvador, C.A.  
PBX: (503) 2213-4700 // [www.isna.gob.sv](http://www.isna.gob.sv)