

<p>INSTITUTO SALVADOREÑO DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA (ISTA) GOBIERNO DE <b>EL SALVADOR</b> UNÁMONOS PARA CRECER</p>	<p><b>GUÍA:</b> <b>ACTIVIDADES DE LA UNIDAD DE GÉNERO</b></p>	<p><b>CÓDIGO:</b>FIPR01-UG-G09 <b>PÁG.:</b> 1 de 7 <b>FECHA:</b> 09/12/2014 <b>REVISIÓN:</b> 0</p>
---	---	--

**1.0 TÍTULO:**

**GUÍA ACTIVIDADES DE LA UNIDAD DE GÉNERO**

**2.0 CONTROL DE CAMBIOS**

Revisión:	1	2	3	4	5	6	7	8
Fecha:								

**3.0 DISTRIBUCIÓN**

DOCUMENTO:	FECHA	COPIA
ORIGINAL DIGITAL	09/12/2014	1

**4.0 CONTROL DE DOCUMENTOS**



**DOCUMENTO CONTROLADO**

**DISTRIBUCIÓN FORMATO PDF**

<p><b>Elaboró:</b></p> <p>Andrea Larios 21/11/2014</p> <p>Equipo de Elaboración</p>	<p><b>Revisó:</b></p> <p>Julio César Miranda Servellón Carmen Rosa Medina Santa Cruz Denys González 28/11/2014</p> <p>Equipo de Revisión</p>	<p><b>Autorizó:</b></p> <p>LICDA. CARLA ALVANÉS 09/12/2014</p> <p>Presidenta -ISTA-</p>
---	--	---

FIPL-00-R0

Este documento es propiedad exclusiva del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria-ISTA- y sólo se consideran documentos válidos las copias que estén disponibles de manera electrónica para mecanismos de control interno; se utilizarán copias impresas como mecanismo de control externo.

## 5.0 ÍNDICE:

6.0 OBJETIVOS .....	2
7.0 RESPONSABLES Y CAMPO DE APLICACIÓN .....	2
8.0 DEFINICIONES Y MARCO CONCEPTUAL .....	3
8.1    DEFINICIONES.....	3
8.2    MARCO CONCEPTUAL.....	4
8.2.1 PRINCIPIOS RECTORES.....	4
9.0 BASE LEGAL .....	5
10. DESARROLLO.....	6

## 6.0 OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Garantizar la incorporación de la transversalidad del enfoque de género y no discriminación en las políticas, planes, programas, proyectos, normativas y acciones institucionales que favorezcan el ejercicio de los Derechos Humanos de las Mujeres en la Institución, contribuyendo al beneficio de la ciudadanía, de la mujer campesina e indígena por medio de la construcción de una cultura institucional más justa y equitativa, procurando el mejoramiento en el proceso de transferencia de tierras y sus elementos complementarios.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Establecer y dar a conocer las distintas actividades de trabajo, que se realizan en la Unidad de Género
- ✓ Desarrollar acciones orientadas a dar cumplimiento a los principios establecidos en la Ley de Igualdad, con la participación e involucramiento de todas las unidades administrativas y operativas que integran al ISTA.
- ✓ Facilitar y asesorar la formulación de la Política Institucional de Igualdad Sustantiva y su plan de acción.
- ✓ Incorporar los principios de igualdad y no discriminación en todo el quehacer institucional.
- ✓ Monitorear el cumplimiento de los compromisos establecidos en la Política Institucional de igualdad Sustantiva.
- ✓ Facilitar procesos de sensibilización, capacitación, formación del personal y beneficiarias de proyectos institucionales sobre los derechos humanos de las mujeres.


## 7.0 RESPONSABLES Y CAMPO DE APLICACIÓN

### 7.1 Responsable(s):

- ✓ Presidencia Institucional
  - Unidad de Género Institucional
- ✓ Unidades Organizacionales del ISTA.

### 7.2 Campo de Aplicación:

Este procedimiento será aplicable a todas las Unidades Organizativas del ISTA en coordinación con la Unidad de Género.

	<b>GUÍA:</b> <b>ACTIVIDADES DE LA UNIDAD DE GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FIPR01-UG-G09 <b>PÁG.:</b> 3 de 7 <b>FECHA:</b> 09/12/2014 <b>REVISIÓN:</b> 0
--	---	---

## 8.0 DEFINICIONES Y MARCO CONCEPTUAL

### 8.1 DEFINICIONES

- **Atención Integral:** Son todas las acciones para detectar, atender, proteger y restablecer los derechos de las mujeres que enfrentan cualquier tipo de violencia; para lo cual, el Estado deberá destinar los recursos humanos, logísticos y financieros necesarios y apropiados para instaurar los servicios especializados, que garanticen la restitución de derechos y la anulación de riesgos o daños ulteriores (*Definiciones, Art. 8, Ley Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres*).
- **Acoso Laboral:** Es la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores (*Definiciones, Art. 8, Ley Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres*).
- **CEDAW:** Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.
- **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 (*Art. 6 LIE*).
- **Discriminación:** 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. (Fuente).
- **Igualdad:** El derecho de las y los ciudadanos(as) a recibir, por parte de las instituciones del Estado, igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las leyes secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en las Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por El Salvador (*Art. 6, letra b), LIE*).
- **ISDEMU:** Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, Institución rectora para el avance de las mujeres en El Salvador.
- **LIE:** Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación de las Mujeres.
- **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 (*Definiciones, Art. 8, Ley Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres*).
- **PNM:** Política Nacional de las Mujeres.
- **Paridad:** Promoción de la participación de representación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos: sociales, económicos y políticos.
- **Plan Estratégico:** Documento que focaliza el accionar de la Institución en un horizonte de 5 años y que su elaboración está basada en el Plan Quinquenal de Gobierno.
- **Plan Anual Operativo (PAO):** Se refiere a la programación anual de las actividades de cada una de las Unidades organizativas que componen el ISTA, estas actividades son de carácter rutinario, y están orientadas al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional.


FIPL-00-R0

- **Reaprendizaje:** Es el proceso a través del cual las personas, asimilan un conocimiento o conducta luego de su deconstrucción androcéntrica, a partir de una visión crítica y no tradicional como producto de las nuevas relaciones establecidas con su entorno social natural (*Definiciones, Art. 8, Ley Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres*).
- **Sexismo:** Es toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones (*Definiciones, Art. 8, Ley Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres*).
- **Transversalidad:** Se entenderá como el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado y en otras organizaciones mencionadas en esta ley.
- **Violencia Institucional:** Es toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres; así como, la que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia conceptualizadas en la ley (*Tipos de Violencia, Art. 9, Ley Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres*).
- **Violencia Laboral:** Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, 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 quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo (*Tipos de Violencia, Art. 9, Ley Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres*).

## 8.2 MARCO CONCEPTUAL

### 8.2.1 PRINCIPIOS RECTORES

- **IGUALDAD:**
  - a) Un derecho individual y colectivo; por tal razón, su protección deberá ser exigida cuando su incumplimiento o violación afecte significativa y negativamente el ejercicio de los derechos ciudadanos, en ambas circunstancias.
  - b) El derecho de las y los ciudadanos(as) a recibir, por parte de las instituciones del Estado, igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las leyes secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en las Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por El Salvador.
  - c) La plena 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.
  - d) *Igualdad de Oportunidades:* Se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder por sí misma, a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos.
  - e) *Igualdad de Trato:* Se refiere al establecimiento de beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.
- **NO DISCRIMINACIÓN:**
  - a) Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres; se entenderá como el derecho de las personas a vivir legítimamente y en igualdad de derechos ciudadanos, sin discriminaciones basadas en características biológicas, de género, preferencias ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos de género de mujeres y hombres. En tal sentido, no son admisibles excepciones al principio de igualdad que den lugar a actos discriminatorios.

	<b>GUÍA:</b> <b>ACTIVIDADES DE LA UNIDAD DE GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FIPR01-UG-G09 <b>PÁG.:</b> 5 de 7 <b>FECHA:</b> 09/12/2014 <b>REVISIÓN:</b> 0
--	---	---

b) Tipos de discriminación:

- *Directa:* Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro.
- *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.

- **TRANSVERSALIDAD**

La transversalidad de género es la incorporación y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a las políticas públicas, de modo que se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifique las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impacto producido por estas en el avance de la igualdad real.

- **ELIMINACIÓN DE LOS TIPOS DE VIOLENCIA Y SUS MODALIDADES.**

A través de la formación y orientación adecuada, la Unidad de Género debe contribuir a la erradicación de todo tipo de violencia y las modalidades de ésta.

## 9.0 BASE LEGAL

- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE).  
(D.O. N° 70, Tomo 391, de fecha 08/04/2011).
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.  
(D.O. N° 2, Tomo 390, de fecha 04/01/2011)
- Política Nacional de las Mujeres.  
(ISDEMU, 2011).
- Ley contra la Violencia Intrafamiliar  
(D.O. N° 178, Tomo 364, de fecha 27/09/2004).
- Instructivo Sobre Relaciones Laborales en el Órgano Ejecutivo  
(Enero 2012).
- Guías Didácticas sobre Relaciones Laborales en el Sector Público.  
(Julio 2013).
  - ✓ Guía 1: Derechos y deberes laborales de las servidoras y los servidores públicos.
  - ✓ Guía 3: Para la prevención, atención y erradicación del acoso laboral en el sector público.
  - ✓ Guía 4: Para la prevención, atención y erradicación del acoso sexual en el sector público.



## 10. DESARROLLO

### 10.1. MANTENER CONTACTO Y COORDINACIÓN PERMANENTE CON EL ISDEMU, INSTITUCIÓN RECTORA DE LA PNM A TRAVÉS DE PLANES DE TRABAJO ESPECÍFICOS, QUE GARANTICEN LA COHERENCIA DE LOS ENFOQUES, ASI COMO CON OTRAS INSTANCIAS DEL GOBIERNO CENTRAL Y LOCAL.

- La Unidad de Género institucional mantendrá relación con ISDEMU a efecto de dar seguimiento a las políticas públicas de género que en el país se desarrollan.
- La Unidad de Género Institucional formará parte de los espacios que se creen desde el ISDEMU para compartir en estos los avances que tenga el ISTA en materia de igualdad sustantiva.

### 10.2. ASESORAR, COORDINAR Y MONITOREAR LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN TODO EL QUEHACER INSTITUCIONAL.

- Promoción y coordinación de mecanismos institucionales para la incorporación del lenguaje no sexista y la transversalidad de los principios rectores de la Ley de Igualdad y Equidad y la erradicación de la discriminación contra las mujeres en todos los documentos que maneja la Institución.
- Asesorar a las diferentes gerencias y/o jefaturas sobre la igualdad de género en su quehacer, tanto al interior de la institución como fuera de ésta, el cual consiste en aportar de manera activa en el desarrollo metodológico del trabajo de las diferentes unidades que conforman la institución y establecer sobre todo estrecha comunicación en la planificación, programación y presupuestos.

### 10.3. FORMULAR Y MONITOREAR EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD SUSTANTIVA EN TODO EL QUEHACER INSTITUCIONAL.

- Ser parte sustantiva de los procesos de planificación Operativa Anual.
- Elaborar y presentar los documentos de análisis y propuesta necesarios que contribuyan a un mejor y más efectivo cumplimiento de los objetivos de Gobierno en esta materia.
- Establecer un mecanismo de atención legal mediante coordinación directa con la/el presidenta/e del ISTA para la atención y referencia de los casos de violencia contra la mujer en el ámbito laboral e institucional.

### 10.4. PARTICIPACIÓN EN LA ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO.

- La LIE en su Artículo 13, establece: La elaboración del presupuesto con enfoque de género, este deberá tener en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres, para potenciar la igualdad y acciones equitativas que hagan realidad los compromisos gubernamentales con la equidad y la igualdad.
- Aportar al presupuesto acciones afirmativas, dirigidas a las mujeres trabajadoras de la institución y/o beneficiarias de los diferentes programas y proyectos.

### 10.5. PARTICIPAR EN LOS PROCESO DE FORMULACIÓN Y REVISIÓN DE POLITICAS INSTITUCIONALES DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

- Armonizar las Leyes, reglamentos, resoluciones o cualquier otro acto jurídico o administrativo, que limiten o nieguen los principios de Igualdad, No Discriminación y los derechos de las mujeres.
- Aportar en la elaboración de programas y proyectos de la institución, incorporando la igualdad de género a los mismos.
- Promover la generación de información y conocimiento teórico-práctico que contribuya tanto al seguimiento de los resultados de las estrategias implementadas como la sistematización de buenas prácticas para la transversalización de la igualdad de género.
- Elaborar y presentar los documentos de análisis y propuesta necesarios que contribuyan a un mejor y efectivo cumplimiento de los objetivos institucionales de igualdad y no discriminación.

### 10.6. DEFINIR MECANISMOS DE SENSIBILIZACIÓN, CAPACITACIÓN, EN MATERIA DE IGUALDAD SUSTANTIVA NO DISCRIMINACIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA.

- Facilitar procesos de sensibilización, capacitación y formación del personal y beneficiarias/os de proyectos institucionales en materia de los derechos humanos de las mujeres.
- Diseñar materiales de formación con enfoque de género para impartir las jornadas de sensibilización.
- Facilitar procesos de formación con empleadas/os de las diferentes Oficinas Regiones para la incorporación del enfoque de género en el quehacer laboral.

**10.7. MONITOREAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS INSTITUCIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD GÉNERO.**

- Dar seguimiento a los compromisos que la institución adquiriera en materia de igualdad género.
- Visitar las diferentes unidades para validar la incorporación del principio de igualdad en el quehacer de dichas unidades.
- Revisión de la normativa interna, mecanismos de selección y adjudicación de tierras y otros programas para garantizar el principio de igualdad, equidad y no discriminación.

**10.8. ASESORAR A LAS DISTINTAS GERENCIAS, DEPARTAMENTOS, UNIDADES Y OFICINAS REGIONALES, DE LA INSTITUCIÓN PARA EL DISEÑO DE MECANISMOS Y HERRAMIENTAS QUE ASEGUREN PROGRESIVAMENTE LA INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS DISTINTAS POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS QUE SE DESARROLLAN.**

- Visitar a las diferentes regiones para velar por el cumplimiento de la transversalidad del principio de igualdad en dichas instancias, sobre todo en la interlocución de estos con la sociedad.
- Asesorar el trabajo de gerentas/es y jefas/es para la incorporación del principio de igualdad en sus actividades.

**10.9. PROMOVER Y MONITOREAR EN LAS GERENCIAS, DEPARTAMENTOS, UNIDADES Y OFICINAS REGIONALES EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN PARA QUE ESTA SEA GENERADA EN FUNCIÓN DE PARÁMETROS ESPECÍFICOS.**

- Asesorar a las Gerencias y Jefaturas en el sistema estadístico que proporciona el ISDEMU para generar información segregada y analizada por género, edad, condiciones especiales (discapacidad), pueblos indígenas, etc.

**10.10. COORDINAR REUNIONES PERIÓDICAS CON LAS DISTINTAS GERENCIAS, DEPARTAMENTOS, UNIDADES Y OFICINAS REGIONALES, A FIN DE IMPLANTAR LA POLÍTICA Y ESTRATEGIAS DE EQUIDAD DE GÉNERO.**

- Establecer reuniones con las diferentes Unidades Organizativas para monitorear avances en materia de género en lo referente al acceso a la tierra para visualizar los compromisos que en materia de género se concreten.

**10.11. PARTICIPAR EN ESPACIOS SOCIALES DE MUJERES CAMPESINAS E INDÍGENAS.**

- Generar una proyección e incidencia de relevancia, en el trabajo que hace el ISTA en favor de las mujeres rurales y campesinas.
- Acompañar las demandas en lo concerniente a la transferencia de tierra que tengan grupos de mujeres campesinas e indígenas.
- Recibir a toda(s) mujer(es) y hombre(s) que tengan alguna demanda que realizar sobre sus derechos.

**10.12. PROMOVER ACCIONES EN COORDINACIÓN CON OTRAS UNIDADES DE GÉNERO DE LOS DIFERENTES MINISTERIOS.**

- La Unidad de Género debe establecer lazos de cooperación con otras instituciones del Estado, para el intercambio de líneas de acción, planes y estrategias encaminadas a facilitar la incorporación del enfoque de igualdad en el quehacer institucional.

**10.13. DISEÑAR PROYECTOS QUE BENEFICIEN A MUJERES CAMPESINAS E INDÍGENAS.**

- Búsqueda de financiamiento para proyectos de Desarrollo Agropecuario u otros que contribuyan a fortalecer la autonomía económica de las mujeres beneficiadas por el ISTA.

**10.14. ATENDER OTRAS FUNCIONES QUE SEAN SOLICITADAS POR LA PRESIDENCIA EN EL MARCO DE LOS OBJETIVOS DE LA UNIDAD.**

- Responder a la solicitud de la presidencia del ISTA para dar respuesta a otras funciones que esta designe.