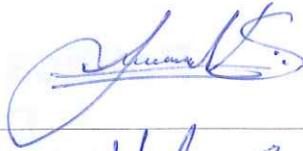
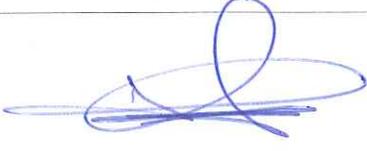


## Política Institucional de Igualdad y No Discriminación 2019-2024

DISTRIBUCIÓN FORMATO PDF

Elaboró:	Revisó:	Autorizó:
<p>Equipo de Elaboración 23/04/2019</p>	<p> Sofia Novoa Jefe de Unidad de Género ai. 30/04/2019</p>	<p> Lina Pohl Ministra 03/05/2019</p>

**Equipo de Elaboración<sup>1</sup>**

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
<b>Comité Institucional de Igualdad</b>			
1.	Carlos Humberto Ayala Rivera	Técnico de la Unidad Financiera Institucional	
2.	Jorge Alexander Hernández Sandoval	Coordinador de la Unidad de Atención Ciudadana	
3.	José Luis López Escobar,	Técnico de la Unidad de Recursos Humanos	
4.	Daysi Elizabeth Melgar de Ibarra	Técnica de la Unidad de Educación Ambiental	
5.	Mónica Lorena Valdez Aguilar	Técnica de la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional	
6.	Flor Margarita Vides de Quintanilla	Técnica del Área de Estadísticas Ambientales	

<sup>1</sup> Con el Apoyo de Sonia Galdámez - Rectoría para la Igualdad sustantiva del ISDEMU

Equipo Técnico del proceso: UDP, PROFESIONALES DEL DESARROLLO: Dra. Olga Baires Turcios – Coordinadora General y Asesora Especialista; Licda. Xenia Serrano Orellana – Asesora Legal

## INDICE

I	PRESENTACIÓN .....	4
	INTRODUCCIÓN .....	4
II	OBJETIVO .....	5
III	CAMPO DE APLICACIÓN .....	5
IV	DESARROLLO .....	5
	1. ANTECEDENTES Y CONTEXTO .....	5
	SITUACIÓN NACIONAL .....	6
	MEDIO AMBIENTE Y GESTIÓN DE RIESGO .....	7
	2. MARCO DE REFERENCIA .....	8
	3. ENFOQUES .....	17
	4. ANÁLISIS SITUACIONAL .....	18
	5. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN .....	22
	6. ALCANCES DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN .....	23
	7. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN .....	24
	8. EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN .....	24
	9. MECANISMOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA .....	25
	10. BIBLIOGRAFÍA .....	26
V	HOJA DE CONTROL DE MODIFICACIONES .....	28

## I PRESENTACIÓN

El Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, desde el Despacho Ministerial, realiza esfuerzos por dar cumplimiento al marco legal y normativo nacional e internacional en materia de recursos naturales y género, con prioridad frente al cambio climático y la gestión de riesgo.

La presente Política Institucional de Igualdad y No Discriminación 2019-2024, contiene los desafíos que marcan la ruta a seguir para continuar con los esfuerzos iniciados en la restitución de los derechos humanos en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, a lo interno y en el servicio que brinda, a través de los objetivos, resultados y lineamientos propuestos, que dan respuesta a la situación analizada y descrita en el Diagnóstico Institucional de Género, recién realizado mediante un proceso participativo, reflexivo y proactivo que brindó la información cuantitativa y cualitativa clave, como insumo para el diseño de ésta Política. Al MARN, como ente rector en el ámbito de medio ambiente y recursos naturales, le corresponde velar por profundizar cambios en la cultura organizacional que permita a su personal, asumir con responsabilidad y compromiso, la misión a través de los principios y valores de equidad e inclusión, hacia lo interno institucional y en los servicios que la institución brinda a la ciudadanía, con énfasis a la población más pobre, la más vulnerable frente al cambio climático y la gestión, donde las mujeres representan la mayoría.

El Despacho Ministerial, las Direcciones, Gerencias y Jefaturas del MARN, son las instancias claves para asumir los desafíos del nuevo período y continuar el camino ya iniciado para la operativización de la transversalización del principio de igualdad y no discriminación. La Unidad de Género y el Comité Institucional de Igualdad, con su asesoría y acompañamiento, contribuirán a lograr que la propuesta planteada en la presente Política de Igualdad y No Discriminación 2019-2024, tenga un efecto significativo en las transformaciones institucionales en cada apuesta de actuación y la sostenibilidad en las prioridades para avanzar en cada Dimensión del Sello de Igualdad de Género en el sector público, al cual el MARN está inscrito, con el apoyo de AECID y el acompañamiento técnico del PNUD y el compromiso adquirido con ISDEMU desde 2018.

## INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación 2019-2024 que el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales implementará durante el próximo quinquenio. Su énfasis se orienta en la necesidad de transversalizar el enfoque de género en los ámbitos de actuación interna y externa mediante el servicio que brinda a la ciudadanía, para restituir los derechos humanos en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. El documento contiene ocho puntos que conforman su estructura.

El documento describe los Antecedentes y contexto, rescatando situaciones históricas importantes del MARN desde su creación hasta el momento actual, respecto al compromiso y esfuerzos realizados para la transversalización del enfoque de género en el quehacer institucional y describe asimismo una situación particular que detuvo su avance.

Además, se aborda el marco institucional y nacional, así como el marco internacional y conceptual en materia de igualdad y no discriminación. Presenta luego, los enfoques, alineados con el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019 y el Plan Nacional de Igualdad 2016-2020, y con otros enfoques relacionados con los compromisos internacionales adquiridos por el Estado salvadoreño.

En los hallazgos del diagnóstico, se describen las brechas de igualdad y/o desigualdad entre mujeres y hombres laborando en la institución, aplicando la metodología del PNUD del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público de las cuales participan 3 instituciones públicas en El Salvador, siendo el MARN una de las instituciones piloto en este proceso. La metodología aplicada permite profundizar en las siguientes dimensiones: a) Planificación para la igualdad de género; b) Arquitectura e institucionalización de la igualdad de género y no discriminación; c) Capacidades para la igualdad de género; d) Ambiente laboral para la igualdad de género; e) Participación, alianzas y rendición de cuentas para la igualdad de género.

La Política retoma los principios de la de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y el Plan Estratégico Institucional 2015-2019 ajustado en 2018. El alcance de la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación 2019-2024 del MARN, es de cumplimiento y aplicación en todas las sedes con actuación nacional y con el seguimiento y monitoreo de los mecanismos institucionales creados.

Finalmente, se desarrollan a los mecanismos de gestión institucional para la implementación de la política, como es la Unidad de Género y el Comité Institucional de Igualdad. Y el ISDEMU como institución rectora que asesora y da seguimiento a las instituciones públicas para el cumplimiento del marco legal y normativo existente.

## II OBJETIVO

Efectuar una transformación y fortalecimiento institucional para liderar una gestión ambiental pública, articulada, enérgica, eficaz, eficiente y transparente, con enfoque de igualdad y no discriminación de género hacia lo interno de la institución y en el servicio que brinda.

## III CAMPO DE APLICACIÓN

Es aplicable por todo el personal del MARN, con el seguimiento de la Unidad de Género.

## IV DESARROLLO

### 1. ANTECEDENTES Y CONTEXTO

En cumplimiento al compromiso institucional para la implementación del "sello de igualdad de género en el sector público", el marn suscribió una carta compromiso de fecha 12 de junio de 2018 en conjunto con el isdemu, comprometiéndose a que con el proceso se dé cumplimiento también al programa de naciones unidas para el desarrollo pnud, para promover la implementación de la agenda 2030 en la región, y acelerar la transversalización de género en la implementación de los ods (objetivos de desarrollo sostenibles) a partir de un proceso integral que transforme procesos institucionales en sus dimensiones internas y externas. y el marn como parte del proceso de planificación estratégica institucional, cuenta con un pei 2015-2019 en cumplimiento a los objetivos, estrategias y líneas de acción del plan quinquenal de desarrollo 2014 – 2019 "el salvador productivo, educado y seguro" (pqd 2014 -2019), que desarrolla en sus líneas estratégicas el contribuir al cumplimiento de los objetivos y líneas de acción como consecuencia de los resultados programados en el pqd (plan quinquenal de desarrollo).

Y en vista que es necesario contar con un modelo de desarrollo más expansivo, basado en la inclusión, la igualdad y la sostenibilidad, debe adaptarse el enfoque de la igualdad de género y junto con la participación de las mujeres en todos los aspectos del desarrollo sostenible”, como se indica en la resolución 66/288 de la asamblea general de naciones unidas, ya que cada vez hay más un consenso sobre que la igualdad de género, se fundamenta en los derechos humanos, y se convierte en sí mismo en un objetivo esencial del desarrollo y es imprescindible para acelerar el desarrollo sostenible en general.

## SITUACIÓN NACIONAL

Los referentes históricos<sup>2</sup> describen el proceso de incorporación de la perspectiva de género en el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales. La primera Política Nacional de la Mujer fue diseñada en 1997 por el ISDEMU<sup>3</sup>, con el compromiso de poner en práctica la Plataforma de Acción, aprobada en la IV Conferencia Mundial de la Mujer, en 1995.

Posteriormente, el Gobierno de El Salvador, por medio de Decreto Ejecutivo N° 27 del 16 de mayo de 1997, crea el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales como la entidad rectora de la gestión ambiental. Un año después bajo el Decreto Legislativo No 79 publicado en el Diario Oficial No 233, tomo 339 de fecha 4 de mayo de 1998, se decreta la Ley de Medio Ambiente de El Salvador. En seguimiento al Plan de Gobierno 1994-1999 y en cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer y de los acuerdos internacionales establecidos: a) Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer, 1984; Conferencia de Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo, 1992; c) Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995; d) Convención de Lucha contra la Desertificación de Naciones Unidas. En enero de 1998, el MARN creó la Unidad de Género, Medio Ambiente y Desarrollo como parte de la estructura organizativa de la institución, y como componente de una de las áreas más importantes, por considerar que la perspectiva de género es clave en la protección ambiental y la conservación de los recursos naturales. Correspondiéndole a la Unidad de Género monitorear la incorporación de la perspectiva de género en la restauración, protección, manejo y uso de los recursos naturales y el medio ambiente.

El 1998, el MARN definió una Declaración de Política de Género<sup>4</sup>, con el objetivo general de que el personal ejecutivo, mandos medios y técnico-administrativo del MARN, demostrará capacidad para promover, planear, implementar, evaluar una perspectiva de género en oficinas, planes, programas y proyectos, y serán capaces de brindar asistencia técnica relacionada con la integración de género en sus respectivas áreas.

Un hito histórico es la desaparición de la Unidad de Género del MARN en el período 2009-2014, que detuvo los avances acumulados durante periodos anteriores. En este tiempo, el MARN continuó reportando informes al ISDEMU, en cumplimiento de los mandatos institucionales con la LIE y el Plan Nacional de Igualdad 2016-2020 respondiendo a su vez, a los compromisos internacionales para el adelanto de la mujer, respecto a la no discriminación, y el ejercicio y goce de sus derechos.

<sup>2</sup> En el documento “La Ineludible Corriente- Políticas de Equidad de género en el sector ambiental mesoamericano UICN 1999” aparece el proceso de incorporación de la perspectiva de género en el MARN.

<sup>3</sup> En 1996 ISDEMU es creado por Decreto Legislativo No. 644.

<sup>4</sup> Memoria de Labores junio 1998 – mayo 1999. MARN p.6. En: [http://www.marn.gob.sv/descargas/Menu/institucion/Rendicion\\_de\\_cuentas/Infomes\\_de\\_Labores/Infomes\\_de\\_Labores\\_junio\\_1998\\_-\\_mayo\\_1999.pdf](http://www.marn.gob.sv/descargas/Menu/institucion/Rendicion_de_cuentas/Infomes_de_Labores/Infomes_de_Labores_junio_1998_-_mayo_1999.pdf)

## MEDIO AMBIENTE Y GESTIÓN DE RIESGO

En el 2016 se inicia un proceso de sensibilización para garantizar el principio de igualdad y no discriminación en las políticas, planes y proyectos sobre cambio climático, y en la reducción de riesgo ambiental, tarea que se concreta en la agenda pública, la cual tenía poco desarrollo a nivel nacional en la transversalización del principio de igualdad. Y se da inicio a la realización de actividades encaminadas de forma conjunta entre el MARN a través de la coordinación con ISDEMU.

En el 2017, con el intercambio de experiencias con varias instituciones nacionales, sobre los temas de género, medio ambiente y desarrollo sustentable, se generan acciones de promoción de corresponsabilidad de mujeres y hombres en el cuidado del medio ambiente, en los ámbitos familiar y comunitario y se divulgan la información sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Además, se crean criterios, lineamientos para la transversalidad y mecanismos de coordinación interna por medio del Comité Institucional de Igualdad.

El MARN logró incorporar un 16.8% de la participación de las mujeres en la implementación de la Red de Observadores Locales Ambientales (ROLA), y se conformaron un total de 9 mesas hídricas donde hay participación de mujeres<sup>5</sup>. También se desarrollaron diferentes acciones para promover la participación de mujeres en toma de decisiones para el manejo y protección de recursos naturales, entre ellos se dio un conversatorio territorial sobre mujer y medio ambiente, donde lideresas participaron en un 90% y las actoras principales fueron mujeres guarda recursos de la institución<sup>6</sup>.

Bajo la gestión ministerial de la Msc. Lina Pohl Alfaro (2014-2019), el Plan Estratégico Institucional 2014-2019 del MARN inicia un proceso de nombramientos de mujeres en los niveles estratégicos de toma de decisiones, e inicia el cambio de las relaciones de poder en la estructura organizacional con la aplicación de la Ley del Servicio Civil que le otorga a la Ministra, autoridad para contratar al personal requerido y necesario.

El 23 de febrero de 2018 mediante el acuerdo N° 55 se creó la Unidad de Género, adscrita al Despacho Ministerial como mecanismo interno para la transversalización del principio de igualdad, la cual ha funcionado durante el año 2018 como instancia focal sin presupuesto institucional, y la funcionaria con la plaza actual desempeña funciones ad-honorem. Asimismo, por Acuerdo Ministerial N° 135 se creó el Comité Institucional de Igualdad<sup>7</sup> con personal perteneciente a las Unidades clave.

Se implementó un plan de trabajo en el año 2018, durante el cual, a mediados de ese año se integró el MARN al plan piloto de "Asistencia en apoyo a la ejecución plan piloto de aplicación de buenas prácticas para la transversalidad: elaboración de la política institucional de igualdad y no discriminación del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales. Con la asesoría técnica del ISDEMU, la Unidad de Género y en equipo de trabajo con el Comité Institucional de Igualdad, aplicaron la metodología del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público, para la realización del Autodiagnóstico y del Diagnóstico Institucional de Género del MARN,

<sup>5</sup> Informe intermedio de Estado y Situación de las Mujeres 2017 del avance de Plan Nacional de Igualdad 2016-2020 – ISDEMU, publicado en marzo 2018.

<sup>6</sup> En total existen 152 guardarrecursos de los cuales 138 son hombres y 14 son mujeres. Datos proporcionados por la Unidad de Recursos Humanos y Fortalecimiento de Capacidades, noviembre 2018.

<sup>7</sup> Acuerdo Ejecutivo en el Ramo de Medio Ambiente y Recursos Naturales N° 135 de fecha 24 de abril de 2018.

siendo los insumos principales de la presente Política Institucional de Igualdad y No Discriminación 2019-2024.

## 2. MARCO DE REFERENCIA

El Salvador en cumplimiento al mandato legal del Estado y constitucional del respeto al Derecho de Igualdad, considera los siguientes instrumentos.

### 2.1. Marco Jurídico Internacional

INSTRUMENTO	DESCRIPCIÓN
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW-1981).	Obliga al Estado a respetar, proteger y garantizar los derechos de las mujeres, enfatizando en la implementación de medidas encaminadas al logro de la igualdad sustantiva, basada en la igualdad de oportunidades e igualdad de resultados, para lo que faculta a los Estados a tomar medidas temporales para corregir la existente desigualdad entre mujeres y hombres.
Plataforma de Acción de Beijing, Capítulo V, Sección A, párrafo 296.	Exige la adopción de medidas encaminadas a establecer o fortalecer los mecanismos para incorporar el análisis de género en los programas y políticas con que ya cuenta la Institución y/o general, y desarrollar una Política Institucional de Igualdad de Género.
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará).	Reconoce la violencia contra las mujeres, como una violación de los derechos humanos y una manifestación de las relaciones de poder desigual entre hombres y mujeres.
Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible ODS 5.	Vela por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.
Convenio 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración.	Busca respetar la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
Convenio relativo a la revisión sobre la protección de la maternidad. Ginebra, 88ª reunión CIT (15 junio 2000).	Otorga el derecho a toda mujer, mediante presentación de un certificado médico o determine la legislación nacional, licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas y prohíbe al empleador a despedir a una mujer por motivos relacionado al embarazo. Y de otras relativas al tema.
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad proclamada en las Naciones. 2006.	Facilita la integración laboral a personas con discapacidad, y a contratar un mínimo por cada 25 personas empleadas.

Fuente: Creación propia con base al análisis del proceso de elaboración del diagnóstico institucional.

### 2.2 Marco Jurídico Nacional

INSTRUMENTO	DESCRIPCIÓN
Constitución de la República de El Salvador	Art. 3, señala el principio de igualdad, bajo el que todas las personas son titulares de los derechos civiles, prohibiendo tratos discriminatorios, basados en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión. Y otros artículos relacionados como: 32,33,38,42, 57.
Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres LIE	Mandata a las instituciones del Estado la aplicación de la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, programas, proyectos y normativas institucionales: Art. 4, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 23, 27, 32.

INSTRUMENTO	DESCRIPCIÓN
Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)	Tiene por objeto establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres. Arts.1, 2, 24 Literal b.
Ley Contra la Violencia Intrafamiliar (LCVIF)	Establece los mecanismos adecuados para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar, en las relaciones de los miembros de la familia o en cualquier otra relación interpersonal de dichos miembros, sea que éstos compartan o no la misma vivienda. Art. 13, 14, 21
Ley de Servicio Civil (LSC)	Regula las relaciones del Estado y el Municipio con sus funcionarios y empleados; y garantiza la protección de estos, y la eficiencia de la administración pública y municipal, y organiza la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal. Arts. 29, 33
Ley de Acceso a la Información Pública (LAIP)	Establece que el derecho de acceso a la información pública se debe garantizar a toda persona, sin discriminación alguna. Arts. 2,7.
Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	Establece que las instituciones deben garantizar el respeto a la dignidad inherente a las personas, y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones. Arts. 3 numeral 5, 6 y 7;
Decreto N° 56.	Dicta disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la Administración Pública, por razones de identidad de género y/o de orientación sexual. Art. 1, 2.
Código de trabajo	Contiene Derechos de las personas trabajadoras y prohibiciones a los patronos relativos licencias para cumplir obligaciones familiares. Arts. 29 y 30, entre otros.
Ley General del Presupuesto, relacionado al presupuesto etiquetado de género	Busca crear una herramienta estratégica para el diseño de políticas dirigidas a alcanzar la equidad entre hombres y mujeres, permiten optimizar los recursos existentes y dar soluciones a los diferentes problemas sociales. Art. 15
Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019 "El Salvador Productivo, Educado y Seguro", en el objetivo 5	Promueve el acelerar el tránsito hacia una sociedad equitativa e incluyente, (Estrategia 5.3, referente al avance en la garantía de los derechos de los grupos poblacionales prioritarios) y por otra parte, consolidar la institucionalidad y las estrategias especializadas para garantizar los derechos de las mujeres (línea de acción L.5.3.1) Contiene la visión, apuestas y prioridades establecidas en cada una de las instituciones con competencias de Ley para el avance de la igualdad sustantiva en El Salvador.

Fuente: Creación propia con base al análisis del proceso de elaboración del diagnóstico institucional

### 2.3. Normativa Institucional

INSTRUMENTO	DESCRIPCIÓN
Ley de Medio Ambiente y Recursos Naturales.	Desarrolla las disposiciones para la protección conservación y recuperación del medio ambiente y norma la gestión ambiental pública y privada.
Reglamento de la Ley de Medio Ambiente y Recursos Naturales.	Es el instrumento ejecutorio que desarrolla las normas y preceptos contenidos en la Ley del Medio Ambiente.
Políticas Generales del MARN.	Brindan la guía de qué y hasta donde la exigencia de trabajo para cada área de atención dentro de la Institución.
Plan Estratégico Institucional (PEI).	Considerar las apuestas principales del MARN.
Plan Operativo Anual (POA).	Marca la operatividad concretando las estrategias a desarrollar cada año por cada una de las direcciones.
Manuales de Organización.	Estructuras específicas, las relaciones de autoridad, dependencia y de coordinación.
Reglamento Interno de Trabajo.	Normativa que regula las interacciones con las autoridades, el personal y entre éste.

Fuente: Creación propia con base al análisis del proceso de elaboración del diagnóstico institucional

Para la formulación de la presente Política Institucional de Igualdad y No Discriminación y en cumplimiento del artículo 2, de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la

Discriminación contra las Mujeres, se crea la base jurídica para armonizar, diseñar y ejecutar las políticas públicas que garanticen la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente; estableciendo el marco jurídico internacional, nacional e institucional que desarrollan los lineamientos normativos fundamentales que la política institucional debe contemplar, para asegurar las condiciones internas y externas que garanticen la eliminación de la discriminación y lograr la igualdad de mujeres y hombres. Teniendo como marco base de referencia la normativa nacional de Medio Ambiente como los instrumentos internos.

#### 2.4. Marco Conceptual

En seguimiento del Principio de Igualdad y No Discriminación, se deben entender los siguientes conceptos así:

Conceptos:<sup>8</sup>

**Acción afirmativa** (acciones positivas o discriminación positiva):

Se constituyen en “una estrategia destinada a la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permiten contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales. Su finalidad es poner en marcha programas concretos para proporcionar a las mujeres ventajas concretas”.

Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada. Estas se originaron y se desarrollaron en Estados Unidos, como un mecanismo tendiente a combatir la marginación social y económica de las personas afrodescendientes en los ámbitos laborales y educativos. Posteriormente, estas medidas se extendieron a las mujeres, minorías étnicas y personas con discapacidad, entre otros grupos visiblemente afectados por prácticas discriminatorias. Las características principales de las acciones afirmativas son:

**Temporalidad:**

Una vez que se supere la situación de inferioridad social en que se encuentra la población beneficiaria las medidas deben cesar o suspenderse. Legitimidad. Debe existir una discriminación verificada en la realidad y su adopción deberá ser compatible con el principio constitucional de igualdad vigente en cada país.

**Proporcionalidad:**

La finalidad de las medidas debe ser proporcional con los medios a utilizar y con las consecuencias jurídicas de la diferenciación. La aplicación de estas medidas no debe perjudicar gravemente a terceros excluidos del trato preferente. Respecto a la desigualdad de género, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), dispone su aplicación como una estrategia de política pública en las distintas dimensiones en que la equidad de género se hace presente. Siguiendo estas directrices, las acciones afirmativas se han aplicado principalmente en el campo de la representación política de las mujeres para compensar los desequilibrios

<sup>8</sup> Los conceptos son tomados de <http://www.escueladeigualdadisdemu.gob.sv/index.php/glosario-de-genero>, la Ley de Medio Ambiente y Resumen de manual de implementación – Sello de Igualdad de Género en el ámbito laboral, programa de certificación laboral, Igual Es. PNUD, ISDEMU, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, Gobierno de El Salvador diciembre 2017

presentes en los procesos de toma de decisiones. En áreas como la educación y el financiamiento crediticio, se han instrumentado también acciones afirmativas para la equidad de género.

**Acoso laboral:**

Acción de hostilidad física o psicológica que, de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una persona en el lugar de trabajado, 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.

**Adaptación al cambio climático:**

Ajuste realizado por los ecosistemas humano o naturales en respuesta a los estímulos climáticos reales o esperados, producto del cambio climático o a sus efectos, que atenúa los efectos perjudiciales, mitiga los daños o aprovecha las oportunidades.

**Análisis de género:**

Es un proceso teórico/práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad. El análisis de género implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales. Estas últimas pueden darse de mujer a mujer, de varón a varón, de varón a mujer y viceversa, el análisis de género enfatiza en estas últimas. Tal análisis debe describir las estructuras de subordinación existentes entre géneros. El análisis de género no debe limitarse al papel de la mujer, sino que debe cubrir y comparar el papel de la mujer respecto al hombre y viceversa. Las variables a considerar en este aspecto son: división sexual y genérica del trabajo, acceso y control de recursos y beneficios, participación en la toma de decisiones.

El análisis de género debe identificar:

- La división laboral entre hombres y mujeres (trabajo productivo y trabajo reproductivo).
- El acceso y control sobre los recursos y beneficios.
- Las necesidades específicas (prácticas y estratégicas) de hombres y mujeres.
- Las limitaciones y oportunidades.
- La capacidad de organización de hombres y mujeres para promover la igualdad.

**Área Natural Protegida:**

Aquellas partes del territorio nacional legalmente establecida con el objeto de posibilitar la conservación, el manejo sostenible y restauración de la flora y la fauna silvestre, recursos conexos y sus interacciones naturales y culturales, que tengan alta significación por su función o sus valores genéticos, históricos, escénicos, recreativos, arqueológicos y protectores, de tal manera que preserven el estado natural de las comunidades bióticas y los fenómenos geomorfológicos únicos.

**Brechas de género:**

Diferencia que existe en cualquier esfera entre las mujeres y los hombres en cuanto a nivel de participación, acceso a los recursos, derechos, poder e influencia, remuneración y beneficios. En relación con el trabajo femenino, es particularmente pertinente pue

“brecha salarial por razón de género” refleja la diferencia entre los ingresos promedio de un hombre y los de una mujer.

**Cambio climático:**

Cambio de clima atribuido directa o indirectamente a la actividad humana que altera la composición de la atmósfera mundial y que se suma a la variabilidad natural del clima observada durante períodos comparables.

**Conciliación de la vida laboral y personal:**

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar significa construir una carrera profesional satisfactoria, aprovechar las oportunidades culturales y de ocio, ejercer un papel activo en la sociedad, tener una vida plena, equilibrada y sin discriminación. La ambigüedad conceptual del término “conciliación” no puede resolverse mediante simples retoques terminológicos. El contenido de este concepto es fruto del sistema de razonamiento que apliquemos al acercarnos a él; no debemos olvidar el verdadero espacio donde se sitúa esta problemática: la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Corresponsabilidad o reparto de responsabilidades:**

Se refiere al reparto de las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, es decir a favorecer la participación total de las mujeres en la vida pública potenciando la corresponsabilidad de los hombres en las actividades de ámbito familiar. Para ello es necesario cambiar la relación que existe entre lo público y lo privado, considerando que ambos espacios, interdependientes y complementarios en la vida, tienen la misma importancia.

**Desarrollo sostenible:**

Es el mejoramiento de la calidad de vida de las presentes generaciones, con desarrollo económico, democracia política, equidad y equilibrio ecológico, sin menoscabo de la calidad de vida de las generaciones venideras

**Dimensión ambiental:**

Estrecha interrelación que debe existir entre el ambiente y el desarrollo; indica una característica que debe tener todo plan de desarrollo, bien sea local, regional, nacional o global, y que se expresa en la necesidad de tener en cuenta la situación ambiental existente y su proyección futura, incorporando elementos de manera integral en el proceso de planificación y aplicación práctica

**Discriminación de género:**

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural, civil o de cualquier otra esfera.

**División sexual del trabajo:**

Es la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres respectivamente, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles de género tradicionalmente asignados. Este reparto tradicional de las tareas ha producido aprendizajes diferentes para hombres y mujeres, que se valoran de manera desigual dentro de la sociedad.

**Ecosistema:**

Es la unidad funcional básica de interacción de los organismos vivos entre sí y de éstos con el ambiente, en un espacio y tiempo determinados.

**Empoderamiento:**

Tiene una doble dimensión: por un lado, significa la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente tienen las mujeres. En este sentido tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad y autoestima de cada mujer como persona. En segundo lugar, tiene una dimensión política, en cuanto que pretende que las mujeres estén presentes en los lugares donde se toman las decisiones, es decir, donde se ejerce el poder. Se trata de fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres desde la concepción del término poder como “poder para” y no como “poder sobre”, lo que supondría la eliminación de las relaciones de poder existente todavía entre los hombres y las mujeres. En último término, supone alterar las relaciones de poder que constriñen las opciones de las mujeres y su autonomía, y afecta de forma adversa su salud y bienestar.

El Empoderamiento de las mujeres es tanto un fin en sí mismo como un medio para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. A partir del planteamiento de las necesidades prácticas de las mujeres, se pueden afrontar los intereses estratégicos de género de cara a ampliar sus oportunidades, y facilitar que se sitúen en una posición de no subordinación a los hombres, para conseguir un equilibrio de poder y participación en las comunidades, las sociedades, las instituciones, las familias y, en definitiva, el mundo. Implica remover barreras, aumentar las oportunidades de acceso a bienes y oportunidades de desarrollo.

La clave para el Empoderamiento de las mujeres es la participación social y política, lo que implica cambiar estructuras tradicionales de poder y nutrir relaciones que habiliten a las mujeres para controlar sus propias vidas. Invertir en la educación de las mujeres y niñas, en la salud reproductiva y derechos económicos son, a su vez, pilares fundamentales del Empoderamiento.

**Equidad de género:**

Equidad equivale a justicia. “Es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad...” sin que esto implique razones para discriminar. De esta forma la equidad de género, entendida como el conjunto de características o rasgos culturales que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres, lo mismo que las relaciones que se producen entre ellos, deben basarse sobre relaciones de equidad; es decir, que cada cual (hombre y mujer en el plano individual o colectivo) reciban en su justa proporción lo que como seres humanos les corresponde de acuerdo con las necesidades y condiciones que les impone determinado contexto social y temporal. La equidad entonces como principio, es condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género, de ahí que se le considere como elemento complementario de esa igualdad. La equidad pone en perspectiva tanto la diversidad y la desigualdad ya sea en el plano social, económico, político y cultural. Por lo mismo, trabaja sobre la base de que tanto las mujeres y los hombres tienen derecho a “acceder a las oportunidades” que les permita en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida. De este modo, la equidad se traduce en eje transversal que trasciende la condición de género como tal, para proyectarse al desarrollo humano y social como máxima aspiración.

**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.

**Género:**

Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.

**Gestión Pública Ambiental:**

Todas las actividades o mandatos legales que realiza o ejecuta el Estado o las municipalidades en relación al medio ambiente con consecuencia o impacto en el mismo.

**Igualdad sustantiva:**

Ausencia de toda barrera sexista, discriminación –directa o indirecta– por razones de sexo, para la participación económica, política y social. Principio de igualdad de derechos y trato entre hombres y mujeres.

**Índice de desarrollo humano:**

El Índice de Desarrollo Humano relativo al Género (IDG), es un indicador social similar al Índice de Desarrollo Humano (IDH), que mide las desigualdades sociales y económicas entre mujeres y hombres. Es elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y consta de tres componentes o indicadores: Vida larga y saludable (medido por la esperanza de vida al nacer de cada sexo), Educación (medido por la tasa de alfabetización de adultos y tasa bruta combinada de matriculación en educación primaria, secundaria y terciaria por sexo); Nivel de vida digno (medido por la estimación de ingresos percibidos por sexo).

**Lenguaje inclusivo:**

Hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres.

**Medio Ambiente:**

El sistema de elementos bióticos, abióticos, socioeconómicos, culturales y estéticos que interactúan entre sí, con los individuos y con la comunidad en la que viven, determinando su relación y sobrevivencia, en el tiempo y el espacio.

**Paridad:**

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

política de las mujeres. Se relaciona con la necesidad de incrementar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones a través del sistema de cuotas de participación política, es decir, que implicaría que tanto mujeres como hombres deben tener un porcentaje de cargos de representación popular y de toma de decisiones equivalente al porcentaje de la población que representan.

#### **Presupuestos públicos con perspectiva de género:**

A los presupuestos públicos con perspectiva de género también se les denomina “sensibles al género”, con “enfoque de género” y “pro equidad de género”. Se distinguen principalmente porque visibilizan los gastos e inversiones desagregadas por sexo en la programación pública. Por lo general, los presupuestos públicos no tienen menciones particulares a mujeres ni a hombres ya que aparentemente beneficia a todos por igual, sin embargo, se ha puesto en evidencia que esta supuesta invisibilidad ignora los impactos diferenciados de la asignación presupuestal en los programas y políticas de Estado. Mediante la observación, monitoreo y análisis de la distribución del gasto público, se puede inferir qué tanto se garantizan los Derechos Humanos de las mujeres a través de acciones de política pública. Los presupuestos públicos con perspectiva de género deben ser elaborados y ejercidos tomando en cuenta las diferentes necesidades de las mujeres y hombres en la vida social, política y económica de un país. Los presupuestos sensibles al género en México, se han institucionalizado principalmente a través de dos vías: la etiquetación del gasto y la transversalidad del género en el proceso de programación y presupuesto.

La etiquetación del gasto es la primera y más generalizada estrategia de incidencia en el gasto público. Consiste en identificar los recursos destinados a atender necesidades prácticas o intereses de las mujeres en diversos contextos, para transparentar, y al mismo tiempo, dimensionar los esfuerzos y recursos que los gobiernos comprometen en beneficio de éstas. Como reconocen las personas expertas en el tema, no se trata de incrementar el gasto, sino de visibilizar los recursos comprometidos para mejorar la situación de las mujeres. La transversalidad del género en el proceso de programación y presupuesto busca incorporar la perspectiva de género en todas las etapas del proceso de elaboración de las políticas públicas para asegurar que los objetivos, metas y resultados promuevan la igualdad y equidad de género.

#### **Techo de cristal:**

Obstáculos artificiales e invisibles creados por la actitud y los prejuicios de una organización, que impiden a las mujeres alcanzar puestos superiores ejecutivos directivos. La expresión “techo de cristal” se emplea para describir los obstáculos invisibles provocados por un complejo conjunto de estructuras en las organizaciones dominadas por hombres, que impiden a las mujeres acceder a puestos superiores de la dirección y la administración. Este fenómeno sigue prevaleciendo en casi todas partes, a pesar del incremento de las calificaciones y el desempeño laboral de las mujeres. Las estadísticas y los estudios revelan su existencia, que es, al menos en parte, consecuencia de la persistente discriminación contra la mujer en el trabajo.

#### **Trabajo productivo y reproductivo:**

El trabajo productivo indica aquellas actividades humanas que producen bienes o servicios con un valor de cambio, por tanto, generan ingresos tanto en forma de salario como de algún otro bien, que pueden obtenerse mediante actividades agrícolas, comerciales y de servicios desarrolladas por cuenta propia. Con base a esta acepción, el trabajo “improductivo” puede

definirse también como aquellas actividades realizadas por una mujer u hombre que no genera ningún tipo de ingresos monetarios.

El trabajo reproductivo constituye un conjunto de tareas necesarias para garantizar el bienestar y la supervivencia de las personas que componen el hogar. Este trabajo reproductivo se entiende en dos niveles fundamentales:

- a. La reproducción biológica: la gestación, el parto y la lactancia del niño/a.
- b. La reproducción social: mantenimiento del hogar y la reproducción de hábitos y normas, que incluye la crianza, la educación, la alimentación, atención y cuidado de los miembros; organización, leyes, costumbres y valores de un grupo social determinado.

Se trata de dos categorías de análisis complementarias.

El trabajo reproductivo cumple un rol fundamental de carácter biológico y en la reproducción social del individuo para desarrollarlo como ser humano, es decir, este es el nivel donde realmente nos realizamos como seres humanos con principios, valores y costumbres que expresan nuestra condición humana y sobre todo como seres sociales en constante formación. El trabajo reproductivo es entonces la piedra angular de nuestra sociedad. El trabajo productivo posibilita a ese ser humano (mujer u hombre), reproducir a su familia desde el punto de vista alimentario y darle todas las demás condiciones sociales necesarias, además, le permite reproducirse el (ella) mismo/a como persona en sus condiciones materiales de existencia. En suma, el trabajo productivo, como producción social, es la fuerza motora que transforma a la sociedad y posibilita el trabajo reproductivo en una relación dialéctica que hace posible la existencia de la humanidad.

#### **Transversalización del enfoque de género:**

La transversalidad de género (conocido en inglés como *mainstreaming*) significa que se debe prestar atención constante a la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas, las estrategias y las intervenciones de desarrollo. La transversalidad de género no significa únicamente el asegurar que las mujeres participen en un programa de desarrollo previamente establecido. También pretende asegurar que tanto las mujeres como los hombres participen en la definición de objetivos y en la planificación de manera que el desarrollo cumpla con las prioridades y las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres. Por lo tanto, contemplar la igualdad en relación con los análisis, las políticas, los procesos de planeamiento y las prácticas institucionales que establecen las condiciones globales para el desarrollo. La transversalidad de género requiere que se haga un análisis del impacto que puedan tener las intervenciones de desarrollo en las mujeres y los hombres en todas las áreas del desarrollo social. Dicho análisis se debe realizar antes de que se tomen decisiones importantes en relación con las metas, estrategias y distribución de recursos.

#### **Violencia de género:**

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

#### **Violencia laboral:**

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

**Vulnerabilidad Climática:**

Nivel de susceptibilidad de un sistema a los efectos adversos del cambio climático, incluido la variabilidad climática, fenómenos extremos; en función del carácter, magnitud y velocidad de los mismos, frente a los que se encuentra expuesto, así como su sensibilidad y capacidad de adaptación.

### 3. ENFOQUES

La Política de Igualdad y No Discriminación 2019-2024 del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales define los siguientes enfoques:

**Derechos humanos.** El enfoque de derechos como marco que orienta la oferta de programas y servicios públicos hacia el cumplimiento de los derechos de las personas, para así determinar de qué manera la inversión pública y los modelos de intervención contribuyen a reducir brechas que afectan a la población en distintas áreas. Esto bajo dos condiciones por las que: (a) la ciudadanía puede exigirle al Estado que asuma la responsabilidad de cumplirle sus derechos; y (b) el Estado debe ejecutar las acciones necesarias para que la ciudadanía ejerza de manera plena sus derechos.

**Igualdad y no discriminación.** Permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres expresadas en dominación, injusticia, subordinación, discriminación, mayoritariamente hacia las mujeres.

**Género.** El enfoque de igualdad desde la perspectiva de género es una nueva forma de mirar la realidad de manera desagregada, teniendo en cuenta las necesidades e intereses específicos de mujeres y hombres que han sido determinados por sus roles tradicionales de género, su condición (referida al bienestar material) y su posición específica de género (alusivo a la valoración, reconocimiento y acceso al poder) identificando las causas y consecuencias de las desigualdades entre hombres y mujeres. Permitiendo evaluar e identificar impacto diferenciado entre mujeres y hombres.

**Ciclo de vida.** El ciclo de vida es un enfoque para analizar y diseñar políticas públicas, que reconoce el proceso evolutivo de las personas a lo largo de diferentes etapas de desarrollo físico y psicosocial. Supone que las personas tienen necesidades y afrontan riesgos específicos a lo largo de estas etapas (pre y perinatal, niñez, adolescencia, juventud, adultez y vejez) y debe reconocerse los derechos dando respuesta a las necesidades específicas según la etapa vivida.

**Inclusión social.** Es el proceso que asegura que todas las personas tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural disfrutando un nivel de vida y bienestar adecuado para su desarrollo Integral, sin considerar distinciones de ninguna índole; especial énfasis en las condiciones de pobreza o exclusión social, e violencia en el ámbito familiar, violencia sexual, de género, social o delincuencia. Garantizando la no discriminación.

**Interseccionalidad.** Es una herramienta de análisis e intervención para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio, en el marco de trabajo en los campos del desarrollo y los derechos humanos. Se analizan multidimensionalmente los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia del racismo, el patriarcado, la opresión de clase de otros grupos discriminados por edad, religión, discapacidad, LGBTI, indígenas, afrodescendencia, entre otros.

#### 4. ANÁLISIS SITUACIONAL

Según informe de avance del Plan Nacional de Igualdad, Estado y Situación de las Mujeres 2017 destaca que, en ese año el MARN incorpora un 16.8% la participación de las mujeres en la Red de Observadores Locales Ambientales, (ROLA), de igual forma la conformación de 9 Mesas Hídricas en las que la participación femenina se encuentra incorporada. Realizando en ese año un conversatorio territorial sobre mujer y medio ambiente con la participación de un 90% de lideresas provenientes de espacios de toma de decisión en la gestión ambiental, en esta ocasión las mujeres Guardarecursos, compartieron su experiencia. Los desafíos a superar en el área de Medio Ambiente y Gestión de Riesgo puntualizados en este informe son: 1. Avanzar en la aprobación e implementación de los diferentes mecanismos e instrumentos que faciliten la incorporación de los principios de igualdad y no discriminación en programas y servicios medio ambientales y de gestión integral de riesgos. 2. Sensibilizar y capacitar al personal de las instituciones que permita avanzar hacia la igualdad sustantiva. 3. Lograr la incorporación de las mujeres en los procesos de gestión ambientales y gestión integral del riesgo. 4. Fortalecer los sistemas de información y monitoreo con la incorporación y generación de indicadores de género en área.

El Diagnóstico Institucional de Género (febrero 2019) del MARN, describe la situación encontrada en la institución en dos grandes apartados: en la organizacional y procedimental. Se trabajó con la metodología del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público, aplicando herramientas técnicas de acuerdo a cinco dimensiones: (1) Planificación para la igualdad de género; (2) Arquitectura e institucionalización de la igualdad de género y no discriminación; (3) Capacidades para la igualdad de género; (4) Ambiente laboral para la igualdad de género; (5) Participación, alianzas y rendición de cuentas para la igualdad de género y permitió identificar las brechas de desigualdad que serán retomadas en las medidas de actuación de la presente Política Institucional de Igualdad y No Discriminación, y su Plan de Acción

A nivel interno el MARN cuenta con una planta de personal institucional de 204 mujeres y 383 hombres laborando en el nivel central y en los territorios. Datos como estos identificados en el diagnóstico realizado, permitieron identificar brechas de desigualdad que serán retomadas en las medidas de actuación de la Política institucional e igualdad y no discriminación y su plan de Acción.

Los hallazgos permiten exponer las brechas encontradas entre mujeres y hombres laborando en la institución, referidas a, su participación en los diferentes niveles de la estructura orgánica y en la toma de decisiones, el ejercicio de los derechos laborales en condiciones de igualdad y los esfuerzos realizados por transformar la cultura organizacional, el desarrollo de capacidades y la participación del personal en el desarrollo institucional. Igualmente, los hallazgos aludidos, describen las debilidades que prevalecen internamente y en el servicio que brinda a la ciudadanía.

De los hallazgos brevemente se encuentra en relación al manejo y aplicación de enfoques, metodología y herramientas de obtención de información se encuentra a nivel inicial y debe ser fortalecido en particular con los cargos de dirección gerenciales y jefaturas como la participación femenina en los mismos ya iniciada. En esta línea la necesidad de avanzarse en tanto armonizar el marco institucional a los convenios o compromisos internacionales suscritos por el país, a fin de acelerar la transversalización de género, a partir de un proceso integral que transforme la gestión institucional, tanto a nivel interno como externo. En relación a la planificación financiación, monitoreo y evaluación deben formularse e implementarse lineamientos al respecto, asimismo la creación un sistema de información y uso de datos desagregados. Con la existencia del Comité Institucional de Igualdad y la Unidad de Género Institucional como motor de arquitectura e institucionalización de igualdad de género y no discriminación con el trabajo que ya han iniciado es relevante su reconocimiento en su carácter asesor, como la responsabilidad compartida que asume con todas las instancias decisorias y el personal en la institucionalización de los principios de la igualdad y no discriminación. La promoción de un ambiente libre de discriminación por raza, edad, género, credo, orientación e identidad sexual, cobra el mismo nivel de importancia, se mostrará al elaborar tanto un protocolo como el mecanismo de denuncia de casos de acosos sexual y laboral. En lo que respecta a la creación instancias ambientales con participación de mujeres lideresas fortalecer los vínculos a nivel local y nacional con el movimiento de mujeres y feminista, donde se promueve la participación de mujeres que favorezcan las alianzas como la rendición de cuentas.

### **Dimensión 1. Planificación para la Igualdad de Género**

El Diagnóstico Institucional de Género del MARN, permitió valorar que el Plan Estratégico Institucional 2014-2019 del MARN, contiene una visión y misión con principios y valores que expresan la inclusión y la equidad en el quehacer institucional; pero no contiene lineamientos específicos para institucionalizar la igualdad y no discriminación, asimismo, sobre el derecho a una vida libre de violencia, que se armonizaran con el PQD 2014- 2019 en su ámbito de actuación especializada. En el 2018, el Despacho Ministerial se alineó al PQD 2014-2019, concentrando esfuerzos en el año 2018 con la creación de la Unidad de Género y el Comité Institucional de Igualdad, que, en equipo, implementaron un plan de trabajo 2018. Aún no se cuenta con un sistema de información y uso de datos desagregados que permita a todo el personal, en particular al nivel decisorio, mediante procesamiento, sistematización y análisis, obtener conocimiento del avance de la situación interna y externa del MARN respecto a la transversalización de género e igualdad. Se responde a esta debilidad con lineamientos generales en el marco de la presente Política Institucional de Igualdad y No discriminación para el período 2019- 2024, que involucra a todas las direcciones, gerencias y jefaturas en la transversalización del enfoque de igualdad y no discriminación con inducción del Despacho Ministerial y acompañamiento de la Unidad de Género y del Comité Institucional de Igualdad.

### **Dimensión 2. Arquitectura e Institucionalización de la Igualdad de Género y No Discriminación**

El análisis de los datos de la Plantilla de la institución/organización y niveles de responsabilidad correspondiente a esta Dimensión, reflejan las relaciones de poder existente entre mujeres y hombres que laboran en los diferentes niveles de la estructura orgánica. Las relaciones de poder entre mujeres en los altos cargos, desde el Despacho Ministerial, Direcciones. Los Gerenciales y Jefaturas, mandos intermedios, se ven influenciadas por la situación de

inseguridad en los territorios con una brecha favorable a los hombres. En general se demuestra un esfuerzo importante en el cumplimiento del marco jurídico y normativo.

La relación cambia en los puestos operativos, la brecha es favorable a los hombres principalmente en el puesto de Guardarecursos (133); el diagnóstico reporta que, en este caso, el número de mujeres disminuye (17) por la inseguridad existente ya mencionada en la mayoría de territorios. La composición laboral por puestos, en los puestos técnicos es mínima la brecha en favor de los hombres, no así en los puestos administrativos que es a favor de las mujeres, dando la brecha un subtotal favorable a las mujeres. Dicha situación se ve reflejada en el total del personal que labora: 204 mujeres y 383 hombres, pero es la realidad social patriarcal la que determina la situación actual.

### **Dimensión 3. Capacidades para la Igualdad de Género**

En la desagregación de los datos por Direcciones y Unidades de Apoyo, se dan pequeñas brechas entre mujeres y hombres. Las mujeres en sus cargos han demostrado su capacidad y desempeño para dirigir sus ámbitos de trabajo: Pero en la Dirección de Ecosistemas y Vida Silvestre no obstante es una mujer la que dirige, la presencia de la institución en territorios de inseguridad existente, determina una brecha grande en favor de los hombres, pues como ya se explicó, en el puesto de Guardarecursos las mujeres son 17 y hombres 133. Mientras exista inseguridad esta brecha se mantendrá.

En la descripción de la composición del gabinete, directorio o de los más altos niveles de toma de decisiones en la institución, se presenta el total de la relación existente entre mujeres (6) y hombres (2) en los más altos cargos de la institución. Es decir, que toman decisiones, por lo tanto, es un nivel estratégico o nivel directivo que lo conforma el Despacho Ministerial y las Direcciones con una brecha favorable a las mujeres: cinco mujeres y hombre, el Director General Administrativo.

### **Dimensión 4. Ambiente Laboral para la Igualdad de Género**

El Diagnóstico Institucional de Género en relación a la formación o capacitación, un consolidado del total de horas de capacitación en temáticas institucionales y temáticas técnicas recibidas por la plantilla, equivalente 4,624 para las mujeres y 9,372. Esta diferencia en la brecha de horas recibidas, se explica por el número de hombres laborando en la institución (383) en relación al número de mujeres (204), por la situación de peligrosidad en los territorios ya descrita. La desagregación por sexo indica que 282 mujeres fueron capacitadas: es decir, si el total de mujeres es de 204, 78 mujeres recibieron más de una capacitación. En cambio, el total de hombres capacitados es de 386, indicando que solo 3 recibieron más de una capacitación. Desde esta perspectiva la brecha de oportunidades para más de una capacitación, la tuvieron las mujeres.

Se reporta únicamente dos casos de acoso sexual: Prevención y tratamiento del acoso sexual o acoso por razón de sexo. Ambos casos fueron atendidos, pero no existe ningún mecanismo jurídico ni protocolo de prevención y atención, que brinde seguimiento a este tipo de casos, tampoco se registra expediente sobre la conducta del personal acusado que son hombres, es decir la brecha de acoso es para los hombres, y que no hay caso registrado que involucre a mujeres. Estos hechos han impulsado a desarrollar acciones como la campaña "Aquí no se permite".

Es interesante constatar, la oportunidad que se brinda al personal para concursar a cargos que se publican; pero según información obtenida del Diagnóstico, es casi ausente el personal que labora en la institución, que aproveche estas oportunidades. Del total concursando, la brecha es favorable a los hombres (71), con desventaja para las mujeres (22). Se contrataron 9 mujeres y 22 hombres, en este caso, de los territorios vinculados a la Dirección de Ecosistemas y Vida Silvestre y en la Dirección de Observatorio Ambiental; la brecha en las contrataciones es favorable a los hombres por la situación ya descrita anteriormente. Las direcciones, gerencias y jefaturas son las encargadas de proponer a la Unidad de RRHH y Desarrollo de Capacidades, la promoción de su personal, por lo que, 2 mujeres fueron promocionadas, con ventaja para los hombres (4).

Las brechas de los salarios en las diferentes categorías de cargos, están a favor de las mujeres. Este hecho demuestra la capacidad que tienen las mujeres para ostentar cargos de alto nivel de responsabilidad, así como cargos técnicos, administrativos y operativos. Respecto a las medidas de conciliación con corresponsabilidad, demuestra que del número total de personas por sexo que laboran en la institución: 204 hombres y 383 mujeres, los casos en el período analizado (enero 2017 a julio 2018) únicamente 17 mujeres usaron su derecho de maternidad, 10 de ellas usaron permiso para lactancia. Los datos no registraron permisos de paternidad, ya que del total de hombres (383) ninguno uso ese derecho. En este caso la brecha señala a las mujeres usando este derecho.

#### **Dimensión 5. Participación, Alianzas y Rendición de Cuentas para la Igualdad de Género.**

El Diagnóstico Institucional de Género brinda información que permite determinar cómo está la situación de esta Dimensión. El MARN no ha realizado alianzas con el movimiento feminista y de mujeres particularmente agropecuarias, para que, a través de la auditoría social, aporte a la rendición de cuentas para la igualdad de género. Al respecto es necesario tomar en consideración la reciente creación de la Unidad de Género (02/2018) y del Comité Institucional de Igualdad (04/2018) que apenas tiene un año de estar funcionado. El MARN, durante el 2016-2017 creó tres instancias ambientales, promoviendo la participación de mujeres, la que se restringe en el nivel local, en la medida que crece la inseguridad, limitante para su participación. Por otro lado, las instancias locales no tienen presencia comunitaria, información aportada de las mujeres agropecuarias de la Articulación de Mujeres Vía Campesina en El Salvador, por lo que expresaron sentirse abandonadas por las Unidades Ambientales de las Alcaldías y por el MARN que no da seguimiento; sus necesidades no son atendidas, por ejemplo, en trópico seco la falta de agua y el agua contaminada es un serio problema y en trópico húmedo, el exceso de lluvia les pudre la cosecha. No hay una comunicación fluida y asertiva, dirigida hacia una población pobre, excluida, discriminada, principalmente mujeres, que profundiza su situación en la medida que pasa el tiempo. Y otro aspecto identificado es el poco compromiso de una parte del personal que labora en las diferentes instancias territoriales, para promover una participación dinámica igualitaria, entre mujeres y hombres.

Los objetivos, resultados y lineamientos de la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación, ha tomado esta base informativa para elaborar una propuesta para el nuevo período 2019-2024, convirtiéndose en los desafíos del Despacho Ministerial, Direcciones, Gerencia y Jefaturas para continuar con los logros ya alcanzados y para superar las debilidades encontradas.

## 5. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Los principios están alineados según el Art. 6 de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. Asimismo, están alineados al Plan Estratégico Institucional 2015-2019 ajustado en 2018 y al Plan Nacional de Igualdad 2016-2020.

### Principio de Igualdad:

Se entenderá como 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 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.

### Principio de Equidad:

La finalidad del enfoque de equidad es reducir las brechas de desigualdad de género en los diversos ámbitos de intervención del Estado, y potenciar la igualdad de resultados. Para lograr que mujeres y hombres disfruten en condiciones iguales de los bienes, oportunidades, recursos y recompensas valorados por la sociedad, se deben ejecutar acciones positivas o afirmativas hacia las mujeres. Debido a las desigualdades existentes entre ambos géneros, dar un trato igualitario a mujeres y hombres no es suficiente para lograr metas igualitarias; más bien, al contrario, puede contribuir a perpetuar la falta de igualdad real. En este sentido, 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. Para emplear estas acciones pondrán especial atención a los colectivos de mujeres que, por su situación y posición, padecen múltiples discriminaciones (art. 6, numeral 2, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de Discriminación contra las Mujeres).

### Principio de No Discriminación:

Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio- económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier

índole. La discriminación será: a) Directa: Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro. b) 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.

#### **Principio 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<sup>9</sup>.

#### **Principio de Transversalidad en la Actuación de las Instituciones del Estado:**

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. La transversalidad del enfoque de género se aplicará de forma progresiva y coordinada en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas estatales, procedimientos, mecanismos y normativas en las instituciones del Estado.

## **6. ALCANCES DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

Los alcances de la Política están determinados por las competencias institucionales para el cumplimiento del marco jurídico y normativo de igualdad que vayan en armonía con el quehacer del MARN. Coordinadas por el Despacho Ministerial y la asesoría de la Unidad de Género y del Comité Institucional de Igualdad, las Direcciones, Gerencias y Jefaturas, tienen una responsabilidad importante en la conducción a los equipos técnicos y de apoyo para la transversalización del enfoque de igualdad y no discriminación en todo el quehacer institucional tanto en la sede central como en cada oficina regional donde el MARN tiene presencia. De igual forma involucra a las instancias de participación de diferentes sectores en la gestión ambiental como: Comité Nacional de Reserva de Biosfera, Comité de Áreas Naturales Protegidas, Comités Asesores Locales (COAL), Red de Observadores Locales Ambientales (ROLA) entre otros.

El tiempo de duración de la Política es de 5 años, luego de ese período será actualizada como diseñado su respectivo Plan de Acción.

El funcionamiento de la Unidad de Género con personal y presupuesto asignado, es clave para el acompañamiento de todos los procesos de cambio organizacional. Así como la gestión de recursos financieros con la cooperación externa, para implementar acciones que se deriven de la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación 2019-2024 del MARN, no cubiertas por el presupuesto institucional.

<sup>9</sup> Art.6 numeral 4. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.2011.

## 7. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

### 7.1. Objetivo General

Efectuar una transformación y fortalecimiento institucional para liderar una gestión ambiental pública, articulada, enérgica, eficaz, eficiente y transparente, con enfoque de igualdad y no discriminación de género hacia lo interno de la institución y en el servicio que brinda.

### 7.2. Objetivos Específicos

1. Promover la transversalización del principio de igualdad en la cultura organizacional.
2. Promover valores institucionales comprometidos a un ambiente laboral de buenas prácticas, sin ningún tipo de discriminación y violencia.
3. Promover la transversalidad del principio de igualdad y no discriminación en el acceso, manejo y uso de los recursos naturales y el ambiente.

## 8. EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

**Objetivo Estratégico 1** - Promover la transversalización del principio de igualdad en la cultura organizacional.

**Eje 1.** Establecer y fortalecer los procesos institucionales de transversalización.

En este eje se visualizará el enfoque estratégico que tendrá como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en los planes, políticas y acciones institucionales.

**Línea de Acción 1.1:** Armonización de normativa: En esta línea se desarrollará el proceso de revisión del marco regulatorio en procedimientos administrativos y otros documentos del área de Recursos humanos (instrumentos de reclutamiento, selección, contratación y promoción del personal, manual de organización, descriptor de puestos, reglamentos de comités, formas de contratación, entre otros).

**Línea de Acción 1.2:** Planificación estratégica: se incorporará el enfoque de género en el plan estratégico institucional, estableciendo lineamientos para que los planes anuales operativos contengan metas e indicadores de género.

**Línea de Acción 1.3:** Presupuesto con enfoque de género: se gestionará la elaboración del presupuesto institucional con enfoque de género, que incorpore una unidad presupuestaria. Los enfoques e indicadores de género se incluirán en los planes operativos anuales, estas acciones serán identificadas con sus respectivas asignaciones presupuestarias.

**Eje 2.** Fortalecimiento de capacidades en género y no violencia

**Línea de Acción 2.1:** Plan de formación y gestión del conocimiento en género y no discriminación. En esta línea se elaborará un plan de capacitación institucional sobre temas especializados en género, masculinidades y derechos de las mujeres y no violencia. Así

mismo se establecerán temas específicos necesarios para fortalecer el que hacer aplicado de las distintas áreas de la institución.

**Objetivo Estratégico 2** - Promover valores institucionales comprometidos a un ambiente laboral de buenas prácticas, sin ningún tipo de discriminación y violencia.

### **Eje 3. Fortalecimiento de las acciones a favor de no discriminación y violencia.**

**Línea de Acción 3.1:** Desarrollo de instrumentos y mecanismos institucionales para la actuación y abordaje del acoso sexual, discriminación o cualquier tipo de violencia. En esta línea se adoptará y diseñará una política de cero tolerancia ante el acoso sexual, laboral y cualquier otro tipo de acto de violencia o discriminación por razones de género, orientación sexual o cualquier otro acto discriminatorio, esta línea contempla la derivación de casos por otras instancias.

**Línea de acción 3.2: Difusión de instrumentos de no discriminación y violencia.** Se contempla diseño y ejecución de una campaña permanente orientada a la sensibilización de todo el personal del MARN.

**Objetivo Estratégico 3** - Promover la transversalidad del principio de igualdad y no discriminación en el acceso, manejo y uso de los recursos naturales y el ambiente.

**Eje 4.** Transversalización del principio de igualdad y no discriminación, en el servicio que brinda el MARN a la ciudadanía.

**Línea de Acción 4.1** Lineamientos de participación ciudadana para la inclusión de mujeres en el trabajo territorial. Se establecerán lineamientos para que en los programas y servicios institucionales que se diseñen, sean incorporadas metas e indicadores de género.

**Línea de Acción 4.2** Fortalecimiento de alianzas con grupos organizados de mujeres. En esta línea se elaborará un directorio de sectores de sociedad civil que contemplen el tema de mujeres y ambiente, a fin de garantizar su participación en proceso de consultas de temas institucionales que permitan su aporte a las mismas.

## **9. MECANISMOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA.**

Los mecanismos de seguimiento de esta política tienen dos niveles de seguimiento:

- i. Monitoreo; y
- ii. Evaluación.

El monitoreo de la política y su plan de acción se realizará cada seis meses por la Unidad de Género, sin embargo, de ninguna manera debe considerarse la responsable exclusiva de las acciones y avances en materia de igualdad de género. La Unidad de Género trabaja en equipo, con el Comité Institucional de Igualdad y la Dirección Ejecutiva, para ampliar el efecto de la Política, hacia lo interno y en el servicio que brinda.

Anualmente se hará una valoración del cumplimiento de indicadores propuestos en la Política en su plan de acción y por cada unidad organizativa, a través de un proceso de revisión de

alcances y logros, para lo que se basará en el monitoreo semestral que hará la unidad de género y los informes que presente cada unidad encargada de ejecutar los proyectos en su plan de acción.

La evaluación estará a cargo del Comité Institucional de Igualdad en coordinación con la Unidad de Planificación Institucional y se desarrollará en dos etapas: La primera a realizarse en el segundo año de ejecución de la Política y su Plan de Acción, y la segunda al finalizar el plazo de las mismas, es decir, en el quinto año.

Otro mecanismo importante para el seguimiento, es el Instituto Salvadoreño de la Mujer- ISDEMU, institución rectora que brinda asesoría especializada y da seguimiento al cumplimiento del marco legal y normativo para la igualdad y no discriminación de género, y del derecho a una vida libre de violencia de las mujeres a lo interno de las instituciones y en el servicio que estas brindan a la ciudadanía. Coordina directamente con la Unidad de Género del MARN, orientando y asesorando la transversalización del enfoque de igualdad y no discriminación en planes estratégicos, programas, políticas y proyectos. Su incorporación al proceso contribuirá a generar coherencia entre la Política MARN y los lineamientos generales en materia de igualdad y no violencia.

Esta política de Igualdad y No Discriminación entra en vigencia a partir del día de su autorización y será actualizada cada cinco años.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

Aguilar Lorena, Castañeda Itza, Cortez Rosa, Ferrer Marisol, Gutiérrez Laura, Méndez Ligia , Pizarro Alibel, Rodríguez María Teresa, Tanori Arcelia , Vargas Guaria, Zúñiga Rosario (1999) La Ineludible Corriente – Políticas de equidad de género en el sector ambiental mesoamericano.

Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer. (1979) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2006) Corte Suprema de Justicia de El Salvador Centro de Documentación Judicial, (1983) Constitución la República de El Salvador.

Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva. (2014) Glosario de género: publicado por ISDEMU. Recuperado de:  
<http://www.escueladeigualdadisdemu.gob.sv/index.php/glosario-de-genero>.

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (2016) Reglamento de Funcionamiento del SNIS.

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, (1997) Política Nacional de la Mujer. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, (2013) Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva.

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, (2016) Plan Nacional de Igualdad, para el Desarrollo de la Mujer 2016- 2020

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, (2014) Política Nacional de la Mujer

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. (2014) Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva.

Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres. (Decreto 645, abril 2011) Asamblea Legislativa de la República de El Salvador.

Ley de Medio Ambiente (1998)

Ley del Servicio Civil (1960)

Ley especial integral para una vida libre de violencia de las mujeres. (Decreto 520, Enero 2011), Asamblea Legislativa de la República de El Salvador.

Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (2015) Contrato Colectivo de Trabajo.  
Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (2017) Informe de Personal en Estructura Organizativa.

Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (2017) Reglamento de Organización y Funciones Generales del MARN, Acuerdo OE N° 138.

Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, (2018) Manual de Organización, MARN MO R7.

Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales. (2018) Plan operativo anual reprogramado, Unidad Responsable: Equipo de Género.

Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales. (2018) Plan estratégico institucional 2014-2019.

Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales. (Junio 2018) Carta compromiso MARN-ISDEMU. Asunto: igualdad de género en el sector público.

Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina del Alto Comisionado (1996) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Objetivos de Desarrollo Sostenible (2016) Organización Internacional del Trabajo (1981) Seguridad y Salud en el Trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Glosario de conceptos clave sobre género. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015) Glosario de género.

Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia, Gobierno de El Salvador (Enero 2015) El Salvador productivo, educado, seguro - Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019.

## V HOJA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

REVISIÓN ANTERIOR	REVISIÓN ACTUAL	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
	0	Revisión Inicial	03/05/2019