



INSTITUTO SALVADOREÑO DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA
SAN SALVADOR, EL SALVADOR. C.A.

SESIÓN ORDINARIA No.07-2017

FECHA: 09 DE MARZO DE 2017

“””””III) La señora Presidenta somete a conocimiento de la Junta Directiva memorando con referencia UDG-00-0032-17 de fecha 20 de febrero del presente año, por medio del cual la Jefa de la Unidad de Género del ISTA, Licenciada Carmen Medina, solicita se apruebe y ratifique la modificación del documento denominado “POLITICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA (ISTA) Y SU PLAN”. Al respecto se hacen las siguientes consideraciones:

- I. Que la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria y su Plan, fue aprobada por la honorable Junta Directiva el día 18 de noviembre de 2015, misma que tiene vigencia de 5 años a partir de esa fecha y que está sujeta a revisión para su actualización.
- II. Que desde el momento de la implementación de la mencionada Política, la Unidad de Género, bajo la dirección de la Señora Presidenta, Licenciada Carla Alvanés, se ha enfocado en la búsqueda constante de mejoras que permitan al ISTA contar con los mecanismos necesarios que garanticen el fiel cumplimiento del principio de igualdad de género en forma real y efectiva en el ejercicio de su competencia institucional, en total armonía con la demás normativa vigente; es por ello, que de la revisión realizada al Plan de Acción de la Política en comento, surge la necesidad de efectuar algunas modificaciones, con las que se pretende establecer de manera más clara y específica las áreas que se encuentran involucradas en su ejecución así como los responsables de las acciones y las metas a cinco años; dichos cambios obedecen más que todo a la redacción que originalmente se consignó, quedando por tanto según se consigna a continuación:

PLAN DE ACCIÓN POLITICA MODIFICADA FEBRERO 2017

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: ARMONIZAR LA NORMATIVA DE IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS, PLANES, PROGRAMAS, PROYECTOS Y REGLAMENTOS INSTITUCIONALES

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES	RESPONSABLES	INDICADORES DE RESULTADO	META A 5 AÑOS
---------------------	----------	--------------	--------------------------	---------------

SESIÓN ORDINARIA No.07-2017

FECHA: 09 DE MARZO DE 2017

PUNTO: III

PÁGINA NÚMERO DOS

<p>1.1. Fortalecer el enfoque de género en el sistema de planificación, normativas institucionales, comunicaciones, estadísticas y presupuesto institucional</p>	<p>1.1.1. Planificar institucionalmente el trabajo con enfoque de género, definiendo mecanismos de articulación, de seguimiento, y asesoría para garantizar la transversalidad del principio de igualdad en forma efectiva.</p>	<p>Unidad de Género, Unidad de Planificación.</p>	<p>PAO con enfoque de género incorporado.</p>	<p>El ISTA cuenta con un Plan Estratégico Institucional (PEI), con enfoque de género</p>
	<p>1.1.2. Elaborar presupuesto institucional con enfoque de género.</p>	<p>Unidad de Género, Unidad de Planificación, Unidad Financiera Institucional.</p>	<p>Presupuesto anual con enfoque de género</p>	<p>Las áreas que trabajan con beneficiarios/as incluyen acciones afirmativas para las mujeres</p>
	<p>1.1.3. Crear mecanismos y procedimientos para la asesoría y revisión de todas las publicaciones y materiales elaborados en la Institución, para la eliminación de lenguaje sexista y la incorporación del enfoque de género.</p>	<p>Unidad de Género, Unidad de Comunicaciones, Unidad de Planificación.</p>	<p>Producción de material, pagina web, periódico mural y redes sociales con lenguaje inclusivo y no sexista</p>	<p>Unidad de comunicaciones con personal formado en enfoque de género</p>
	<p>1.1.4. Crear sistema de recolección, procesamiento, presentación de información y datos estadísticos desagregados por sexo.</p>	<p>Unidad de Género, Unidad de Planificación, Unidad de Informática.</p>	<p>Informes y estadísticas desagregadas por sexo, en todos sus datos.</p>	<p>La Unidad de Informática cuenta con sistema estadístico diferenciado por sexo.</p>
	<p>1.1.5. Revisar Reglamento Interno, manuales y documentos institucionales, para armonizarlos con la normativa de igualdad que incluya la problemática de discriminación, acoso sexual y acoso laboral contra la mujer.</p>	<p>Unidad de Género, Unidad de Planificación, Gerencia Legal, Gerencia de Recursos Humanos.</p>	<p>Documentos armonizados con la normativa de igualdad.</p>	<p>La institución crea cultura de Igualdad, no discriminación y vida libre de violencia.</p>
	<p>1.1.6. Sistematizar la experiencia del ISTA en la aplicación de la estrategia metodológica de transversalidad del principio de igualdad.</p>	<p>Unidad de Género, Unidad de Planificación.</p>	<p>Documento de sistematización de experiencia de género</p>	<p>Las instituciones que conforman el Sistema de Igualdad y población conocen la experiencia en la transversalización del enfoque de género</p>

SESIÓN ORDINARIA No.07-2017

FECHA: 09 DE MARZO DE 2017

PUNTO: III

PÁGINA NÚMERO TRES

<p>1.2. Fortalecer la igualdad de género en los procesos de selección, contratación, rotación, evaluación de desempeño y desarrollo profesional del personal.</p>	<p>1.2.1. Adecuar la normativa relacionada con el proceso de selección, contratación, inducción, continuidad, promoción y evaluación de personal con el enfoque de igualdad.</p>	<p>Unidad de Género, Gerencia de Recursos Humanos, Unidad de Planificación</p>	<p>Procedimiento de Reclutamiento, Selección Contratación e Inducción del Personal del ISTA.</p>	<p>Equiparar la cantidad de mujeres y hombres en puestos de jefaturas, técnicos (as) y en áreas no tradicionales.</p>
<p>1.3. Fortalecer y ampliar coordinaciones interinstitucionales que contribuyan al impulso de la igualdad y no discriminación en el quehacer institucional</p>	<p>1.3.1. Establecer coordinación con el Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva, Sistema Nacional de Estadísticas y Monitoreo de Indicadores de Igualdad, Ministerio de Trabajo e ISDEMU entre otras.</p>	<p>Unidad de Genero.</p>	<p>Reuniones de coordinación interinstitucionales.</p>	<p>Incorporar los lineamientos de Igualdad que recomienda el ente rector.</p>
	<p>1.3.2. Coordinar y/o Gestionar con organismos internacionales y nacionales, proyectos de fortalecimiento técnico y financiero para la implementación de la Política de Igualdad.</p>	<p>Presidencia Institucional, Gerencia Legal, Unidad de Género</p>	<p>Suscripción de convenios.</p>	<p>Cuatro Convenios interinstitucionales para el impulso de la igualdad.</p>
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.: BRINDAR UN SERVICIO DE CALIDAD Y CALIDEZ BASADO EN LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD, EQUITAD Y NO DISCRIMINACIÓN</p>				
<p>2.1 Promover la autonomía económica de las mujeres campesinas e indígenas por medio del acceso a programas de transferencia de tierras y desarrollo agropecuario.</p>	<p>2.1.1 Acompañar iniciativas de reformas de leyes relacionadas con la autonomía económica de las mujeres campesinas e indígenas, de manera participativa con otras instancias.</p>	<p>Unidad de Género y Gerencia Legal.</p>	<p>Informe sobre iniciativas acompañadas.</p>	<p>3 iniciativas de ley acompañadas</p>
	<p>2.1.2 Promover el acceso de las mujeres a la propiedad jurídica de la tierra.</p>	<p>Unidad de Género, Gerencia de Desarrollo Rural, Gerencia Legal</p>	<p>Informes de entregas de escrituras</p>	<p>El 50% de mujeres y 50% de hombres son beneficiarios/as de transferencia de tierra.</p>
	<p>2.1.3 Elaborar y/o gestionar proyectos de empoderamiento económico amigables con el medio ambiente, para las mujeres campesinas e indígenas.</p>	<p>Unidad de Género, Unidad Ambiental, Gerencia de Desarrollo Rural.</p>	<p>Proyectos de Autonomía Económica formulados.</p>	<p>45% de mujeres beneficiadas con los proyectos.</p>

SESIÓN ORDINARIA No.07-2017

FECHA: 09 DE MARZO DE 2017

PUNTO: III

PÁGINA NÚMERO CUATRO

<p>2.2 Promover el empoderamiento de las mujeres por medio de la formación, reconocimiento de sus derechos y su incorporación en los mecanismos de la Política de Participación Ciudadana del ISTA.</p>	<p>2.2.1 Elaborar un plan de trabajo anual con la Mesa Consultiva de Mujeres Líderesas Campesinas que incluya el fortalecimiento y la participación de la misma en los mecanismos establecidos en la Política de Participación Ciudadana.</p>	<p>Unidad de Planificación, Unidad de Género, Unidad de Participación Ciudadana</p>	<p>Mujeres beneficiarias del ISTA participando, en forma consciente y activa en la gestión pública de la institución</p>	<p>Una Mesa Consultiva nacional con representación regional de Líderesas.</p>
	<p>2.2.2 Crear una Mesa de Mujeres Indígenas desde la cual se canalicen las demandas y se conozca su visión en relación a la tierra, así mismo se planifiquen acciones en corresponsabilidad</p>	<p>Unidad de Género, Unidad de Planificación, y Unidad de Participación Ciudadana</p>	<p>Informe de avances en la creación de la mesa de mujeres indígenas</p>	<p>Contar con la mesa de mujeres indígenas</p>
	<p>2.2.3 Acompañar esfuerzos por una reforma a la normativa nacional en beneficio de las mujeres campesinas e indígenas</p>	<p>Presidencia Institucional, Unidad de Género, Unidad de Planificación y Gerencia Legal.</p>	<p>Informe elaborado</p>	<p>3 iniciativas de ley acompañadas</p>
	<p>2.2.4 Ampliar el trabajo de la Unidad de Género en las Oficinas Regionales.</p>	<p>Unidad de Género, Participación Ciudadana.</p>	<p>Contar con personal técnico formado en temática de género en las Oficinas Regionales</p>	<p>Plan de la Unidad de Género implementado a nivel nacional.</p>
	<p>2.2.5 Formación sistemática en género a mujeres y hombres beneficiarias que incluya la participación ciudadana y derechos humanos</p>	<p>Unidad de Género, Participación Ciudadana.</p>	<p>Informes de procesos de formación realizados.</p>	<p>Mayor integración de beneficiarios/as en los procesos de formación</p>
	<p>2.2.6 Realizar jornadas de divulgación de los derechos de las mujeres campesinas e indígenas.</p>	<p>Unidad de Género</p>	<p>Informes de jornadas de divulgación de los derechos de las mujeres campesinas e indígenas.</p>	<p>Más mujeres demandan servicios de ISTA</p>



SESIÓN ORDINARIA No.07-2017
 FECHA: 09 DE MARZO DE 2017
 PUNTO: III
 PÁGINA NÚMERO CINCO

2.3 Promover mejoras en la atención y el trato de todas las personas usuarias de los servicios, especialmente para mujeres, pueblos indígenas, personas con discapacidad entre otros.	2.3.1 Capacitar al personal con énfasis a técnicos/as para brindar una atención con calidad y calidez a usuarios/as del ISTA	Unidad de Género, Gerencia de Recursos Humanos, Oficinas Regionales.	Instrumentos de medición de calidad y calidez en la atención.	Personas usuarias de los servicios, especialmente grupos vulnerables se sienten satisfechos(as) con el trato y la atención del ISTA.
	2.3.2 Elaborar un Protocolo de Orientación y Atención a Personas Usuarias del ISTA	Unidad de Género, Comisión de Ética, Unidad de Participación Ciudadana, Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia Legal.	Manual de Protocolo de Orientación y Atención a Personas Usuarias del ISTA	El 100% de personas que acuden al ISTA reciben atención de calidad y calidez
	2.3.3 Diseñar y promover mecanismos de denuncias sobre discriminación y maltrato.	Unidad de Género, Comité de Ética, Unidad de Participación Ciudadana, Gerencia Legal, Gerencia de Recursos Humanos, Unidad de Comunicaciones.	Informe de reuniones y material informativo	Mecanismos de denuncia instalados (Línea telefónica, buzón y oficina de denuncia. entre otros)
	2.3.4 Evaluar y proponer los lugares de espera, sanitarios y áreas de trabajo de acuerdo a la diversidad de personas que los utilizan	Unidad de Género, Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Gerencia de Operaciones y Logística.	Informe de áreas a mejorar	5 Oficinas Regionales con áreas de espera, sanitarios y áreas de trabajo adecuadas.
OBJETIVO ESPECÍFICO 3. GENERAR CAMBIOS HACIA LA CULTURA DE IGUALDAD Y DEL CUIDADO DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN				
3.1 Formación y sensibilización permanente del personal técnico y jefaturas en igualdad de género y no discriminación	3.1.1 Elaborar un plan de formación y sensibilización al personal priorizando en las situaciones encontradas en el diagnóstico de brechas de desigualdad y el auto-cuido.	Unidad de Género, Gerencia de Recursos Humanos	Plan de formación y sensibilización elaborado.	El 100% de Personal ha recibido capacitaciones en igualdad de género y no discriminación
	3.1.2 Gestionar la participación de personal en la formación en género de la Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva (ISDEMU).	Unidad de Género	Listado de personal identificado	Personal con formación especializada en materia de Igualdad de Género
	3.1.3 Impulsar permanentemente jornadas que promuevan la igualdad de género.	Unidad de Género, Gerencia de Recursos Humanos, Comité Social y Deportivo, Unidad de Comunicaciones	Informe de actividades de trabajo	3 jornadas por año.



INSTITUTO SALVADOREÑO DE
TRANSFORMACIÓN AGRARIA (ISTA)

GOBIERNO DE

EL SALVADOR

UNÁMONOS PARA CRECER

Política Institucional de Igualdad y No Discriminación del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria (ISTA) y su Plan de Acción

ISTA

2015



INSTITUTO SALVADOREÑO DE
TRANSFORMACIÓN AGRARIA (ISTA)

GOBIERNO DE

EL SALVADOR

UNÁMONOS PARA CRECER



Política Institucional de Igualdad y No Discriminación del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria (ISTA) y su Plan de Acción

ISTA

Política Institucional de Igualdad y No Discriminación del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria (ISTA) y su Plan de Acción

CREDITOS

Presidenta Institucional
Licda. Carla Mabel Alvanés

Unidad de Género
Jefa: Licda Carmen Medina
Asesora Jurídica: Licda Flor
de María Oliva

Equipo Técnico: Gerentes y Jefes(as)
de Unidad

ONU Mujeres, El Salvador.

Mesa Consultiva de Lideresas
Campesinas

Representación de Mujeres
Indígenas de El salvador

Beneficiarias y beneficiarios de ISTA
de las diferentes regiones

Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria

Km. 5^{1/2} carretera a Santa Tecla,
Colonia y Calle Las Mercedes, contiguo
al Parque de Pelota, San Salvador,
El Salvador, C.A.

Tels.: 2527-2600, 2527-2614 y 2527 2675

www.ista.gob.sv
Twitter@ista_comunica

Facebook: Instituto Salvadoreño de
Transformación Agraria

*Esta Publicación es de exclusiva responsabilidad del Instituto
Salvadoreño de Transformación Agraria.*

*Se permite su reproducción de manera total o parcial,
siempre que se indique la autoría y la fuente.*



CONTENIDO

PRESENTACION.....	7
INTRODUCCION	9
2. MARCO DE REFERENCIA	13
2.1. ANTECEDENTES Y CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	13
2.2. MARCO NORMATIVO SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SALVADOR.....	14
2.3. COMPROMISOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES	17
2.4. BRECHAS DE DESIGUALDAD DE GÉNERO IDENTIFICADAS EN EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.....	19
2.5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO.....	21
3. OBJETIVOS	25
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	27
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS	27
4. MECANISMOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA	31
4.1. INSTANCIAS DE SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA.....	31
4.2. HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA	32
4.3. VIGENCIA.....	33
5. PLAN DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA	37

Presentación

El Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria (ISTA) consciente del principio de igualdad establecido en la Constitución de la República, en el sentido que todas las personas somos iguales ante la ley, asimismo de las acciones establecidas en el artículo 4 de la *Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)*, orientadas a dar cumplimiento a dicha ley; hace un esfuerzo por crear una Política Institucional que contribuya a dar respuesta de forma equitativa en los procesos de adjudicación y legalización en la tenencia de la tierra y en los proyectos que la Institución desarrolla.

Bajo esta perspectiva y en cumplimiento con los lineamientos generales para incorporar los enfoques transversales del Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019: “El Salvador Productivo, Educado y Seguro a las políticas públicas”, el ISTA presenta su *Política Institucional para la Igualdad y No Discriminación* como mecanismo para el avance de la mujer en El Salvador.

La Política se fundamenta en una serie de principios rectores, que son: igualdad, equidad, no discriminación, respeto a las diferencias entre hombres, mujeres y transversalidad; que deberán estar presentes en el quehacer Institucional. Además busca de manera transversal, el logro de la deconstrucción de los patrones culturales que fomentan la desigualdad, y la gestión del conocimiento a través de procesos formativos que impacten de forma positiva en las empleadas de la Institución y en los grupos de mujeres campesinas e indígenas con las que trabaja el ISTA.

Con el optimismo de avanzar hacia la igualdad, tengo el agrado de introducir la Política Institucional para la Igualdad y No Discriminación del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria con sus apuestas para 2016 – 2020, construida en consulta con personal de la Institución y actores estratégicos vinculados a la misma.

El ISTA asume el compromiso adquirido por el Gobierno de El Salvador: Unámonos para crecer, y se une al esfuerzo de mejorar las condiciones de vida de las mujeres campesinas e indígenas salvadoreñas.

Asimismo, reitero un agradecimiento muy especial a ONUMUJERES El Salvador, por el apoyo técnico y financiero para la elaboración de esta Política de Igualdad y No Discriminación.



Lic. Carla Mabel Alvanés
Presidenta
ISTA

Introducción

La Política Institucional de Igualdad y No Discriminación del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria tiene por objetivo *Institucionalizar en el quehacer del ISTA el enfoque de género, como un eje transversal, que garantice el cumplimiento del principio de igualdad en forma real y efectiva en las políticas, planes, programas, proyectos, normativas y acciones en el ejercicio de su competencia institucional*; y constituye en sí misma una herramienta que permitirá lograr una cultura de Igualdad, en el amplio concepto del “Buen Vivir”.¹

El presente documento contiene la descripción de la Política, así como su respectivo Plan de Acción, que el ISTA implementará a partir del 2016. Dicha Política está orientada a dar respuesta a las brechas de desigualdad identificadas en el diagnóstico realizado, está armonizada con los lineamientos del ente rector en materia de igualdad, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) y enmarcada en el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019.

En su esencia se retoma el enfoque de derecho a partir del reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres como un eje central, con líneas estratégicas que orientarán el accionar del ISTA para la erradicación de todas las formas de discriminación de género en el quehacer institucional.

La elaboración de la Política se realizó de manera participativa con actores claves que se relacionan con la Institución y con el acompañamiento de una representante de ONUMJERES, quien dio seguimiento al proceso e hizo valiosos aportes en las actividades realizadas. Las autoridades de la Institución han participado de manera propositiva en la construcción de la Política, haciendo aportes en talleres de revisión del diagnóstico y las líneas estratégicas; demostrando así el interés por incorporar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas institucionales.

Los pasos para la construcción de esta política se sintetizan en el siguiente esquema:



¹ “El buen vivir es una manera de ver la vida, de vivirla en comunidad, que va recorriendo América Latina como una buena nueva que nos promete una vida mejor. Nos dice que es posible una vida en sociedad presidida por la igualdad, la fraternidad y la libertad, y que sí es posible.



Marco de Referencia

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1. ANTECEDENTES Y CONTEXTO INSTITUCIONAL

A partir del 2009, con la representación en la Asamblea Legislativa y la llegada a la Presidencia, de un gobierno de izquierda, se da un contexto político favorable para el reconocimiento y garantía de los derechos de las mujeres salvadoreñas, se aprueban nuevas normas y las instituciones crean herramientas y programas destacados, en los que se promueve y genera una mayor conciencia sobre la igualdad de género.

En el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019 elaborado por el gobierno actual, entre los lineamientos priorizados se encuentran la igualdad, cuya finalidad es reducir las brechas de desigualdad de género en los diversos ámbitos de intervención del Estado. En este sentido se establece que las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección para eliminar las discriminaciones y desigualdades entre mujeres y hombres.

Por otro lado, se plantea también que para estar en concordancia con el principio de igualdad y en el cumplimiento de sus obligaciones nacionales e internacionales establece como una de la población prioritaria a las mujeres, en concordancia con las obligaciones en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

Los gobiernos de izquierda como promotores y garantes de los Derechos Humanos avanzan en la institucionalización de la igualdad sustantiva a través del impulso de lineamientos para que las instituciones gubernamentales generen cambios para incorporar los principios de igualdad y no discriminación. Es en este sentido que El Salvador da un salto de calidad en materia de Igualdad desde el 2009: se promueve y aprueba la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, Ley Especial Integral para una Vida

Libre de Violencia para las Mujeres, Política Nacional para las Mujeres, se crea el Sistema Nacional de Igualdad, la Comisión Técnica Especializada, El Sistema Nacional de Monitoreo de Indicadores y Estadísticas de Género, se elabora la Política Nacional para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, se crea la Secretaría de Inclusión Social y surge el primer programa integral para la atención a las mujeres “Ciudad Mujer”, referente para Latinoamérica y el mundo, y la creación de Consejos Consultivos en los que se han integrado a los movimientos de mujeres. Es importante destacar que en todos los espacios así como en la Junta Directiva del ISDEMU existe representación de organizaciones de Mujeres.

El ISTA se suma a estos avances, ya que a partir del 2014 se sientan las primeras bases en materia de igualdad con el nombramiento de la primera mujer al frente de la presidencia del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria, investida por el Presidente de la República, Profesor Salvador Sánchez Cerén, marcando un hito en la historia de la Institución. Desde esa fecha se impulsan acciones y se crean mecanismos que han facilitado avances en la incorporación de la Normativa de Igualdad, accediendo a los programas una mayor cantidad de mujeres como beneficiarias, y en corresponsabilidad con los programas y políticas, se crea la Unidad de Género en septiembre de 2014, inaugurada por la primera dama de la República Sra. Margarita Villalta de Sánchez, se conforma la mesa Consultiva de Mujeres Líderes Campesinas y se crean, en 2015, la Política y Unidad de Participación Ciudadana.

Por primera vez el ISTA inicia procesos de formación con perspectiva de género a beneficiarios/as y personal institucional, esto gracias a la nueva visión de las autoridades institucionales en su compromiso por dar cumplimiento a la Normativa Nacional para la Igualdad de Género.

2.2. MARCO NORMATIVO SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SALVADOR.

La construcción de la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación del ISTA ocurre en el marco de la implementación de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las

Mujeres, la cual tiene por objeto crear las bases jurídicas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente y que a su vez tiene por objeto establecer los principios, propósitos y lineamientos normativos fundamentales que las políticas gubernamentales deben contemplar, para asegurar las condiciones administrativas, sociopolíticas y culturales que exigen la igualdad de derecho.

Para concretar estos fines, la misma Ley define como organismo rector al ISDEMU el que deberá promover y apoyar la implementación de la misma en todas las instancias del Estado, para lo cual elaboró una Estrategia Metodológica de Transversalidad del Enfoque de Género. El ISDEMU, dándole cumplimiento a la ley, presentó en el 2012 el Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, el cual contiene los lineamientos en materia de igualdad y no discriminación que deberán incluir las instituciones del Estado, según sus competencias.

Algunas de las premisas fundamentales de los Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva, son: “Las instituciones del Estado deberán integrar los Principios de Igualdad y No Discriminación en sus políticas, normativas, procedimientos y acciones según sus competencias, lo cual implica la transversalidad del enfoque de género para el logro de la igualdad sustantiva y la erradicación de la discriminación contra las mujeres; partiendo de identificar y reconocer las desigualdades y discriminaciones existentes entre las personas de la Institución, creadas sobre la base de las diferencias sexuales, y que produzcan desventajas para mujeres o para los hombres, en el disfrute de los derechos ciudadanos en los distintos ámbitos de la sociedad”.

El proceso de transversalidad del enfoque de género, se realizará progresiva y coordinadamente, con la implementación de las políticas públicas y de otras iniciativas de las distintas instituciones del Estado.

Además, el país cuenta con un marco legal que sustenta el avance en materia de reconocimiento y protección de los derechos de las mujeres y algunos documentos que orientan el trabajo del Estado. A continuación se

detallan las principales normas, tratados internacionales, políticas o planes estratégicos relevantes para este diagnóstico:

- Constitución de la República
- Código de Familia² y la Ley Procesal de Familia³, así como la Jurisdicción Especial de Familia.⁴
- Ley contra la Violencia Intrafamiliar.
- Reformas a la Ley contra la Violencia Intrafamiliar. En los años 2002, 2004, 2013.
- Código Penal.⁵
- Código Procesal Penal⁶
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres⁷
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.⁸
- Ley de la Carrera Docente.⁹
- Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.¹⁰
- Ley General de la Juventud.¹¹
- Ley del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.¹² (1996)
- Política Nacional de la Mujer (PNM).¹³
- Ley Especial de Protección de Víctimas y Testigos.¹⁴
- El Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas.¹⁵

Además existen otras normas nacionales que contribuyen a dar cumplimiento de las obligaciones de las instituciones públicas en el ejercicio de los derechos de la población.

- Plan Quinquenal de Desarrollo (2010-2014).¹⁶
- Plan Estratégico Sectorial del MAG (2010-2014).¹⁷

² Decreto Legislativo No. 677, Fecha 11/10/1993. Publicado en Diario Oficial No. 231, Tomo 231 del 13/12/1993

³ Decreto Legislativo No. 133, fecha 14/09/1994. Publicado en el Diario oficial No. 173, Tomo 324 del 20/09/1994

⁴ Decreto No. 902, fecha: 28/11/1996 con reformas según decreto legislativo No. 403 del 12/08/2004, publicado en el D.O. No. 178, Tomo 364 del 27/09/2004.

⁵ Asamblea Legislativa. Código Penal, decreto No.1030. Fecha 26/04/1997, con reformas según decreto legislativo No. 310 del 24 de marzo del 2010. Publicado en el D.O. No. 64, Tomo 387 del 09 de abril del 2010.

⁶ Asamblea Legislativa. Código Penal, decreto No.1030. Fecha 26/04/1997, con reformas según decreto legislativo No. 310 del 24 de marzo del 2010. Publicado en el D.O. No. 64, Tomo 387 del 09 de abril del 2010.

⁷ Asamblea Legislativa de El Salvador Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres según decreto No. 520, fecha: 25/11/2010, publicado en el D.O. No. 02, Tomo 390 del 04/01/2011, vigente a partir del 01 de enero del 2012.

⁸ Decreto legislativo, 645, Fecha 17/03/2011, Diario oficial No. 70. Tomo 391 del 08/04/2011

⁹ Decreto Ejecutivo N°: 74 Fecha: 07/08/96. D. Oficial: 145 Tomo: 332 Publicación DO: 08/08/1996

¹⁰ Decreto N° 839. 16 de abril 2009.

¹¹ Decreto Legislativo N°: 644, fecha 29/02/ 1996. Diario oficial Número 43, Tomo: 330, 01/03/ 1996.

¹² ISDEMU, Política Nacional de las Mujeres, San Salvador, ISDEMU, 2011

¹³ Decreto legislativo 1029, Fecha 26/04/2006. Diario Oficial No. 95, Tomo: 371, del 25/05/2006

¹⁴ ISDEMU, Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, San Salvador, 2012

¹⁵ Decreto Legislativo No. 910. Fecha 17/11/2011, Diario Oficial No. 24, Tomo 394, del 06/02/2012

¹⁶ Plan Quinquenal de Desarrollo 2010-2014 © Gobierno de El Salvador, 2010

¹⁷ <https://www.mag.gob.sv/documentos>

- Plan Quinquenal de Desarrollo (2015-2019).¹⁸
- Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Agricultura y Ganadería. “Agricultura para el Buen Vivir” 2014 – 2019.¹⁹
- Ley de Acceso a la Información Pública.²⁰
- Guía de prevención, atención y erradicación del acoso sexual en el sector público.²¹
- Guía sobre los derechos y deberes laborales de los y las servidoras públicas.²²
- Ley de Ética Gubernamental.²³
- Ley de Promoción, Protección y Apoyo de la Lactancia Materna.²⁴
- Ley sobre el bien de familia.²⁵

2.3. COMPROMISOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

Principales tratados internacionales, suscritos y/o ratificados por el Estado Salvadoreño en favor de los derechos humanos de las mujeres²⁶:

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Aprobada el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada en El Salvador en 1981. La CEDAW constituye el estándar internacional en términos del logro de la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la discriminación contra las mujeres como pilar de la violencia basada en el género. Específicamente, en su artículo 14 hace referencia a la mujer rural:

“Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo

18 El Salvador productivo, educado y seguro. Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019 © Secretaría Técnica y de Planificación Gobierno de El Salvador, enero de 2015

19 Plan Operativo Sectorial 2015. Ministerio de Agricultura y Ganadería, enero de 2015

20 Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto Legislativo, N° 534, 2 de diciembre del 2010.

21 www.presidencia.gob.sv.

22 www.presidencia.gob.sv.

23 Ley de Ética Gubernamental, DL N°873, fecha 13 de octubre de 2011

24 Ley de Promoción, Protección y Apoyo de la Lactancia Materna, DL. N° 404, de fecha 26 de junio de 2013.

25 Ley sobre el Bien de Familia, DL. N°74 con reforma en 1936.

26 “Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales constituyen leyes de la República al entrar en vigencia conforme a las disposiciones del mismo tratado y de esta Constitución”. Constitución de la República de El Salvador, artículo 144.

en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales.”

“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a: [...]Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento [...]”

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belén Do Pará, ratificada por El Salvador el 13 de noviembre de 1995. Es una normativa sobre el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia; incluye aspectos estructurales e ideológicos y establece compromisos de los Estados para implementar medidas legislativas, administrativas, efectivas para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.
- Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995. Plantea retos en materia de cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, siendo una prioridad la violencia contra las mujeres.
- Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, órgano subsidiario de la Comisión Económica para América Latina y Caribe (CEPAL) para el desarrollo y adelanto de las mujeres.
- Consenso de Quito. Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe que se llevó a cabo en Quito, Ecuador, del 6 al 9 de agosto de 2007. Trata sobre la participación política y paridad de género en los procesos de adopción de decisiones en todos los niveles, y la contribución de las mujeres a la economía y la protección social, especialmente en relación con el trabajo no remunerado.
- Consenso de Brasilia (2010). Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, con el objetivo de discutir el tema

de los logros y desafíos para alcanzar la igualdad de género con énfasis en la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres.

- La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Aprobada por la Asamblea General el 13 de septiembre de 2007, rescata los derechos de los pueblos indígenas a vivir con dignidad, a mantener y fortalecer sus propias instituciones, culturas y tradiciones y a buscar su propio desarrollo, con libertad y de conformidad con sus propias necesidades e intereses. Se incluyen derechos individuales y colectivos, culturales y de identidad, educación, salud, empleo y el idioma.

2.4. BRECHAS DE DESIGUALDAD DE GÉNERO IDENTIFICADAS EN EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Un elemento de referencia fundamental para la construcción de esta política es el diagnóstico en el que se identificaron algunas brechas de desigualdad de género en el ISTA, realizado a partir de una revisión bibliográfica y documental así como de forma participativa con el personal de la Institución y la población beneficiaria. Entre los principales hallazgos se mencionan:

A nivel Institucional, El 91.3% de la población encuestada (sin diferencias por sexo), considera que las autoridades del ISTA tienen voluntad política para incorporar el principio de igualdad, cuya principal muestra se da a partir del apoyo y promoción de la Unidad de Género y la asignación de presupuesto para sus acciones, así como la contratación de mayor cantidad de mujeres en puestos de jefaturas y los abordajes en la formación y acciones orientadas a que más mujeres del área rural sean propietarias de tierra y tengan acceso a otros programas .

Sin embargo aún se encuentran brechas de desigualdad a nivel institucional y en su proyección social, entre ellas:

- La distribución de hombres y mujeres en puestos de jefatura ha tenido un incremento significativo tanto a nivel cuantitativo, como a nivel cualitativo, integrando en la cultura institucional la presencia de mujeres

como jefas. Esto parte de la incorporación de una mujer en el puesto de la presidencia, sin embargo la brecha de género es todavía amplia. (38 puntos porcentuales).

- El trabajo de campo es realizado principalmente por hombres, el 83% de las mujeres encuestadas, hacen trabajo de oficina. Varias razones están a la base de esta distribución, por una parte, el legado del personal, el tipo de trabajo estereotipado socialmente para hombres y por otra la situación de inseguridad que se vive en el país.
- El ISTA cuenta con personal estable y de gran experiencia en la institución, aunque la cantidad de jóvenes es mínima (15.2% de la población encuestada). La mayor parte del personal tiene formación universitaria, destacando un nivel académico mayor entre los hombres, que entre las mujeres.
- Existen avances en el conocimiento de la teoría de género, por el trabajo impulsado por la Unidad de Género, donde se han abordado los conceptos básicos. Pero se encuentran debilidades en los estereotipos, especialmente femeninos y la aplicación del principio de transversalidad en el quehacer institucional.
- Se ha avanzado en la incorporación del enfoque de género en los documentos administrativos, pero quedan instrumentos por revisar y se plantea el reto de transversalizar integralmente el enfoque de género en todos los instrumentos, principalmente en el reglamento interno y en la Ley de Creación del ISTA.
- Las rutas de derivación establecidas para el abordaje y prevención de la problemática de violencia, acoso sexual y acoso laboral son poco conocidas por el personal y la población.
- En opinión del personal hay muestras de resistencia entre sus compañeros y compañeras y especialmente en las jefaturas, por la adquisición de un nuevo enfoque de género.

- Hay poco reconocimiento de conflictos laborales, se desconocen los mecanismos para su resolución y no hay claridad de la entidad responsable para abordarlos.
- Poca flexibilidad en los roles tradicionales, especialmente en los hombres, a la hora de asumir tareas en actividades informales o de convivencia entre el personal.
- Existen expresiones sexistas, que incluyen chistes denigrantes para las mujeres y piropos, por lo que si bien hay un porcentaje alto de personal que dice usar el lenguaje inclusivo, este no está libre de discriminación.
- En la proyección hacia las beneficiarias, los principales intereses estratégicos de las mujeres son: lograr la propiedad de la tierra para trabajar; empoderamiento, fortalecimiento de la organización de las mujeres, sensibilización hacia los hombres.
- Para las mujeres indígenas, los intereses estratégicos se centran especialmente en la visión de territorio como bien comunitario que hay que proteger y cuidar y no solo explotar.
- La participación de las personas usuarias en la gestión gubernamental aún es limitada.
- Las principales dificultades de atención identificadas por las mujeres se dan en la recepción de las oficinas, especialmente la primera vez que llegan al ISTA. También identifican como dificultad la poca valoración del tiempo de las mujeres y la priorización de atender a los hombres.

2.5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

Los principios que regirán la presente política están en sintonía con los abordados en la *Ley de Igualdad Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres*, son los siguientes:

- **Principio de Transversalidad:** es el enfoque estratégico que tiene como finalidad lograr 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. Para lo cual tendrá que: adoptar la perspectiva conceptual, metodológica y técnica del enfoque de género, cuyo objetivo busca que se descubran y reconozcan las desigualdades y discriminaciones existentes entre las personas, creadas sobre la base de las diferencias sexuales, y que produzcan desventajas, para mujeres o para los hombres, en el disfrute de los derechos ciudadanos en todos los ámbitos de la sociedad.

Además, la estrategia de transversalidad del enfoque de género, deberá aplicarse de forma progresiva y coordinada en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas estatales y de otros instrumentos, procedimientos, mecanismos y normativas en las instituciones del Estado.

- **Principio de Igualdad:** la igualdad es un derecho individual y colectivo, por lo que la protección deberá ser exigida cuando su incumplimiento o violación afecte significativa y negativamente el ejercicio de los derechos ciudadanos, en ambas circunstancias. Las instituciones del Estado deberán brindar respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las leyes secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en las Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por El Salvador, de manera igualitaria a hombres y mujeres.

Se refiere también a la realización de la igualdad real a través de la protección, aplicación y cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, así como en las normas, decisiones, procedimientos, prácticas y acciones administrativas de las instituciones públicas del Estado.

Además se debe garantizar la Igualdad de Oportunidades, la equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y beneficios que permiten a cada persona acceder por sí misma, a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos. Así como la Igualdad de trato: tener beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.

- **Principio de Equidad:** son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres. Para el empleo de dichas acciones, pondrán especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones.
- **Principio No Discriminación:** es la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; referida a 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.

La discriminación será Directa: Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro. O Indirecta: Cuando por razón de sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa.

- **Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres:** referido al derecho de las personas a vivir legítimamente y en igualdad de derechos ciudadanos, sin discriminaciones basadas en características biológicas, de género, preferencias ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos de género de mujeres y hombres. En tal sentido, no son admisibles excepciones al principio de igualdad que den lugar a actos discriminatorios.

Adicional a lo establecido en la LIE, se han contemplado los siguientes principios que fortalecerán la implementación de la presente política:

- **Especialización:** es el derecho a una atención diferenciada y especializada, de acuerdo a las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres y de manera especial, de aquellas que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad o de riesgo.

- **Integralidad:** se refiere a la coordinación y articulación de las instituciones del Estado para la erradicación de la violencia contra la mujer.
- **Intersectorialidad:** es el principio que fundamenta la articulación de programas, acciones y recursos de los diferentes sectores y actores a nivel nacional y local, para la detección, prevención, atención, protección y sanción, así como para la reparación del daño a las víctimas.
- **Laicidad:** se refiere a que no puede invocarse ninguna costumbre, tradición, ni consideración religiosa para justificar la violencia contra la mujer.
- **Prioridad absoluta:** se refiere al respeto de las mujeres a una vida libre de violencia, en cualquier ámbito.
- **Transparencia:** referido a la obligatoriedad de dar a conocer las decisiones e información generada por la administración pública así como facilitar el acceso a la gestión pública para el escrutinio de la ciudadanía



Objetivos

3. OBJETIVOS

3.1.OBJETIVO GENERAL

Institucionalizar en el quehacer del ISTA el enfoque de género, como un eje transversal, que garantice el cumplimiento del principio de igualdad en forma real y efectiva en las políticas, planes, programas, proyectos, normativas y acciones en el ejercicio de su competencia institucional.

3.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.1. : ARMONIZAR CON LA NORMATIVA DE IGUALDAD LAS POLÍTICAS, PLANES, PROGRAMAS, PROYECTOS Y REGLAMENTOS INSTITUCIONALES		
Líneas estratégicas		
1.1 Fortalecer el enfoque de género en el sistema de planificación, normativas institucionales, políticas, estadísticas y presupuesto institucionales.	1.2 Fortalecer la igualdad de género en los procesos de selección, contratación, rotación de personal y evaluación de desempeño y desarrollo profesional.	1.3 Fortalecer y ampliar coordinaciones interinstitucionales, que contribuyan al impulso de la igualdad y no discriminación en el quehacer institucional.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.2. BRINDAR UN SERVICIO DE CALIDAD Y CALIDEZ BASADO EN LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		
Líneas estratégicas		
2.1 Promover la autonomía económica de las mujeres campesinas e indígenas, por medio del acceso a programas de transferencia de tierras y desarrollo agropecuario como acciones positivas.	2.2 Promover el empoderamiento de las mujeres por medio de la formación, reconocimiento de sus derechos y su incorporación en los mecanismos de la Política de Participación Ciudadana del ISTA.	2.3 Promover mejoras en la atención y el trato de todas las personas usuarias de los servicios, especialmente para mujeres.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.3. GENERAR CAMBIOS HACIA LA CULTURA DE IGUALDAD Y DEL CUIDADO DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN	
Líneas estratégicas	
3.1 Formación y sensibilización permanente del personal técnico y jefaturas en igualdad de género y no discriminación.	3.2 Crear espacios laborales libres de violencia para las mujeres.



**Mecanismos de Gestión
Institucional para la
Implementación
de la Política**

4. MECANISMOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

4.1. INSTANCIAS DE SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA

La principal instancia para el seguimiento de esta Política y su Plan de Acción es la Unidad Institucional de Género.

- **Rol de la Unidad de Género:**

La Unidad de Género bajo la dirección y coordinación de la Presidenta Institucional, es la responsable de orientar, monitorear y dar seguimiento al proceso de implementación de la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación por parte de las diferentes áreas y programas del ISTA.

La responsabilidad de implementar la política y su plan de acción es de todas las áreas y programas que integran la Institución.

Las principales funciones de la Unidad de Género se mencionan a continuación:

- Brindar asesoría en materia de igualdad.
- Promover la generación de herramientas orientadas a facilitar la transversalidad del principio de igualdad en la Institución.
- Gestionar e implementar procesos de formación.
- Llevar a cabo las acciones correspondientes a la Unidad de Género, en el Plan de Igualdad y No Discriminación Institucional.
- Monitorear y dar seguimiento al Plan de Acción y la Política de Igualdad.
- Gestionar proyectos de apoyo para fortalecer la transversalidad del principio de igualdad en el quehacer institucional.
- Elaborar informes periódicos sobre avances en la Política.
- Impulsar la creación de equipo de referentes de género en las oficinas regionales.
- Coordinar el equipo de referentes de género en las oficinas regionales.
- Establecer el sistema de coordinación con ISDEMU y otras Unidades de Género.

- **Equipo de referentes de género de las Oficinas Regionales**

Es un equipo permanente compuesto por una persona técnica de cada oficina regional, quien será referente para la transversalización del principio de igualdad.

Las principales funciones de sus integrantes son:

- Desarrollar procesos de formación y sensibilización de género, así como canalizar las necesidades de las mujeres en cada una de las oficinas regionales.
- Dar asesoría a las mujeres que lo necesiten.
- Identificar problemáticas de desigualdad de las mujeres en las diferentes regiones en el proceso de transferencia de tierra.
- Servir de comunicación entre la Unidad de Género y las mujeres de la zona.
- Apoyar a la Unidad de Género en la implementación de esta Política y su Plan de Acción.
- Apoyar a la jefatura correspondiente para la elaboración de la Rendición de Cuentas y elaboración de informes.

4.2. HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA

La principal herramienta de seguimiento son los informes y monitoreo periódico que proporcionen las diferentes áreas del ISTA, basados en los indicadores y acciones propuestas en la Política y el Plan de Acción, los cuales deben integrarse a los planes de trabajo de cada área.

La Unidad de Género, en coordinación con la Unidad de Planificación elaborará el formato de informe el cual se realizará cada 3 meses.

Otros mecanismos que facilitarán el monitoreo, seguimiento y la evaluación son:

- Crear un link en la página web en donde se coloquen las acciones y avances en cumplimiento a la Política y Plan de Igualdad.
- Elaborar una base de datos en concordancia con el Sistema Nacional de

Estadísticas y Monitoreo de la Igualdad, que permita evaluar el avance en la disminución de brechas de desigualdad, con lo cual se actualizará el diagnóstico cada 3 años.

- Evaluación anual del Plan de Acción de la Política con participación de usuarias y personal de la Institución.
- Informe anual a presentar en la Rendición de Cuentas Institucional.
- Informe de cumplimiento de avances de la Política de Igualdad que se proporcionará anualmente al ISDEMU

4.3. VIGENCIA

La Política de Igualdad y No Discriminación entrará en vigencia a partir de su aprobación por la Junta Directiva del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria, con una vigencia de cinco años, estará sujeta a revisión en dicho periodo para actualización de la misma y se le asignarán fondos del Presupuesto General de la Institución.



Plan de Acción de la Política

5. PLAN DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: ARMONIZAR LA NORMATIVA DE IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS, PLANES, PROGRAMAS, PROYECTOS Y REGLAMENTOS INSTITUCIONALES.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES	RESPONSABLES	INDICADORES DE RESULTADO	META A 5 AÑOS
1.1. Fortalecer el enfoque de género en el sistema de planificación, normativas institucionales, comunicaciones, estadísticas y presupuesto institucional	1.1.1. Planificar institucionalmente el trabajo con enfoque de género, definiendo mecanismos de articulación, de seguimiento, y asesoría para garantizar la transversalidad del principio de igualdad en forma efectiva.	Unidad de Género, Unidad de Planificación.	PAO con enfoque de género incorporado.	El ISTA cuenta con un Plan Estratégico Institucional (PEI), con enfoque de género
	1.1.2. Elaborar presupuesto institucional con enfoque de género.	Unidad de Género, Unidad de Planificación, Unidad Financiera Institucional.	Presupuesto anual con enfoque de género	Las áreas que trabajan con beneficiarios/as incluyen acciones afirmativas para las mujeres
	1.1.3. Crear mecanismos y procedimientos para la asesoría y revisión de todas las publicaciones y materiales elaborados en la Institución, para la eliminación de lenguaje sexista y la incorporación del enfoque de género.	Unidad de Género, Unidad de Comunicaciones, Unidad de Planificación.	Producción de material, pagina web, periódico mural y redes sociales con lenguaje inclusivo y no sexista	Unidad de comunicaciones con personal formado en enfoque de género
	1.1.4. Crear sistema de recolección, procesamiento, presentación de información y datos estadísticos desagregados por sexo.	Unidad de Género, Unidad de Planificación, Unidad de Informática.	Informes y estadísticas desagregadas por sexo, en todos sus datos.	La Unidad de Informática cuenta con sistema estadístico diferenciado por sexo.
	1.1.5. Revisar Reglamento Interno, manuales y documentos institucionales, para armonizarlos con la normativa de igualdad que incluya la problemática de discriminación, acoso sexual y acoso laboral contra la mujer.	Unidad de Género, Unidad de Planificación, Gerencia Legal, Gerencia de Recursos Humanos.	Documentos armonizados con la normativa de igualdad.	La institución crea cultura de Igualdad, no discriminación y vida libre de violencia.
	1.1.6. Sistematizar la experiencia del ISTA en la aplicación de la estrategia metodológica de transversalidad del principio de igualdad.	Unidad de Género, Unidad de Planificación.	Documento de sistematización de experiencia de género	Las instituciones que conforman el Sistema de Igualdad y población conocen la experiencia en la transversalización del enfoque de género

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES	RESPONSABLES	INDICADORES DE RESULTADO	META A 5 AÑOS
1.2. Fortalecer la igualdad de género en los procesos de selección, contratación, rotación, evaluación de desempeño y desarrollo profesional del personal.	1.2.1. Adecuar la normativa relacionada con el proceso de selección, contratación, inducción, continuidad, promoción y evaluación de personal con el enfoque de igualdad.	Unidad de Género, Gerencia de Recursos Humanos, Unidad de Planificación	Procedimiento de Reclutamiento, Selección Contratación e Inducción del Personal del ISTA.	Equiparar la cantidad de mujeres y hombres en puestos de jefaturas, técnicos (as) y en áreas no tradicionales.
1.3. Fortalecer y ampliar coordinaciones interinstitucionales que contribuyan al impulso de la igualdad y no discriminación en el quehacer institucional	1.3.1. Establecer coordinación con el Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva, Sistema Nacional de Estadísticas y Monitoreo de Indicadores de Igualdad, Ministerio de Trabajo e ISDEMU entre otras.	Unidad de Género.	Reuniones de coordinación interinstitucionales.	Incorporar los lineamientos de igualdad que recomienda el ente rector.
	1.3.2. Coordinar y/o Gestionar con organismos internacionales y nacionales, proyectos de fortalecimiento técnico y financiero para la implementación de la Política de Igualdad.	Presidencia Institucional, Gerencia Legal, Unidad de Género	Suscripción de convenios.	Cuatro Convenios interinstitucionales para el impulso de la igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2. : BRINDAR UN SERVICIO DE CALIDAD Y CALIDEZ BASADO EN LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES	RESPONSABLES	INDICADORES DE RESULTADO	META A 5 AÑOS
2.1 Promover la autonomía económica de las mujeres campesinas e indígenas por medio del acceso a programas de transferencia de tierras y desarrollo agropecuario.	2.1.1 Acompañar iniciativas de reformas de leyes relacionadas con la autonomía económica de las mujeres campesinas e indígenas, de manera participativa con otras instancias.	Unidad de Género y Gerencia Legal.	Informe sobre iniciativas acompañadas.	3 iniciativas de ley acompañadas
	2.1.2 Promover el acceso de las mujeres a la propiedad jurídica de la tierra.	Unidad de Género, Gerencia de Desarrollo Rural, Gerencia Legal	Informes de entregas de escrituras	El 50% de mujeres y 50% de hombres son beneficiarios/as de transferencia de tierra.
	2.1.3 Elaborar y/o gestionar proyectos de empoderamiento económico amigables con el medio ambiente, para las mujeres campesinas e indígenas.	Unidad de Género, Unidad Ambiental, Gerencia de Desarrollo Rural.	Proyectos de Autonomía Económica formulados.	45% de mujeres beneficiadas con los proyectos.
2.2 Promover el empoderamiento de las mujeres por medio de la formación, reconocimiento de sus derechos y su incorporación en los mecanismos de la Política de Participación Ciudadana del ISTA.	2.2.1 Elaborar un plan de trabajo anual con la Mesa Consultiva de Mujeres Lideresas Campesinas que incluya el fortalecimiento y la participación de la misma en los mecanismos establecidos en la Política de Participación Ciudadana.	Unidad de Planificación, Unidad de Género, Unidad de Participación Ciudadana	Mujeres beneficiarias del ISTA participando, en forma consciente y activa en la gestión pública de la institución	Una Mesa Consultiva nacional con representación regional de Lideresas.
	2.2.2 Crear una Mesa de Mujeres Indígenas desde la cual se canalicen las demandas y se conozca su visión en relación a la tierra, así mismo se planifiquen acciones en corresponsabilidad	Unidad de Género, Unidad de Planificación, y Unidad de Participación Ciudadana	Informe de avances en la creación de la mesa de mujeres indígenas	Contar con la mesa de mujeres indígenas
	2.2.3 Acompañar esfuerzos por una reforma a la normativa nacional en beneficio de las mujeres campesinas e indígenas	Presidencia Institucional, Unidad de Género, Unidad de Planificación y Gerencia Legal.	Informe elaborado	3 iniciativas de ley acompañadas
	2.2.4 Ampliar el trabajo de la Unidad de Género en las Oficinas Regionales.	Unidad de Género, Participación Ciudadana.	Contar con personal técnico formado en temática de género en las Oficinas Regionales	Plan de la Unidad de Género implementado a nivel nacional.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES	RESPONSABLES	INDICADORES DE RESULTADO	META A 5 AÑOS
	2.2.5 Formación sistemática en género a mujeres y hombres beneficiarias que incluya la participación ciudadana y derechos humanos.	Unidad de Género, Participación Ciudadana.	Informes de procesos de formación realizados.	Mayor integración de beneficiarios/as en los procesos de formación
	2.2.6 Realizar jornadas de divulgación de los derechos de las mujeres campesinas e indígenas.	Unidad de Género	Informes de jornadas de divulgación de los derechos de las mujeres campesinas e indígenas.	Más mujeres demandan servicios de ISTA
2.3 Promover mejoras en la atención y el trato de todas las personas usuarias de los servicios, especialmente para mujeres, pueblos indígenas, personas con discapacidad entre otros.	2.3.1 Capacitar al personal con énfasis a técnicos/as para brindar una atención con calidad y calidez a usuarios/as del ISTA	Unidad de Género, Gerencia de Recursos Humanos, Oficinas Regionales.	Instrumentos de medición de calidad y calidez en la atención.	Personas usuarias de los servicios, especialmente grupos vulnerables se sienten satisfechos(as) con el trato y la atención del ISTA.
	2.3.2 Elaborar un Protocolo de Orientación y Atención a Personas Usuarias del ISTA	Unidad de Género, Comisión de Ética, Unidad de Participación Ciudadana, Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia Legal.	Manual de Protocolo de Orientación y Atención a Personas Usuarias del ISTA	El 100% de personas que acuden al ISTA reciben atención de calidad y calidez
	2.3.3 Diseñar y promover mecanismos de denuncias sobre discriminación y maltrato.	Unidad de Género, Comité de Ética, Unidad de Participación Ciudadana, Gerencia Legal, Gerencia de Recursos Humanos, Unidad de Comunicaciones.	Informe de reuniones y material informativo	Mecanismos de denuncia instalados (Línea telefónica, buzón y oficina de denuncia, entre otros)
	2.3.4 Evaluar y proponer los lugares de espera, sanitarios y áreas de trabajo de acuerdo a la diversidad de personas que los utilizan	Unidad de Género, Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Gerencia de Operaciones y Logística.	Informe de áreas a mejorar	5 Oficinas Regionales con áreas de espera, sanitarios y áreas de trabajo adecuadas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3. GENERAR CAMBIOS HACIA LA CULTURA DE IGUALDAD Y DEL CUIDADO DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES	RESPONSABLES	INDICADORES DE RESULTADO	META A 5 AÑOS
3.1 Formación y sensibilización permanente del personal técnico y jefaturas en igualdad de género y no discriminación	3.1.1 Elaborar un plan de formación y sensibilización al personal priorizando en las situaciones encontradas en el diagnóstico de brechas de desigualdad y el auto-cuidado.	Unidad de Género, Gerencia de Recursos Humanos	Plan de formación y sensibilización elaborado.	El 100% de Personal ha recibido capacitaciones en igualdad de género y no discriminación
	3.1.2 Gestionar la participación de personal en la formación en género de la Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva (ISDEMU).	Unidad de Género	Listado de personal identificado	Personal con formación especializada en materia de Igualdad de Género
	3.1.3 Impulsar permanentemente jornadas que promuevan la igualdad de género.	Unidad de Género, Gerencia de Recursos Humanos, Comité Social y Deportivo, Unidad de Comunicaciones	Informe de actividades de trabajo	3 jornadas por año.
3.2 Crear espacios laborales libres de violencia para las mujeres.	3.2.1 Desarrollar jornadas de prevención de la violencia de género y promoción de cultura de paz.	Unidad de Género, Gerencia de Recursos Humanos, Unidad de Participación Ciudadana.	Mujeres y hombres del personal institucional participan en jornadas de sensibilización	3 jornadas de prevención y promoción de cultura de paz.
	3.2.2 Elaborar la ruta para la derivación de los casos de violencia contra las mujeres.	Presidencia Institucional, Gerencia General, Gerencia de Recursos Humanos, Unidad de Género.	Material informativo elaborado	Un documento de ruta de derivación.
	3.2.3 Promover los mecanismos de denuncia y la referencia a las instancias que atienden las situaciones de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.	Unidad de Género, Gerencia de Recursos Humanos, Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Unidad de Comunicaciones.	Material educativo	El 100% de personal institucional conoce los mecanismos de denuncia y referencia

INSTITUTO SALVADOREÑO DE
TRANSFORMACIÓN AGRARIA (ISTA)

Gobierno de

EL SALVADOR

UNÁMONOS PARA CRECER



ISTA

INSTITUTO SALVADOREÑO DE
TRANSFORMACIÓN AGRARIA (ISTA)

GOBIERNO DE

EL SALVADOR

UNÁMONOS PARA CRECER



**Trabajando con transparencia, efectividad
y cercanos a la gente.**

ISTA