



Ministerio de Economía



...TRANSFORMANDO  
LA ECONOMÍA



MINISTERIO DE ECONOMÍA  
GOBIERNO DE  
**EL SALVADOR**  
UNÁMONOS PARA CRECER



# POLÍTICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA PARA  
LA TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA



Organización  
Internacional  
Del Trabajo





---

# POLÍTICA

---

# DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA PARA LA TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA

# Créditos

---

**Ministerio de Economía**

**Política de Igualdad y No Discriminación del**

**Ministerio de Economía para la Transformación Productiva**

San Salvador, El Salvador, MINEC 2016

**Ministerio de Economía, MINEC**

**Tharsis Salomón López**

Ministro de Economía

**Luz Estrella Rodríguez**

Viceministra de Economía

**Merlin Alejandrina Barrera**

Viceministra de Comercio e Industria

**Elena Marisol Gómez Luna**

Jefa de la Unidad de Género

**Comité de Género Institucional**

**Bertha Figueroa de Castillo**, Gerente de Planificación y Desarrollo Institucional

**Eric Alvayero**, Gerente de Asuntos Jurídicos

**Guadalupe Turcios de Salazar**, Gerente de Recursos Humanos

**Francisco Martínez**, Director Políticas Productivas

**Mónica María Cerritos**, Gerente de Análisis Económico y Comercial

**José Alfredo Carvajal**, Jefe Unidad de Cooperación Externa

**Elena Marisol Gómez Luna**, Jefa de la Unidad de Género

**Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, El Salvador

**Oscar Ernesto López**, Diseño y Diagramación

Forma recomendada de citar

**MINEC, Política de Igualdad y No Discriminación para la Transformación Productiva**

San Salvador, junio 2016.

Permitida su reproducción total o parcial, siempre que se indique su autoría y fuente.

# Contenido

---

SIGLAS .....	4
Presentación .....	5
<b>I. Introducción</b> .....	7
<b>II. Antecedentes</b> .....	8
Brechas de Género: mercado de trabajo y actividad empresarial .....	8
Acciones Institucionales para incorporar enfoque de Igualdad de Género .....	10
<b>III. Diagnóstico institucional de Género</b> .....	12
Direccionamiento estratégico .....	12
Cultura Organizacional .....	13
Recursos Humanos .....	14
Comunicación interna y externa .....	14
Formulación de presupuesto .....	15
Servicios .....	15
<b>IV. Marco referencial: Conceptual, Metodológico y Normativo</b> .....	17
Marco Conceptual .....	17
Marco Metodológico .....	19
Marco Normativo .....	20
<b>V. Principios de la Política</b> .....	28
<b>VI. Objetivo general y objetivos específicos</b> .....	30
Objetivo general .....	30
Objetivos específicos .....	30
<b>VII. Ejes y líneas de acción</b> .....	30
Eje 1. Transformación productiva con igualdad de género .....	30
Eje 2: Una institución comprometida con la igualdad de género .....	34
<b>VIII. Implementación de la Política</b> .....	37
<b>IX. Monitoreo y evaluación</b> .....	38
BIBLIOGRAFÍA .....	39

# Siglas

---

<b>CEDAW</b>	Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
<b>CENADE:</b>	Centro de Atención por Demanda.
<b>DIGESTYC</b>	Dirección General de Estadística y Censos.
<b>EHPM</b>	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.
<b>FONDEPRO</b>	Fondo de Desarrollo Productivo.
<b>GED</b>	Género en el Desarrollo.
<b>ISDEMU</b>	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.
<b>LEIV</b>	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
<b>LIE</b>	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.
<b>MINEC</b>	Ministerio de Economía.
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible.
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo.
<b>PNUD</b>	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.
<b>PQD 2014-2019</b>	Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019. El Salvador Productivo, Educado y Seguro.

# Presentación

---

El gobierno de El Salvador que preside el **Prof. Salvador Sánchez Cerén** propone la construcción de un nuevo modelo de desarrollo, que resulte en el crecimiento económico sostenido como un medio para que la población alcance el buen vivir, ejercite plenamente sus derechos y experimente igualdad e inclusión social y de género (Plan Quinquenal de Desarrollo, 2014-2019).

La economía es uno de los ámbitos de mayor relevancia para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que el Presidente de la República, se ha comprometido a garantizar la autonomía económica de las mujeres, con acceso en condiciones de igualdad a recursos como la tierra, el crédito, la ciencia y tecnología, la capacitación profesional y el empleo decente (Sánchez, 8 de marzo de 2016).

El documento que se presenta: “La Política de Igualdad y No Discriminación del MINEC para la Transformación Productiva” hace énfasis en la incorporación del género, como una categoría relevante en la explicación del funcionamiento de la economía; al tomar en cuenta la posición diferente de los hombres y las mujeres como agentes económicos y sujetos de las políticas económicas y con ello lograr una verdadera transformación productiva con igualdad.

El Ministerio de Economía de forma congruente con estas prioridades asume el compromiso de transversalizar el enfoque de género de manera real y efectiva en el quehacer institucional, tanto en los procesos internos como en los servicios que presta al sector productivo nacional, reconociendo y visibilizando el aporte que las mujeres dan al incremento de la productividad y competitividad nacional, que además puede aumentarse si se permite su incorporación en el ámbito económico bajo criterios de igualdad.

La implementación de esta Política facilitará la actuación protagónica de las mujeres como propietarias de empresas y también como trabajadoras, contribuyendo a que los beneficios del desarrollo económico sean distribuidos de forma más equitativa e incluyente para que las familias se beneficien del progreso y las nuevas oportunidades generadas.

El Ministerio de Economía reconoce que los beneficios de esta Política pueden alcanzarse si la misma se ejecuta en diálogo con otras instancias dentro del Estado, especialmente las que tienen entre sus fines la promoción del desarrollo económico y aquellas que promueven la igualdad de género. El espíritu de diálogo también se extiende a actores de la sociedad, especialmente al sector empresarial y productivo, con el que se espera tener espacios de trabajo constructivos y abiertos para abordar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito económico.

De forma consecuente la implementación de la Política a nivel interno será un aporte a la construcción de una nueva cultura organizacional, con relaciones de género igualitarias, valoración positiva de los aportes de cada persona al funcionamiento de la institución, respeto a los derechos humanos entre mujeres y hombres y desde la institución y hacia las personas que laboran en ella.

Me llena de optimismo presentar la “Política de Igualdad y No Discriminación del Ministerio de Economía para la Transformación Productiva”, como un aporte para la generación de crecimiento económico inclusivo, que beneficie tanto a mujeres como hombres.

**Lic. Tharsis Salomón López**



# I. Introducción

---

La Política de Igualdad y no Discriminación del Ministerio de Economía para la Transformación Productiva, en adelante la Política, define las grandes opciones institucionales para contribuir a la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito económico, incorporando el enfoque de género tanto en la prestación de servicios externos como en los procesos internos.

La formulación de la Política tomó en cuenta el marco legal para la Igualdad, la no Discriminación y la Vida Libre de Violencia, los lineamientos del Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019 y la legislación en el ámbito productivo, especialmente lo establecido en la Ley de Fomento de la Producción y en la Política Nacional de Fomento, Diversificación y Transformación Productiva.

De la misma manera se consideraron los resultados del diagnóstico institucional, el cual incluyó la revisión y análisis de información estadística en relación a la prestación de servicios y la valoración de los mismos entre personas usuarias, mediante la realización de grupos focales. Con el personal se recolectó y analizó información cualitativa a través de talleres, entrevistas, reuniones y la realización de una encuesta. Este diagnóstico identificó los avances y potencialidades de mejora en la incorporación del principio de igualdad y no discriminación de género en los servicios y en los procesos internos.

Con la implementación de la Política los servicios que el Ministerio de Economía presta incorporarán progresivamente la igualdad de género, contribuyendo a la construcción de una cultura empresarial de competitividad, inclusión y democracia. Se espera que se reduzcan brechas entre mujeres y hombres en el ámbito económico, aumentando la participación de las mujeres como ocupadas y también como empresarias; reduciendo

las segregaciones ocupacionales; cerrando las brechas salariales y garantizando la igualdad de oportunidades de formación.

Complementariamente, se incorporará el enfoque de igualdad de género en los procesos internos del Ministerio, abriendo espacios laborales de respeto a los derechos humanos y en los que se valoran sin discriminación potencialidades de mujeres y hombres, y sus aportes para el desarrollo institucional.

Teniendo en cuenta las consideraciones expuestas, la estructura de la Política incluye: El capítulo II, los antecedentes en el que se presenta información de la Encuesta Económica y de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, identificándose brechas de género, también se muestra una línea de tiempo con los avances más relevantes del contexto nacional e institucional en torno a la igualdad de género.

En el capítulo III se presentan los resultados del diagnóstico sobre las relaciones de género, en el que se abordan las áreas: (i) direccionamiento estratégico; (ii) cultura organizacional; (iii) recursos humanos; (iv) comunicación interna y externa; (v) formulación de presupuestos y (vi) servicios.

El capítulo IV aborda el marco conceptual bajo el que se construyó la política, la referencia metodológica; así como el marco normativo y los documentos estratégicos que orientan el accionar institucional. Seguidamente el capítulo V presentan los principios que sustentan la Política. El capítulo VI muestra el objetivo general, los objetivos específicos el VII los ejes y líneas de acción. Finalmente, el documento contiene dos secciones, la sección VIII referida a la implementación de la Política y la IX al proceso de monitoreo y evaluación de la misma.



## II. Antecedentes

El Salvador se encuentra en un momento de importantes cambios institucionales que han favorecido la incorporación en las políticas públicas de los principios de igualdad y no discriminación y la toma de medidas para la eliminación de la violencia contra las mujeres. Se destaca la aprobación y entrada en vigencia las leyes: Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).

Adicionalmente, el Plan Quinquenal de Desarrollo 2010-2014, fue el primero en la historia de El Salvador que incorporaba el enfoque de igualdad de género de forma explícita y establecía como uno de sus objetivos “revertir la tendencia del aumento de la pobreza registrada en los últimos años y ampliar la cobertura de los servicios sociales básicos tanto en las zonas rurales como en las urbanas, en especial para la población en condición de mayor vulnerabilidad, y sobre todo para las mujeres”.

En este marco el Programa Ciudad Mujer, coordinado desde la Secretaría de Inclusión Social es uno de los programas orientados al logro de la igualdad de mujeres y hombres con el enfoque de concentrar en un mismo espacio a 14 instituciones del Estado que prestan diferentes servicios especializados para mujeres.

La primera sede de Ciudad Mujer se abrió en el municipio de Colón, en el departamento de la Libertad en marzo de 2011, progresivamente se abrieron otras sedes: Usulután en 2012, Santa Ana, San Martín, San Miguel y Morazán en 2013. Este fue un contexto favorable para el surgimiento de Programas orientados específicamente a fomentar el aumento de la participación económica de las mujeres y de propiciar su autonomía económica.

El Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019. El Salvador Productivo, Educado y Seguro estableció como uno de sus enfoques la igualdad de género, indicando que el Gobierno “promoverá políticas, programas y acciones orientados a disminuir las brechas de desigualdad existentes en el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres, y garantizará la igualdad de ambos en el acceso a las oportunidades y resultados del desarrollo”.

Los lineamientos del PQD 2014-2019, responden a la comprobación de existencia de brechas de género en el ámbito económico, concretamente en el mercado de trabajo y en la actividad empresarial:

### Brechas de Género: mercado de trabajo y actividad empresarial.

- **Entre los años 2007 y 2013 la tasa de participación económica de las mujeres incrementa.** De acuerdo a información de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) la participación económica de las mujeres pasa de 46.7% en 2007 a 49.3% en 2013. En el año 2014, hay un descenso ubicándose en 47.8%. Los hombres tienen en todo el período mayores tasas de participación que las mujeres, así en 2007 el porcentaje es 81% y en 2014 es 80.7%. La tasa de participación se define como la proporción de la población económicamente activa en relación a la población en edad de trabajar, es un indicador importante ya que permite medir la vinculación de mujeres y hombres con el mercado de trabajo y el acceso a ingresos propios.

1. SECRETARÍA TÉCNICA Y DE PLANIFICACIÓN DE LA PRESIDENCIA DE LA PRESIDENCIA (2010). Plan Quinquenal de Desarrollo 2010-2014. San Salvador.
2. CIUDAD MUJER (2015). ¿Qué es Ciudad Mujer? [http://www.ciudadmujer.gob.sv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=175&Itemid=84](http://www.ciudadmujer.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=175&Itemid=84) [Consulta: 4 de diciembre de 2015].
3. MINISTERIO DE ECONOMÍA (2013). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2013. Delgado: Dirección General de Estadística y Censos.

- **La brecha salarial entre mujeres y hombres sigue siendo desfavorable para las mujeres.** La brecha salarial se define como el porcentaje de incremento que debería tener el salario promedio de las mujeres en relación al salario promedio de los hombres. La información de la EHPM indica que en el año 2007 la brecha salarial era 21.5%, es decir que en este año el salario promedio de las mujeres tendría que haberse incrementado en 21.5% para igualar el salario promedio de los hombres. En el año 2014 la brecha salarial se había reducido a 18.3%. Durante el período de 2007 a 2014, se observa una mayor brecha es 2012, con un resultado de 25.1%. Es decir, no hay una tendencia constante en el comportamiento de este indicador.

- **Se observa una mayor concentración de hombres que de mujeres en la categoría patronal.** La segregación ocupacional es la concentración de mujeres y hombres en ramas de actividad, categorías o grupos ocupacionales diferenciados, atendiendo a los estereotipos que se asignan a mujeres o a hombres. La EHPM define a una persona como patrona cuando posee uno o varios establecimientos donde se realiza una actividad económica, y tiene uno o más personas trabajadoras a su cargo, a quienes paga remuneración en dinero o especie. De acuerdo a la EHPM 2014, las mujeres patronas representaban el 3.2% del total de mujeres ocupadas, en el grupo de hombres el porcentaje era 4.9%. Ubicarse en la categoría patronal implica tener acceso a activos tangibles (como capital, tierra, infraestructura) e intangibles (conocimientos técnicos, administrativos, de funcionamiento de mercado y redes sociales), por lo que detrás de estas diferencias hay desigualdades en la distribución de activos en razón del sexo de las personas. También influyen aspectos culturales que hacen que mujeres y hombres tengan percepciones diferenciadas de origen cultural a torno a iniciar un negocio y tomar riesgos.

El “Global Entrepreneurship Monitor 2012 - Women’s Report” proporciona información sobre el ámbito emprendedor desde un enfoque de

género, destacándose entre sus hallazgos: (i) existen diferencias de percepción en torno a la capacidad de iniciar un negocio, el 54% de las mujeres adultas consideran que tiene capacidades para llevar a cabo un emprendimiento. En el caso de los hombres el porcentaje es 65%; (ii) Las mujeres tienen un mayor temor al fracaso. El 47% de las mujeres adultas manifestó tener temor al fracaso, mientras en el grupo de hombres el porcentaje fue 37%; (iii) Las mujeres en un mayor porcentaje que los hombres emprenden por necesidad y los hombres emprenden en mayor porcentaje que las mujeres por oportunidad. Un 42% de las mujeres inician acciones de emprendedurismo por necesidad, cifra mayor que la que presentan los hombres (28%). En contraste el 57% de las mujeres participan en el emprendedurismo por oportunidad y entre los hombres el porcentaje es 69%.

- **Entre las pequeñas, medianas y grandes empresas predomina la figura jurídica de sociedad, lo que dificulta la obtención de estadísticas desagregadas por sexo, que muestren la participación de mujeres y hombres en la actividad empresarial.** Los datos del Directorio de Unidades Económicas 2011-2012, muestran que el parque empresarial está concentrado en las micro empresas (96.2%), las pequeñas empresas son 3.2%, las medianas representan el 0.36% y las grandes el 0.31%. En las microempresas predomina la condición jurídica de empresa unipersonal (93.4%), es decir una sola persona propietaria, conforme aumenta el tamaño de la empresa, aumenta la presencia de la condición jurídica de sociedad. Entre las pequeñas empresas el 72.3% son sociedades; en las medianas empresas el porcentaje es 90.3% y en las grandes empresas 93.5%.

4. KELLEY, Donna; BRUSH, Candida; GREENE, Patricia; LITOVSKY, Yana and Global Entrepreneurship Research Association (GERA) (2013). Global Entrepreneurship Monitor 2012. Womens Report [En línea]. [Consulta: 22 de octubre 2015].

Disponible en:

<http://www.babson.edu/Academics/centers/blank-center/global-research/gem/Documents/GEM%202012%20Womens%20Report.pdf>

5. MINISTERIO DE ECONOMÍA (2012). Directorio de Unidades Económicas 2011-2012. Dirección General de Estadística y Censos.

• **Las mujeres son la mayor proporción de empleadas en las microempresas, mientras en las pequeñas, medianas y grandes empresas, la mayor proporción de empleados son hombres.**

Información del Directorio de Unidades Económicas 2011-2012 indica que en las micro empresas 51.4% del personal remunerado son mujeres, en las pequeñas empresas el porcentaje era 42.5%, en las medianas empresas representaron el 36.4% y en las grandes empresas su participación era 44.3%. Se destaca la concentración de la participación de las mujeres en las microempresas.

**Acciones Institucionales para incorporar enfoque de Igualdad de Género**

Con el fin de incorporar el enfoque de igualdad de género para contribuir al cierre de brechas entre mujeres y hombres en el ámbito económico y para dar cumplimiento a los mandatos establecidos en el Marco Normativo Nacional para la Igualdad, el Ministerio de Economía (MINEC) llevó a cabo en el año 2013 en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia, una Auditoría Participativa de Género que luego dio origen a un Plan de Acción por Áreas y un Plan de Acción por Unidades. La Auditoría Participativa de Género, es una herramienta desarrollada por la OIT que tiene como fin promover el aprendizaje personal y organizacional para integrar aspectos de igualdad entre mujeres y hombres. Al final del proceso se entregó un informe en el que se identificaban buenas prácticas para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, así como desafíos y recomendaciones. Este informe fue utilizado como un insumo para el diagnóstico de género actualizado en el año 2015.

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2016
Primer Plan Quinquenal de Desarrollo con enfoque de género	Aprobación de Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)	Aprobación de La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE).  Aprobación De la Ley de Fomento de la Producción.	Primer Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas (PNIEMS) con área estratégica de Autonomía Económica (ISDEMU)	Conformación del Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva (SNIS), el MINEC se integra en la Comisión de Autonomía Económica - (ISDEMU)  Realización de la Auditoría Participativa de Género con su Plan de Acción  MINEC/OIT	Puesta en marcha de la Política Nacional de Fomento, Diversificación y Transformación Productiva, que aborda situaciones específicas que afectan a las mujeres y la necesidad de incorporar transversalmente el enfoque de género.  Creación Unidad de Género	Plan Estratégico Institucional 2015- 2019 del MINEC, que incorpora entre sus valores la inclusión y brinda lineamientos para incorporar el enfoque de género.  Participación del MINEC en Sellos para la Igualdad  Creación de Línea de Trabajo Presupuestaria para la Transversalización del Enfoque de Género en el quehacer institucional

**Esquema 1. Línea de tiempo.**

En el año 2014 el MINEC pone en marcha la Política Nacional de Fomento, Diversificación y Transformación Productiva, por medio de la cual se ejecuta lo establecido en el objetivo 1 del PQD: “dinamizar la economía nacional para generar oportunidades y prosperidad a las familias, empresas y el país”. La formulación de la Política incluyó un análisis macroeconómico de las causas del bajo crecimiento histórico en la economía de El Salvador, que entre otras cosas, se traducen en dificultades en las condiciones de vida de la población, abordando situaciones específicas que afecta a las mujeres y planteando la necesidad de incorporar transversalmente el enfoque de género en la misma.

6. SECRETARÍA TÉCNICA Y DE PLANIFICACIÓN DE LA PRESIDENCIA DE LA PRESIDENCIA (2010). Ibid.

En ese mismo año, se crea la Unidad de Género, ubicada funcionalmente a nivel de asesoría del titular y con su propio presupuesto; logrando desarrollar: 1) fortalecimiento de capacidades en el personal en torno a la igualdad de género; 2) participación en espacios, como “Sellos para la Igualdad”, iniciativa impulsada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y en la que participa el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) y el MINEC y 3) Inicio del proceso de formulación de la Política Institucional de Igualdad y no Discriminación.

En 2015, el MINEC emite el Plan Estratégico Institucional 2015-2019 el cual incorpora dentro de los valores institucionales la inclusión y propone la incorporación transversal del enfoque de género y lineamientos para hacerlo.

El MINEC continúa sus esfuerzos de integración del enfoque de igualdad de género en su accionar, construyendo de forma participativa su Política Institucional de Igualdad y No Discriminación, iniciando en el año 2015 una actualización del diagnóstico realizado en 2013 y la definición de objetivos estratégicos para contribuir al cierre de brechas.

## III. Diagnóstico Institucional de Género

---

El proceso de formulación del diagnóstico participativo de Género implicó: revisión de documentación interna, revisión de estadísticas, talleres con personal técnico, administrativo y jefaturas y la realización de una encuesta al personal de forma virtual. Así mismo se realizaron grupos focales con usuarios/as de servicios del Ministerio y entrevistas con algunos socios estratégicos: agencias de cooperación internacional y representantes de gremiales del sector privado. La información recolectada permitió la identificación de brechas entre mujeres y hombres tanto en la gestión interna como en los servicios prestados al sector empresarial.

El análisis de la incorporación del enfoque de género dentro del Ministerio se ha desarrollado en las siguientes áreas: (i) direccionamiento estratégico; (ii) cultura organizacional; (iii) recursos humanos; (iv) comunicación interna y externa; (v) formulación de presupuestos y (vi) servicios.

### **Direccionamiento estratégico**

El direccionamiento estratégico comprende la visión, la misión, los valores institucionales, los objetivos estratégicos y los planes de acción. Estos elementos se plasman en el documento del Plan Estratégico Institucional. El direccionamiento estratégico define las metas a largo plazo y es el marco para que cada área tome decisiones y elabore sus planes.

Al revisar el Plan Estratégico Institucional 2015-2019 del Ministerio de Economía se comprueba que el mismo define lineamientos para la incorporación del enfoque de género. El Plan también describe los valores institucionales: respeto, compromiso, transparencia e inclusión.

Así, se evidencia que el Ministerio de Economía cuenta con un marco que orienta el accionar de

sus unidades organizativas a la incorporación de medidas que conduzcan a la reducción de brechas entre mujeres y hombres en el ámbito económico. Para el siguiente período se incorporará en diferentes elementos de la planificación estratégica (visión, misión y objetivos estratégico), elementos que fortalezcan el compromiso institucional con la igualdad entre mujeres y hombres tanto en los servicios que presta como en la gestión interna.

Este marco estratégico se traduce en los procesos de planificación operativa y en la elaboración de herramientas administrativas como manuales, instructivos y otros. El Ministerio de Economía cuenta con los lineamientos para la Formulación del Plan Anual de Trabajo y Presupuesto, los lineamientos indican que el Plan y el presupuesto deben incorporar el enfoque de género, estableciendo que los(as) Directores(as), Gerentes(as), y Jefes (as) de cada unidad organizativas son responsables de incorporar en los proyectos como eje transversal la equidad de género. El documento se mejorará, incorporando en la Base Legal, los mandatos de la LIE; añadiendo en los lineamientos el principio de igualdad y no discriminación y brindando orientaciones para que las metas del plan sean formuladas desde la perspectiva de la igualdad de género. Al realizarse estas modificaciones puede aumentar la posibilidad que los planes operativos incluyan en los objetivos, en los proyectos y en las metas la perspectiva de igualdad de género.

Un requisito para garantizar procesos de planificación con enfoque de igualdad de género es la generación de información estadística desagregada por sexo.

Asimismo, el Ministerio de Economía ha realizado sus primeros avances para integrar progresivamente el enfoque de género en sus herramientas administrativas, incorporando en las

normas técnicas de control interno un artículo especial para la transversalización del enfoque de igualdad de género.

Otros componentes ligados al marco estratégico del Ministerio son la Ley de Fomento de la Producción y la Política Nacional de Fomento, Diversificación y Transformación Productiva. La Ley de Fomento de la Producción, no hace ninguna referencia a la igualdad de género o a la participación de las mujeres en la economía. Por su parte la Política Nacional de fomento, Diversificación y Transformación Productiva, reconoce en su diagnóstico la importancia de realizar acciones orientadas a la incorporación de las mujeres en el ámbito económico, aunque no hay una inclusión plena en los objetivos ni en los ejes de acción de medidas para la superación de las desigualdades existentes.

### Cultura Organizacional

La cultura organizacional es el conjunto de significados (valores, normas comportamientos) contruidos y compartidos por las personas que son parte de la organización, aunque debe aclararse que no se trata de un todo hegemónico y que puede haber otras tendencias que coexisten con las mayoritarias.

La evaluación de la cultura organizacional se realizó a través de una encuesta de percepción de forma anónima y virtual; en la que participaron más de 800 personas empleadas del Ministerio. La encuesta permitió identificar la percepción sobre el compromiso personal y de la unidad en la que laboran en relación a la igualdad de género. Así mismo fue posible identificar comportamientos sexistas que todavía pueden presentarse en el personal.

**Principales resultados de la encuesta sobre las relaciones de género al interior de la institución y en los servicios que se prestan:**

- **Compromiso personal.** El personal manifiesta tener un alto compromiso a favor de la igualdad de género (75.8% de las mujeres y el 83.3% de los

hombres que participaron en la encuesta), esto indica que la mayor parte del personal tiene algún nivel de sensibilización sobre la importancia de avanzar en esta área (aun en el caso de que la pregunta fuera contestada por ser "lo políticamente correcto"). Según el personal; un elemento que ha contribuido a este elevado nivel de compromiso son las acciones de capacitación/sensibilización realizadas por la Unidad de Género. El 59% de las mujeres que respondieron la encuesta y el 62.7% de los hombres indicaron haber participado en alguna actividad organizada por la Unidad de Género en el año 2015.

- **Incorporación del Enfoque de Igualdad de Género en las Unidades Organizativas.** Se ha iniciado el progresivo cumplimiento de la transversalización del principio de igualdad y no discriminación de género, el que se profundiza con la aprobación de esta política. Actualmente, más de la mitad del personal respondió con "nunca" o "pocas veces" a la afirmación "en mi unidad toda la información que se genera está desagregada por sexo". De forma similar ante la oración "en reuniones de equipo se abordan aspectos de igualdad entre mujeres y hombres" el 59.8% de las mujeres y el 47.4% de los hombres que participaron en la encuesta contestaron con "nunca" o "pocas veces".

- **Relaciones personales.** Se identificó que aún persisten conductas sexistas, discriminatorias y violentas, puesto que el 25.6% de las mujeres y el 22.9% de los hombres que participaron en la encuesta indicaron conocer durante los últimos tres años alguna situación de acoso sexual contra una mujer. De forma similar el 5.7% de las mujeres y el 5.1% de los hombres que participaron en la encuesta señalaron que conocieron durante los últimos tres años algún caso de acoso sexual contra un hombre. Asimismo, ante la afirmación "en el MINEC se escuchan piropos y chistes que denigran a las mujeres", el 45.6% de las mujeres respondió con las categorías de "siempre" o "con mucha frecuencia" y entre los hombres el porcentaje fue 24.9%.

## Recursos Humanos

En la gestión de recursos humanos, se identifican varios procesos, como el de selección y contratación de personal, destacándose como elemento positivo que la publicación de nuevas plazas a contratarse (tanto en procesos internos como abiertos) se hace sin preferencia de sexo.

En los procesos de reclutamiento y selección participa también la Comisión de Servicio Civil, la cual está facultada por Ley a conocer asuntos relacionados con la Ley de Servicio Civil, misma que tiene como fin la regulación de “las relaciones del Estado y el municipio con sus servidores públicos; garantizar la protección y estabilidad de estos y la eficiencia de las instituciones públicas y organizar la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal sobre la base del mérito y la aptitud”. De acuerdo al artículo 12 de la Ley, entre las facultades de las Comisiones se encuentran la formación del escalafón de personas funcionarias y empleadas; selección de candidaturas elegibles para ingresar al personal comprendido en la carrera administrativa y ejecutar y calificar pruebas de idoneidad. Una vez el personal es contratado se lleva a cabo un proceso de inducción, el cuál actualmente no incorpora aspectos relacionados con el enfoque de género que se aplica en la institución.

El Ministerio de Economía ha firmado un Contrato Colectivo con el Sindicato, el cual incorpora cláusulas orientadas a contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres y a la conciliación de la vida familiar y laboral. De forma concreta las cláusulas 22, 27, 39, 43 y 53 establecen medidas para la promoción de la igualdad de género y la conciliación de la vida familiar y laboral.

La Gerencia de Recursos Humanos, tiene entre sus competencias el desarrollo de capacitaciones para el fortalecimiento del personal. En la práctica la Gerencia es responsable de las capacitaciones en áreas transversales de la gestión pública, mientras las capacitaciones especializadas conforme al área de trabajo se llevan a cabo por gestiones desde las unidades o a través del despacho Ministerial, esta

falta de centralización de la información hace difícil que se conozca la participación de mujeres y hombres en las mismas.

Otro elemento que debe considerarse al analizar los recursos humanos, es la estructura, es decir la división y agrupación de tareas, autoridad y responsabilidades, así como la posición relativa de sus integrantes y las relaciones formales existentes. En la estructura de personal del MINEC se observa que existe una mayor cantidad de hombres que de mujeres contratados, dentro de la institución (58.6% en el personal permanente, 65.1% entre el personal temporal y 56.9% en el personal de Dirección General de Estadística y Censos, DIGESTYC). Además, los salarios de las mujeres son inferiores a los de los hombres en el personal permanente de la Secretaría de Estado y en la DIGESTYC (la brecha salarial es 90.9% entre el personal permanente, 89.4% en la DIGESTYC), en cambio entre el personal temporal la brecha salarial es favorable a las mujeres (109.2%).

Dentro del Ministerio se observan ciertos puestos de trabajo que están feminizados o masculinizados, por ejemplo en el puesto de secretarías todas son mujeres, en contraste en el puesto de inspección en el área de hidrocarburos todos son hombres. También se comprueba que los cargos de Dirección y Gerencias hay una mayor participación de hombres que de mujeres.

## Comunicación interna y externa

En los próximos meses la Unidad de Género del Ministerio está por editar y difundir la Guía de Lenguaje Inclusivo con el fin de fortalecer los conocimientos y capacidades del personal en la generación de materiales comunicacionales no sexistas.

En la actualidad los procesos comunicacionales (internos y externos) de manera muy limitada incorporan el lenguaje inclusivo de forma escrita y gráfica.

7. El Salvador. Decreto No. 507, de 24 de noviembre de 1961, de Ley de Servicio Civil. Diario Oficial, 27 de diciembre de 1961, núm. 239, tomo 193.

La Gerencia de Comunicaciones elabora materiales informativos partiendo de los insumos que recibe de las Unidades Organizativas que son parte del Ministerio, muy poco se toma en cuenta la incorporación de lenguaje y de diseños gráficos inclusivos. Para superar esta situación es relevante la creación de un Manual de Estilo y la capacitación del personal sobre el tema.

### Formulación de presupuesto

El principal avance en este rubro ha sido la creación de una línea presupuestaria a partir del ejercicio fiscal del año 2015 para operación de la Unidad de Género (UG) denominada: Transversalización del Enfoque de Género. En este sentido, se cuenta con voluntad y potencial para la realización de presupuestos con enfoque de igualdad de género.

Durante los talleres en que participó personal del área financiera y de presupuestos se evidenció la existencia de conocimiento básico sobre presupuestos con enfoque de género, sin embargo persiste el desconocimiento sobre la metodología y los pasos que se requieren para su implementación. Una primera fase para el progresivo avance en esta línea puede ser realizar análisis presupuestarios con enfoque de género.

### Servicios

El Ministerio de Economía ha iniciado la incorporación del enfoque de igualdad de género en los servicios de fomento de la actividad económica que presta, por ejemplo a través de su participación en el Programa Sellos para Igualdad, lo que ha sido promovido desde el despacho del Viceministerio de Economía y que tiene como fin la implementación de un modelo de igualdad de género en las empresas, promoviendo el cumplimiento de derechos económicos y laborales, la no discriminación salarial y el acceso paritario a puestos de toma de decisión, entre otros aspectos.

El Sello es un elemento diferenciador que facilita el posicionamiento en el mercado de los bienes y servicios generados por las empresas.

Además, el MINEC por medio de DIGESTYC ha creado en 2016 la Gerencia de Estadísticas de Género, la cual proporcionará información en dos grandes áreas: igualdad de género y violencia de género. Actualmente se está preparando el levantamiento de la Encuesta de Violencia de Género y la Encuesta de Uso de Tiempo.

El Centro de Atención por Demanda (CENADE) atiende a las personas acreditadas, negocios de subsistencia y puntos de venta del gas en torno al subsidio. Los servicios del CENADE benefician a un mayor número de mujeres que de hombres. En el año 2014 el 59.4% de las personas titulares del subsidio del gas eran mujeres. El uso más frecuente del subsidio que hacen las mujeres es para el hogar (96.1%) y también para tortillerías (2%) y pupuserías (1.4%). Este dato refleja la condición de las mujeres, que son las principales responsables del trabajo reproductivo, pero también cómo el subsidio es una respuesta a sus necesidades prácticas.

A estos avances se suma la voluntad de incorporar el enfoque de igualdad de género en los servicios que presta el Ministerio, contribuyendo a aumentar la participación de las mujeres en el uso de éstos, conforme a diferencias identificadas en alguno de ellos, a manera de ejemplo puede mencionarse que en los co-financiamientos otorgados por Fondo de Desarrollo Productivo (FONDEPRO) se ha comprobado que existe una mayor participación (como receptores de fondos) de empresas con representante legal hombre, que con representante legal mujer. Otro ejemplo se encuentra en las capacitaciones en el área de comercio exterior, información del año 2014 indica que los hombres son la mayor proporción de usuarios del servicio.





## IV. Marco Referencial: Conceptual, Metodológico y Normativo

### Marco Conceptual

Esta Política adopta el concepto del buen vivir sobre el cual se sustenta el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014- 2019, y que en palabras del Presidente de la República, Profesor Salvador Sánchez Cerén, es “un conjunto de propuestas para construir una sociedad en la que se respeten y satisfagan los derechos de la población, se practiquen relaciones sociales positivas e igualitarias entre hombres y mujeres y se garantice la cohesión, la dignidad, la inclusión, la reciprocidad, el respeto , la equidad social, la libertad, el bienestar común, la responsabilidad, la justicia social y la democracia participativa” (Sánchez, 2013).

El Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019 indica que las instituciones del Estado deben cumplir con el siguiente compromiso al adoptar el buen vivir: “reducir progresivamente las desigualdades de género para lograr una sociedad igualitaria y equitativa que brinde oportunidades para mujeres y hombres, y en la que se reconozcan sus necesidades e intereses específicos”.

En este punto es importante definir los conceptos de **sexo y género**. Mientras el sexo está dado por la naturaleza, puesto que mujeres y hombres nacen con características biológicas particulares, el género es una construcción social, que atribuye comportamientos, características, a las personas en razón de su sexo. Las construcciones sociales son responsables de la asignación de roles de género, la creación de estereotipos y la adopción de identidades de género.

**Los roles** de género son las tareas que se asignan socialmente a mujeres y a hombres, originándose la **división sexual de trabajo**, concentrándose las mujeres en la realización de tareas doméstica y de cuidado de personas dependientes (niñez, personas

adultas mayores, personas enfermas, personas con discapacidad), dentro de los hogares, de forma no remunerada; en cambio los hombres se concentran en el trabajo remunerado (productivo) fuera de los hogares y tienen mayores posibilidades de participación en la toma de decisiones políticas y económicas.

Además de los roles de género, existen **estereotipos de género**, es decir la definición de conductas, comportamientos y actitudes que se consideran propias de cada sexo. Por ejemplo, se considera que las mujeres son sumisas, débiles, con habilidades manuales, intuitivas y en cambio los hombres son racionales, fuertes, valientes, eficaces y con habilidades intelectuales. Los estereotipos de género establecen metas y expectativas para ambos sexos, justificando muchas veces la discriminación contra las mujeres.

Así, se construye la **identidad de género**, es decir la construcción subjetiva sobre lo que una persona concibe sobre sí en cuanto a ser mujer u hombre, conforme a la sociedad en la que vive. En estas construcciones “lo femenino” está relacionado con elementos de subordinación y dependencia.

La existencia de roles, estereotipos e identidades de género pueden dar pie a la **discriminación de género**, que se define como cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en razón del sexo de las personas. En el ámbito económico la discriminación de género se manifiesta en brechas de ingreso procedentes del trabajo y en la concentración de mujeres y hombres en determinadas ramas de actividad económica u ocupaciones diferenciadas.

En la búsqueda de soluciones a las desigualdades y discriminaciones constatadas se formula el enfoque de **Género en el Desarrollo (GED)**, que parte de reconocer que entre mujeres y hombres se establecen relaciones de poder, en la mayoría de casos desfavorables para las mujeres. Bajo este enfoque el diseño, implementación y evaluación de herramientas orientadas al desarrollo (como leyes, políticas, programas y proyectos) deben identificar las necesidades de mujeres y hombres, analizando las relaciones que se establecen dentro del hogar, en las instituciones y en la sociedad. Entre los resultados esperados de aplicar el enfoque de género en el desarrollo se encuentra el “empoderamiento” de las mujeres y de los colectivos en desventaja incluyendo la satisfacción de las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres. En el ámbito económico se espera una contribución a la autonomía económica de las mujeres, es decir al aumento de capacidades para la generación de ingresos y al control de los mismos, así como a la decisión sobre el uso del tiempo. Bajo esta perspectiva hay un reconocimiento de las mujeres y hombres como titulares de derecho y una responsabilidad del Estado para garantizarlos.

**La transversalización** del enfoque de género en las políticas públicas es un mecanismo reconocido para el avance hacia la igualdad y consiste en evaluar y establecer cuáles son los efectos sobre mujeres y hombres de leyes, políticas, programas, proyectos en diferentes sectores y niveles de intervención.

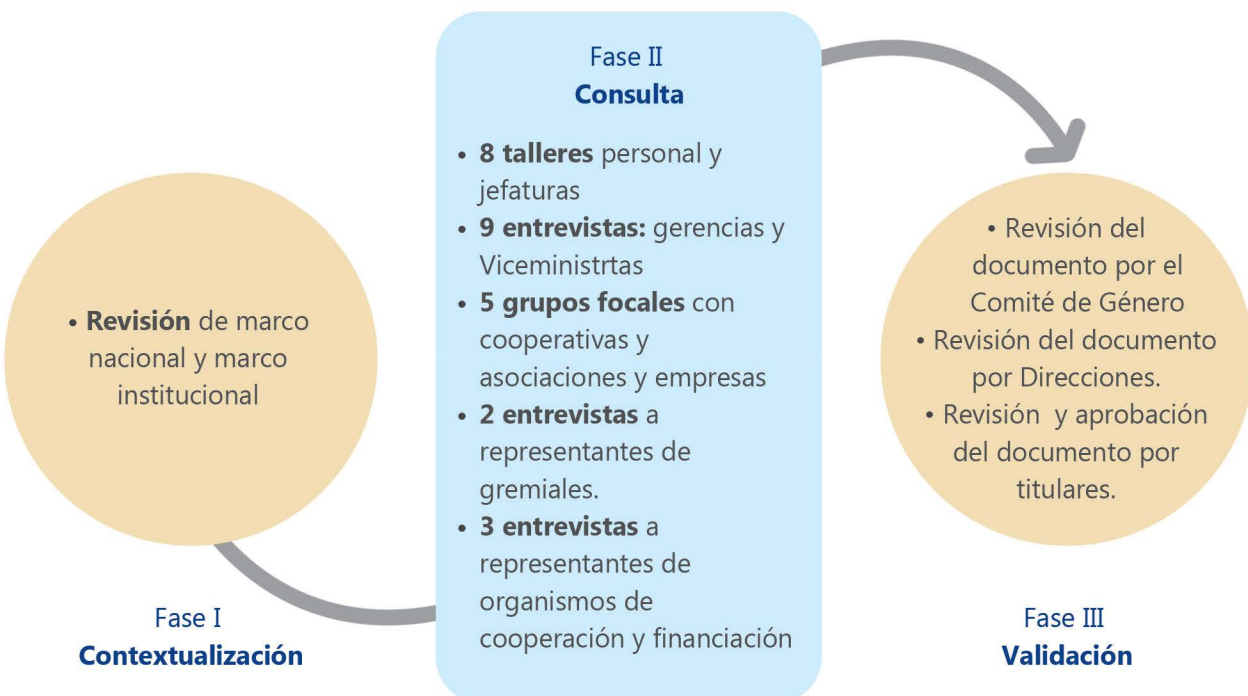
A partir de estos análisis se toman medidas en instituciones sociales, leyes, normas culturales, entre otras. Incorporar el enfoque de género, puede implicar tomar medidas de discriminación positiva. **La discriminación positiva o acciones afirmativas**, son acciones que procuran un trato preferencial para el uso de servicios o recursos a un grupo social (por ejemplo, las mujeres) que históricamente haya sufrido discriminación. El objetivo es poder compensar los efectos de la discriminación.

En este marco la **Igualdad de Género** significa que mujeres y hombres a pesar de sus diferencias biológicas, tienen los mismos derechos y oportunidades en diferentes ámbitos: económico, político, cultural, entre otros. Se entiende el concepto de igualdad como igualdad sustantiva o real en contraposición a la igualdad formal.

## Marco Metodológico

La política fue elaborada en tres fases:

- 1) **Fase de contextualización:** La Unidad de Género y el Comité de Género revisaron diversos documentos en torno a la igualdad de género, incluyendo marco normativo nacional y documentación interna. Asimismo, se recopiló información estadística desagregada por sexo sobre los servicios que se prestan en el MINEC.
- 2) **Fase de consulta.** En la fase de consulta se realizaron:
  - a. 8 talleres con personal técnico y jefaturas, tanto de las áreas que prestan servicios externos, como aquellas que prestan servicios al interior de la institución.
  - b. 9 entrevistas a personal del MINEC (gerencias y con las Viceministras).
  - c. 5 grupos focales con iniciativas económicas (cooperativas y asociaciones) y empresas que utilizan los servicios del MINEC.
  - d. 2 entrevistas a representantes de gremiales empresariales.
  - e. 3 entrevistas a representantes de organismos de cooperación y financiación
- 3) **Fase de validación**
  - a. Revisión del documento por el Comité de Género
  - b. Revisión del documento por Direcciones.
  - c. Revisión y aprobación del documento por titulares.



Esquema 2. Proceso de formulación de la Política

## Marco Normativo

Las Naciones Unidas han desarrollado un conjunto de normativas internacionales que promueven la igualdad de género como una prioridad indispensable para alcanzar el desarrollo sostenible en el mundo, destacándose: la CEDAW o Convención contra todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem Do Para” y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015).

A nivel nacional El Salvador experimentó en el trienio 2010-2012 importantes avances en el Marco Normativo para la Igualdad de Género, con la aprobación y entrada en vigencia de las Leyes: “Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres” y la “Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres”. Mientras en el ámbito Económico destaca la aprobación de la “Ley de Fomento de la Producción” en 2011.

En el área de herramientas estratégicas de desarrollo, se emitió el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014- 2019. El Salvador: Productivo, Educado y Seguro. El Ministerio de Economía, en alineación con el Plan desarrolla la Política Nacional de Fomento, Diversificación y Transformación Productiva de El Salvador y su Plan Estratégico Institucional 2015- 2019.

A continuación se describen en detalle los mandatos de normativas internacionales y nacionales para la igualdad de género en el ámbito económico y la eliminación de la violencia contra las mujeres.

### **Normativa internacional para la igualdad y eliminación de violencia contra las mujeres.**

La CEDAW o Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer fue aprobada en diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y

define medidas que los Estados deben adoptar para eliminar la discriminación en distintos ámbitos. El artículo 11 se refiere al compromiso de los Estados de asegurar el derecho a mujeres y hombres en condiciones de igualdad el derecho al trabajo, a las mismas oportunidades de empleo, a la elección de profesión, al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, a la formación profesional, a igual remuneración, a igualdad de trato con respecto a trabajo de igual valor, a igualdad de trato respecto con la evaluación de la calidad del trabajo, a la seguridad social, a la protección de salud y a la seguridad de las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Con el fin de impedir la discriminación por razones de matrimonio o maternidad, la Convención indica que deberán tomarse las siguientes medidas: impedir el despido por embarazo o licencia de maternidad, la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; implantar la licencia de maternidad con salario y prestaciones sociales; el suministro de servicios que permitan realizar las obligaciones familiares, laborales y de participación en la vida pública y la prestación de protección especial a la mujer durante el embarazo en los trabajos perjudiciales.

Complementariamente, el artículo 13 hace referencia a que los Estados deben tomar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en todas las esferas de la vida económica y social, asegurando, en condiciones de igualdad, los mismos derechos, particularmente a prestaciones familiares y a servicios financieros.

El artículo 14 pone énfasis en la situación de las mujeres rurales, indicando que los Estados deben asegurar su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, especialmente: el acceso a créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas.

---

8. NACIONES UNIDAS (1979). Convención Contra todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [En línea]. [Consulta: 10 de junio de 2015]. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>.

La Declaración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), contiene una serie de compromisos de los Estados para avanzar hacia la igualdad de género, abordando en el numeral 26 la promoción de la independencia económica de la mujer, incluyendo el empleo, la erradicación de la pobreza y la garantía de igualdad de acceso a todas las mujeres a recursos productivos, oportunidades y servicios públicos. A la Declaratoria la acompaña la Plataforma de Acción, que es un Programa encaminado a crear condiciones necesarias para potenciar el papel de la mujer en la sociedad. El literal F, hace referencia a la mujer y a la economía, proponiendo medidas para alcanzar los siguientes objetivos estratégicos: (1) Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluyendo el acceso al empleo, a condiciones apropiadas de trabajo y al control de los recursos económicos; (2) facilitar a las mujeres, en condiciones de igualdad, el acceso a recursos, empleo, mercados y comercio; (3) proporcionar servicios comerciales, de capacitación y acceso a los mercados, información y tecnología; (4) reforzar las redes comerciales de la mujer; (5) eliminar la segregación en el trabajo y la discriminación en el empleo y (6) fomentar la armonización de responsabilidades de trabajo y familia tanto para las mujeres como para los hombres.

**La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem Do Para”,** identifica ámbitos en los que se da la violencia además del doméstico o familiar. Así, se indica que la violencia contra las mujeres puede darse en la comunidad, en el trabajo y reconoce que puede ser perpetrada o tolerada por el mismo Estado. La conferencia define entre las responsabilidades de los Estados, actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

Sumado al marco internacional existente; en Septiembre de 2015, los líderes mundiales aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la cual contiene 17 objetivos, conocidos como **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**<sup>11</sup>

que entraron en vigor oficialmente el 1 de enero de 2016. El objetivo 5 está referido a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, el cual establece metas ligadas al ámbito económico:

- Velar 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.
- Empezar reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunidades, para promover el empoderamiento de la mujer.

Además, los ODS se caracterizan por incorporar de forma transversal el enfoque de género, por lo que este punto aparece en otros objetivos: El ODS 8, que aborda el trabajo decente y el crecimiento económico, define entre sus metas: para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

9. NACIONES UNIDAS (1995). Declaración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y Plataforma de Acción. [En línea]. [Consulta: 10 de junio de 2015]. Disponible en:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>  
10. ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS – OEA (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. “Convención Belem Do Para” [En línea]. [consulta: 10 de junio de 2015]. Disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

11. NACIONES UNIDAS (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible [En línea]. [consulta: 10 de junio de 2015]. Disponible en: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/#>

## Normativa nacional para la igualdad y eliminación de violencia contra las mujeres.

La **Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres**<sup>12</sup> establece en su artículo 9 el mandato a las instituciones del Estado para “integrar los Principios de Igualdad y no Discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, estando obligados por tales compromisos, a la aplicación de la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género”.

Los **artículos 13, 14 y 15** hacen mención de diferentes herramientas para contribuir a la transversalización del principio de igualdad y no discriminación que son de obligatorio cumplimiento para las instituciones del Estado: los presupuestos de género, la construcción de estadísticas e indicadores y la erradicación del sexismo en el lenguaje institucional y social.

Respecto a los **presupuestos con enfoque de género** se establece en el artículo 13 *“que deberán tener en cuenta las necesidades de mujeres y hombres, para potenciar la igualdad y acciones equitativas que hagan realidad los compromisos gubernamentales con la equidad y la igualdad”*.

El artículo 14 hace referencia a que las instituciones deben *“desagregar por sexo la recopilación, análisis y publicación de toda la información estadística relevante para el objeto y mandatos de esta ley; así como, realizar los estudios y crear los instrumentos que permitan desarrollar los indicadores que faciliten el conocimiento de las situaciones de discriminación y brechas existentes en la situación y posición de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de actividad de la sociedad salvadoreña para brincar fundamento objetivo a las políticas de igualdad”*.

El artículo 15, define el **uso no sexista del lenguaje como** la *“utilización de aquellas expresiones lingüísticamente correctas sustitutivas de aquellas que, aun siendo correctas o no,*

*ocultan lo femenino o lo sitúan en un plano secundario o de menor valor respecto al masculino”*. Se establece como un mandato a las instituciones del Estado la promoción sistemática de la *“eliminación del uso sexista del lenguaje y las expresiones discriminatorias contra las mujeres, en todos los mensajes de su marco institucional”*.

El capítulo IV trata de la **Promoción y Protección de la Igualdad y no Discriminación en los Derechos Económicos y Laborales y el art. 24 hace referencia específica a la igualdad y no discriminación en la participación económica**, estableciendo a los organismos directamente vinculados al fomento y gestión del desarrollo económico y en coordinación con organismos competentes en la materia, como mandato concreto *“realizar acciones que contribuyan a la participación activa e igualitaria de mujeres y hombres en las decisiones, disposición y control de los medios de producción que les permitan igualdad en el acceso al desarrollo económico y a las oportunidades del goce de sus beneficios”*.

También se mandata a que las instituciones del Estado con competencias en el *“otorgamiento de créditos y programas de emprendimiento económico... a establecer normas explícitas que garanticen el trato igualitario y justo para el fomento de la autonomía económica de las mujeres”*.

El artículo 7 define al Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) como el organismo rector de la Ley, el artículo 11 le faculta para la creación de mecanismos de coordinación institucionales para garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación y el artículo 12 indica que el gobierno a través de ISDEMU aprobará en cada período administrativo un Plan Nacional, el cual define los compromisos de diferentes instituciones del Estado para alcanzar en la igualdad entre mujeres y hombres desde sus correspondientes competencias.

12. El Salvador. Decreto Legislativo No. 645, de 17 de marzo de 2011, de Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. Diario Oficial, 8 de abril de 2011, número 391.

En cumplimiento de estos mandatos, ISDEMU está en proceso de alineación del Plan nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas (PNIEMS) con el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014- 2019. Asimismo, ISDEMU coordina el Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva (SNIS) el cual a su vez está integrado por comisiones de trabajo acorde a los Ejes del PNIEMS, siendo una de las Comisiones la de Autonomía Económica y en la cual participa el MINEC.

Por su parte la **Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres**<sup>13</sup> que entró en vigencia el 1 de enero de 2012 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; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad”*.

En la Ley se define como violencia contra las mujeres *“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 privado”*. Además, se reconoce como un tipo de violencia, la violencia económica, entendida como *“toda acción u omisión de la persona agresora, que afecta la supervivencia económica de la mujer, la cual se manifiesta a través de actos encaminados a limitar, controlar o impedir el ingreso de sus percepciones económicas”*. Además, se establecen las modalidades en las que puede ocurrir la violencia contra las mujeres, pudiendo ser comunitaria, institucional y laboral.

En el artículo 14 se crea la **Comisión Técnica Especializada** con el fin de garantizar la operativización de la Ley y la de las Políticas Públicas para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. La coordinación de esta instancia es responsabilidad del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer y está conformada por una persona representante de

cada institución que forma parte de su junta directiva y representantes de las siguientes instituciones: a) Órgano Judicial; b) Ministerio de Hacienda; c) Ministerio de Gobernación; d) Ministerio de Relaciones Exteriores; e) Ministerio Economía; f) Una persona designada por la Presidencia de la República; g) Ministerio de Agricultura y Ganadería.

### **Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019. El Salvador Productivo, Educado y Seguro.**

El Plan Quinquenal de Desarrollo 2014- 2019<sup>14</sup>, retoma los marcos legales anteriormente descritos y tiene como uno de sus enfoques la igualdad desde la perspectiva de género, definiéndola como *“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)”*. Además, se establece entre las poblaciones prioritarias a las mujeres.

El Plan en concordancia con la LIE proporciona lineamientos generales para incorporar transversalmente el enfoque de género: (1) Desagregar información por sexo, edad, zona de residencia, pudiendo requerirse adecuaciones a los mecanismos de captura, procesamiento y reporte de información para realizar los diagnósticos y análisis adecuados a cada grupo profesional; (2) eliminar progresivamente el uso sexista y discriminatorio del lenguaje contra las mujeres y en general contra todos los grupos prioritarios, de todos los documentos, normativas, publicidad y señalización emitidos por las instituciones del Estado; (3) uso de acciones afirmativas como parte de las políticas públicas para enfrentar las desigualdades sociales.

13. El Salvador. Decreto Legislativo No. 520, de 25 de noviembre de 2011, de Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Diario Oficial, de 4 de enero de 2011.

14. SECRETARÍA TÉCNICA Y DE PLANIFICACIÓN DE LA PRESIDENCIA. El Salvador: Productivo, Educado y Seguro. Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019.



Además, como se ha mencionado, el objetivo 1 del Plan es “Dinamizar la economía nacional para generar oportunidades y prosperidad a las familias y a las empresas”. Definiendo como eje principal para lograr este objetivo, la transformación productiva. Además, el PQD indica que debe procurarse establecer mecanismos para promover la participación activa de mujeres y hombres en todo el ciclo de vida en las políticas públicas.

### Ley de Fomento de la Producción.

En el área económica en el año 2011 la Asamblea Legislativa aprobó la “Ley de Fomento de la Producción”<sup>15</sup>, con el objeto de fortalecer y apoyar a “los sectores productivos, acorde a las reglas que rigen el comercio mundial, con la finalidad de promover viabilidad, productividad, competitividad y sustentabilidad de las empresas en el mercado nacional e internacional, contribuyendo a la generación de empleos dignos y el desarrollo económico y social del país” (art. 1).

El artículo 6 de la Ley mandata a que el Ministerio de Economía y las demás instituciones del sector público involucrado elaboren “programas de fortalecimiento de la producción, considerando los objetivos y criterios establecidos en la Ley”. Las áreas de estos programas son: (1) calidad e incremento de la productividad; (2) innovación y tecnología; (3) financiamiento y cofinanciamiento para el desarrollo de actividades productivas; (4) facilitación del comercio; (5) promoción e internacionalización de empresas; (6) encadenamientos productivos y desarrollo de proveedores; (7) generación de cultura de emprendimiento; (8) inteligencia comercial; (9) negociación, administración y aprovechamiento de tratados; (10) atracción de inversión; (11) desarrollo sustentable; (12) producción más limpia y eficiencia energética.

La Ley no hace ninguna mención en su articulado o en su justificación sobre aspectos relacionados con la igualdad de género.

### Política Nacional de Fomento, Diversificación y Transformación Productiva.

El Ministerio de Economía como ente rector del ámbito económico del país ha desarrollado una gran cantidad de instrumentos estratégicos entre los que se encuentran: la Política Nacional de Calidad; la Política Nacional Industrial; la Política Nacional de Innovación, Ciencia y Tecnología y la Política Nacional de Energía. La Política Nacional de Fomento, Diversificación y Transformación Productiva<sup>16</sup> fue emitida en 2014 en el MINEC y la misma articula las políticas mencionadas anteriormente.

El Objetivo de la Política es “fortalecer los sectores productivos con ventajas competitivas reveladas (VCR) identificados durante las consultas sectoriales para su adecuada inserción en el mercado internacional y/o potencial para expandir la base productiva nacional mediante la aplicación de medidas de política de tipo horizontal y vertical que potencien ventajas competitivas con el propósito primordial de estimular la generación de empleo formal, la producción nacional, la expansión de las exportaciones con contenido tecnológico y la diversificación de mercados y productos”.

Los objetivos específicos de la Política son: (a) fomentar la producción con demanda local e internacional de sectores con ventajas comparativas reveladas; (b) diversificar y desarrollar nuevos mercados de exportación; (c) focalizar recursos hacia actividades productivas de alto valor agregado; (d) mejorar la productividad laboral y (e) incremento del empleo formal. Este último punto está referido a la expansión de oportunidades laborales que requieren personal con mayor nivel de preparación técnica, que se traduzca en el pago de mejores salarios, acuerdos con los incrementos de productividad en el marco de estabilidad con seguridad social y equidad de género.

15. El Salvador. Decreto Legislativo No. 598, de 20 de enero de 2011, de Ley de Fomento de la producción. Diario Oficial, 31 de enero de 2011, num. 21, tomo 390.

16. MINISTERIO DE ECONOMÍA (2014). Política de Fomento, Diversificación y Transformación Productiva.

<http://www.minec.gob.sv/descargas/politica-nacional-de-fomento-diversificacion-y-transformacion-productiva><http://www.minec.gob.sv/descargas/politica-nacional-de-fomento-diversificacion-y-transformacion-productiva/> [Consulta: 2 de diciembre de 2015].



La Política se articula en tres ejes: (1) Fomento Productivo Nacional; (2) Diversificación Productiva y (3) Transformación Productiva.

En la sección de antecedentes de la Política se abordan aspectos relacionados con la igualdad de género. Al analizar el bajo crecimiento económico, se señala como una de sus consecuencias, “los límites en la generación de empleo formal y en la apertura de un negocio, especialmente para mujeres jefas de familia”. Igualmente se indica que la “Política establecerá de manera transversal mecanismos de fomento para hacer operativa la equidad de género mediante el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades laborales y emprendedoras de las mujeres. Se trata de conjugar financiamiento con servicios de desarrollo empresarial y aumentos en el capital humano de las mujeres a fin de que comiencen negocios o amplíen la escala de las iniciativas en marcha y puedan aspirar a mejores puestos de trabajo”.

En el documento de Política se identifica el lento crecimiento económico, como el problema central, que se traduce en “ausencia de estímulos económicos, bajas expectativas salariales, condiciones precarias de inserción laboral y factores socioculturales que afectan en mayor grado a las mujeres a quienes se les asigna tareas reproductivas y de cuidado del hogar, manifestándose en exclusión económica de las mujeres, menores remuneraciones por igual trabajo que los hombres e invisibilización de su aporte en la economía”.

En la Política, en consonancia con el artículo 16 de la Ley de Fomento de la Producción, se instala el Comité del Sistema Integral de Fomento de la Producción Empresarial, en el que participan: el Ministro de Economía; el Ministro de Relaciones Exteriores; el Ministro de Hacienda; el Ministro de Agricultura y Ganadería; el Ministro de Turismo; el Secretario Técnico y de Planificación de la Presidencia; el Presidente del Banco de Desarrollo de El Salvador; dos representantes del Banco Central de Reserva; el Director de Exportaciones de la Agencia de Promoción de Exportaciones

e Inversiones (PROESA); el Director de Inversiones de la Agencia de Promoción de Exportaciones e Inversiones (PROESA); dos personas representantes de la Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI); dos personas representantes de la Corporación de Exportadores de El Salvador; dos personas representantes de la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador; una persona representante del Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo y una persona representante de las Universidades.

En la Política se hace referencia a la importancia de realizar acciones orientadas a la incorporación de las mujeres en las actividades económicas, sin embargo se observa que no hay una inclusión plena en los objetivos ni en los ejes de acción.

### **Plan Estratégico Institucional 2015- 2019 del Ministerio de Economía.**

En 2015 el Ministerio emite su Plan Estratégico Institucional 2015- 2019<sup>17</sup> en el que se establece como Misión institucional: “fomentar y fortalecer las capacidades de los sectores productivos y que buscan oportunidades para su desarrollo, a través de la integración económica regional, el desarrollo de los mercados nacionales e internacionales y las políticas e iniciativas que garanticen la producción de bienes y servicios competitivos, contribuyendo a la prosperidad del país”.

Los valores institucionales definidos son respeto, compromiso, transparencia e inclusión. La inclusión se define como el “reconocimiento en los distintos grupos sociales del valor que hay en cada diferencia, el respeto a la diversidad, y atendemos con dignidad en igualdad de oportunidades y de trato las necesidades específicas de las personas; sin excluir por razones de género, raza, afinidad política, religión, capacidades diferentes o por cualquier otra razón”.

17. MINISTERIO DE ECONOMÍA (2015). Plan Estratégico Institucional 2015- 2019. .

Los objetivos estratégicos que plantea el Ministerio son:

1. Fomentar la diversificación y transformación de la matriz productiva, con bienes y servicios de mayor valor agregado que diversifiquen la oferta exportable y el empleo.
2. Articular las dinámicas de la economía territorial para el desarrollo competitivo de las MIPYMES.
3. Aumentar la inversión nacional y extranjera, promoviendo la facilitación del comercio, los trámites empresariales y la seguridad jurídica para potenciar las exportaciones.
4. Fortalecer las relaciones económicas con América Latina, El Caribe, Asia; avanzar hacia la integración económica centroamericana y aprovechar los acuerdos y tratados comerciales

existentes para los productos y servicios salvadoreños

5. Modernizar el marco legal e institucional del MINEC

Además, el Plan establece lineamientos para la incorporación del enfoque de género: (1) desagregación de información estadística por sexo y grupo poblacional prioritario; (2) incorporación progresiva del lenguaje inclusivo; (3) atender compromisos en materia de igualdad y no discriminación de las mujeres, para lo que se fortalecerá la normativa y los mecanismos para promover la participación activa de mujeres y hombres a través de la Unidad de Género y (4) promover el cumplimiento de los principios fundamentales de los derechos humanos: participación, inclusión, igualdad, no discriminación, rendición de cuentas, entre otros.

## V. Principios de la Política

La presente Política adopta los valores institucionales del MINEC: Respeto, Compromiso, Transparencia e Inclusión. El valor del **respeto**, parte de reconocer, aceptar y valorar las necesidades, intereses y sentimientos propios y de los demás; el **compromiso**, que es asumir la obligación de satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios de la institución, con esmero, profesionalismo y eficiencia, contribuyendo así al éxito de la misma; **Transparencia**: Actuamos mostrando nuestra gestión y toda la información resultante de la misma para que esté disponible a la ciudadanía que la requiera e **Inclusión**: Reconoce en los distintos grupos sociales el valor que hay en cada diferencia, el respeto a la diversidad, y atendemos con dignidad en igualdad de oportunidades y de trato las necesidades específicas de las personas; sin excluir por razones de género, raza, afinidad política, religión, capacidades diferentes o por cualquier otra razón.

La Política retoma los Principios Rectores establecidos en el artículo 6 de la **Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres**:

### 1. **Igualdad**, entendida como:

**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.

**2. 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.

**3. No discriminación**: Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.

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.

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

**5. 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.

Además, se añade el principio de corresponsabilidad del cuidado:

**6. Corresponsabilidad del cuidado:** Se entiende como la posibilidad de conciliar la vida familiar, personal y laboral, garantizando por un lado el derecho de niñas, niños, adolescentes y otras personas dependientes a recibir cuidado y de las mujeres y hombres de ejercer el derecho al trabajo. Implica la distribución de tareas de cuidado entre el Estado, el mercado, la sociedad y las familias (y dentro de las familias entre mujeres y hombres).

## VI. Objetivo general y objetivos específicos

---

### Objetivo General.

Incorporar el enfoque de género en el Ministerio de Economía, tanto en los servicios prestados a empresas, como en los procesos internos, contribuyendo al logro de la igualdad sustantiva en el ámbito económico nacional y al establecimiento de relaciones de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia entre su personal.

### Objetivos Específicos.

1. Integrar el enfoque de igualdad de género en las acciones de fomento y fortalecimiento de los sectores productivos de forma que los servicios se presten bajo criterios de equidad y no discriminación de género.
2. Construir en el Ministerio de Economía un espacio de trabajo inclusivo y libre de violencia, a través de cambios en la cultura organizacional, la estructura de funcionamiento y la gestión de procesos.

## VII. Ejes y líneas de acción

---

### Eje 1. Transformación productiva con igualdad de género.

#### L.1.1. Incorporación en políticas públicas productivas el enfoque de igualdad de género.

Esta línea permitirá que en las políticas públicas productivas se incorpore tanto en los procesos de diagnóstico como en la formulación y ejecución el enfoque de igualdad de género, visibilizando las problemáticas específicas que enfrentan las iniciativas lideradas por mujeres así como en su inserción laboral, tomando medidas que faciliten el aumento de la participación económica de las mujeres. Asimismo se considera importante incorporar en los procesos de diálogo intersectorial (dentro del sector público y entre el sector público y privado), espacios en los que se analice y se propongan medidas para la igualdad de género en el ámbito económico para lo cual se realizarán actividades como: presentar resultados del MINEC desde un enfoque de igualdad de

género; identificación de la generación de empleo por sexo en los sectores priorizados; articulando con otras instituciones del sector público y con el sector privado la ejecución de acciones orientadas al incremento de la empresarialidad femenina y de empleo de las mujeres.

#### L.1.2. Revisión del marco regulatorio del ámbito productivo para la elaboración de propuestas de reformas para la promoción y garantía de la igualdad de género.

Se revisarán leyes y reglamentos en el ámbito productivo, identificando por un lado obstáculos que de forma directa o indirecta limiten la participación económica de las mujeres, así como potencialidades para incorporar incentivos que promuevan la incorporación de las mujeres como propietarias de empresas o como empleadas.

### **L.1.3. Generación de programas, proyectos e instrumentos para la transformación productiva que promuevan el cierre de brechas entre los sexos.**

Se tomará en cuenta en los procesos de análisis de problemáticas, así como en el diseño y evaluación de programas, proyectos e instrumentos para la transformación productiva la incorporación del enfoque de igualdad de género, pudiendo establecer medidas favorables a la participación de las mujeres en los mismos o bien estableciendo algunos que sean específicamente orientados a ellas. Un proceso que ya se encuentra en marcha y puede constituirse en un buen ejemplo es el de “Sellos para la Igualdad”, que tiene como objetivo la implementación de medidas de igualdad de género en las empresas, que por un lado construirá espacios laborales con igualdad de género y por otro será un elemento diferenciador de posicionamiento en el mercado, en algunos nichos.

### **L.1.4. Elaboración de instrumentos para los sectores priorizados que favorezcan la incorporación de mujeres en los mismos.**

El Ministerio de Economía tomará en cuenta en los análisis de los sectores priorizados así como en la creación y evaluación de instrumentos para los mismos la incorporación del enfoque de igualdad de género, pudiendo establecer medidas que favorezcan la participación de las mujeres en los mismos o definiendo algunos orientados de forma concreta para ellas.

### **L.1.5. Diseño de programas, proyectos e instrumentos que promuevan la participación de mujeres en el inicio de nuevas ideas de negocios y nuevos negocios.**

Se incorporará en el análisis, diseño, implementación y evaluación de programas, proyectos e instrumentos para la promoción de nuevas ideas de negocios y nuevos negocios, el enfoque de igualdad de género, con el fin de intervenir en las limitantes que afectan de forma particular a las mujeres en el proceso de emprendimiento (falta de capital social y simbólico, falta de colaterales, menor experiencia empresarial, autoconfianza, sobre carga de trabajo

reproductivo, entre otras), generando programas, proyectos e instrumentos específicos para ellas o medidas favorables a ellas en los mismos.

### **L.1.6. Incorporación del enfoque de igualdad de género en los servicios de innovación y calidad.**

La incorporación del enfoque de igualdad de género en los servicios de innovación y calidad implica la identificación de los obstáculos particulares que tienen las mujeres para acceder a los mismos (conocimiento, redes sociales, posibilidades de co-financiamiento), para ello se realizará una revisión de las fases de prestación de los servicios: diseño, convocatorias, requisitos de uso de servicios, modalidades, implementación, entre otros elementos. A partir de las dificultades que enfrentan las iniciativas económicas lideradas por mujeres o en las que ellas participan se definirán medidas en procesos de convocatoria (utilización de lenguaje inclusivo), incorporación de criterios de igualdad en bases o requisitos de acceso al servicio, adaptación de metodologías y horarios, facilitación de experiencias demostrativas (por ejemplo, la incorporación de mujeres como juezas) y la generación de información desagregada por sexo.

### **L.1.7. Diseño de programas y proyectos específicos para mujeres en la innovación y desarrollos tecnológicos.**

La sub-representación de las mujeres en los procesos de innovación y desarrollo tecnológico justifica la implementación de programas y proyectos específicos para ellas, con el fin de remediar las problemáticas que les limitan al acceso a los mismos. Bajo esta línea se desarrollarán modalidades de servicios ya existentes como asistencias técnicas y concursos, dirigidas a mujeres emprendedoras y empresarias.

### **L.1.8. Desarrollo de instrumentos de innovación y tecnología para los sectores productivos que fomenten la participación de las mujeres, contribuyendo a la reducción de brechas de desigualdad.**

Esta línea conduce a que los instrumentos de innovación y desarrollo tecnológicos para los



sectores productivos incorporen medidas para facilitar la participación de las mujeres en ellos, especialmente en aquellos en los que se encuentran sub-representadas como propietarias o como empleadas tales como calzado, logística, aeronáutica, industrias creativas e industria informática. Se incluye la incorporación del enfoque de forma transversal, pudiendo establecerse medidas afirmativas por ejemplo estableciendo cupos para mujeres, colocación del tema en agendas de innovación y desarrollo tecnológico en espacios de diálogo interinstitucional, incorporación en criterios de selección de empresas beneficiadas la participación de mujeres, entre otras.

**L.1.9. Incorporación del enfoque de igualdad de género en los proyectos e instrumentos con enfoque territorial destinados a iniciativas productivas.**

El desarrollo de esta línea implica el análisis e identificación de los sectores económicos y actividades en los que se concentran mujeres y hombres, identificando brechas de género, siendo posible determinar cuellos de botella cuya superación sea necesaria para aumentar la competitividad territorial y que a su vez permitan aumentar la participación de las mujeres como propietarias o empleadas de las iniciativas. Entre las medidas previstas se encuentran: revisión de procesos de difusión y convocatoria de los servicios; diseño de bases de concursos y de criterios de evaluación; revisión de procesos de prestación de asistencias técnicas; incorporación de indicadores de género.

**L.1.10. Creación de programas específicos de fomento productivo territorial dirigidos a iniciativas económicas con participación mayoritaria de mujeres.**

Estos programas tendrán condiciones favorables para aumentar el acceso a servicios de fomento de la producción de las iniciativas económicas en las que participan de forma mayoritaria mujeres. Entre las medidas previstas se encuentra realizar concursos de fondos territoriales con orientación hacia las mujeres.

**L.1.11. Establecimiento de mecanismos para favorecer la atención privilegiada a mujeres empresarias a los servicios de asistencias técnicas y trámites legales.**

Al revisar las diferencias en la utilización de servicios de asistencias técnicas y trámites legales entre iniciativas con liderazgo de mujeres y de hombres es posible la identificación de medidas de mejora para aumentar el uso de los mismos entre las mujeres empresarias, por ejemplo a través de procesos de comunicación orientados específicamente para mujeres; la reducción de tiempos de trámites; la definición de herramientas que han sido valoradas positivamente entre las mujeres empresarias (como el mentoring) o la contratación de mujeres en la prestación de servicios.

**L.1.12. Creación de programas y productos de co-financiamiento para promover la participación productiva de las mujeres.**

La creación de programas y productos de co-financiamiento para promover la participación productiva de las empresas lideradas por mujeres se justifica en las particularidades que ellas enfrentan para el acceso y uso de los mismos (tiempos, disponibilidad de contrapartidas, acceso a la educación financiera). El Ministerio de Economía destinará un porcentaje piso de los recursos financieros de co-financiamiento a iniciativas económicas lideradas por mujeres.

**L.1.13. Análisis estadístico con enfoque de igualdad de género para la generación de políticas públicas.**

Se incorporará análisis estadísticos con enfoque de igualdad de género en productos como la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, la Encuesta Económica y las Estadísticas Vitales, con el fin de proporcionar a decisores de políticas públicas información sobre la situación y evolución de las brechas de género.

**L.1.14. Generación de nuevos productos estadísticos para la promoción de la igualdad de género.**

Se institucionalizarán nuevos productos estadísticos (como las encuestas de uso de tiempo

o las encuestas de incidencia de violencia) que brinden insumos para la definición de políticas públicas desde una óptica de igualdad de género.

**L.1.15. Contribución a la satisfacción de las necesidades prácticas las mujeres en la realización de trabajo productivo y reproductivo, facilitando el subsidio del gas.**

Esta línea tiene como fin mantener la participación mayoritaria de las mujeres como beneficiarias titulares del subsidio del gas, reconociendo que en el largo plazo se esperaría llegar a la paridad entre los sexos como consecuencia de una distribución más igualitaria del trabajo productivo y reproductivo.

**L.1.16. Promoción de la inclusión de aspectos vinculados con la igualdad de género en la normativa nacional relacionada con el comercio internacional: por un lado facilitando la participación de las mujeres como exportadoras y por otro contribuyendo al cumplimiento de los derechos laborales.**

En la agenda de desarrollo sostenible que incorporan algunos tratados de libre comercio y en sus correspondientes grupos de cooperación se propondrán proyectos orientados hacia el logro de la igualdad de género y la autonomía económica de las mujeres. Además, normativas que se proponen desde el MINEC (por ejemplo para la atracción de inversiones o la promoción de exportaciones), deberán incorporar criterios de igualdad de género

**L.1.17. Generación de estadísticas y estudios con enfoque de género, que permitan identificar las brechas existentes entre mujeres y hombres que poseen iniciativas productivas con el fin de visibilizar su aporte al desarrollo económico y social nacional y diseñar medidas orientadas al desarrollo de los sectores productivos desde una óptica de igualdad de género.**

Esta línea obedece al artículo 14 de la LIE que mandata a la desagregación por sexo de la información estadística generada con el fin de desarrollar indicadores que faciliten el conocimiento de situaciones de discriminación y

de brechas existentes en la situación y posición de mujeres y hombres. Los sistemas de generación de información y de seguimiento y evaluación de políticas públicas privilegiados para generar información desagregada por sexo son: el Sistema de Información para el Seguimiento de la Economía (SISE) y el levantamiento de la línea basal para la medición de impacto de las medidas de fomento. Esto implica definir la información en la que es relevante tener información desagregada por sexo; conocer las fuentes y la viabilidad de obtención de información; creación o modificación de herramientas para el levantamiento de información, la recolección de la misma y su análisis y difusión.

Además, el MINEC realiza diversas publicaciones sobre la dinámica económica tales como los perfiles sectoriales o los estudios de encadenamiento y tiene planificada la realización de nuevos documentos como los estudios de competitividad. En estos documentos es posible incorporar el enfoque de igualdad de género, identificando por sexo el empleo que los sectores generan o la división del trabajo en razón del sexo en los diferentes eslabones de las cadenas productivas o de valor. Lo importante es articular el resultado de estas investigaciones con mejoras en el diseño y ejecución de políticas públicas que son competencia del MINEC.

**L.1.18. Incorporación del enfoque de igualdad de género en los proyectos que se estén realizando y de otros que se pretendan desarrollar en el posicionamiento de la Propiedad Intelectual como elemento clave para el desarrollo productivo nacional.**

Esta línea conduce a que los Proyectos de Apoyo para el desarrollo de la Propiedad Intelectual, incorporen el enfoque de igualdad de género en la transformación educativa, el acceso al conocimiento, el desarrollo cultural, el fortalecimiento de la productividad industrial, agropecuaria y acuícola para promover el pensamiento creativo, la producción y gestión de propiedad intelectual con enfoque de igualdad de género.

## **Eje 2: Una institución comprometida con la igualdad de género**

### **L.2.1. Instauración de una cultura institucional basada en la inclusión plena de mujeres y hombres desde un enfoque de igualdad en el ejercicio de derechos, siendo instrumentos privilegiados la sensibilización y la difusión de conocimientos a partir de la reflexión de la experiencia propia personal y laboral.**

Los cambios culturales en torno a los roles de las mujeres y hombres se reconocen como un factor que ha permitido aumentar la participación laboral y económica de las mujeres. Entre las personas adultas el proceso de aprendizaje y de cambio de actitudes es más favorable si se parte de una experiencia que puede ser compartida y analizada, estableciéndose en el proceso nuevos paradigmas. Herramientas privilegiadas para el cambio cultural son campañas, talleres, espacios artísticos y otros que difundan información y sensibilicen.

### **L.2.2. Uso del lenguaje inclusivo en los procesos de comunicación institucional tanto en la información interna como en la que se proporciona a la ciudadanía.**

Retoma el artículo 15 de la LIE. Erradicación del Sexismo en el Lenguaje Institucional y Social. Actualmente la Unidad de Género está diseñando la guía de lenguaje inclusivo que puede ser utilizada por el personal para mejorar los materiales comunicacionales. Además, se realizarán modificaciones en el Manual de Estilo con el fin de incorporar aspectos relacionados con la igualdad de género.

### **L.2.3. Institucionalización del enfoque de igualdad género en el proceso de planificación estratégica y operativa institucional, así como en su seguimiento y evaluación.**

Este punto requerirá el diseño de herramientas que faciliten el proceso y la generación de información estadística con enfoque de género del entorno económico y de los servicios prestados. Con esta línea se da cumplimiento al mandato del artículo 10 de la LIE. "Son criterios de

aplicación los siguientes: a) La perspectiva conceptual, metodológica y técnica del enfoque de género, cuyo objetivo es descubrir y reconocer las desigualdades y discriminaciones existentes entre las personas, creadas sobre la base de las diferencias sexuales, y que produzcan desventajas, para mujeres o para los hombres, en el disfrute de los derechos ciudadanos en todos los ámbitos de la sociedad. b) La estrategia de transversalidad del enfoque de género, se aplicará de forma progresiva y coordinada en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas estatales y de otros instrumentos, procedimientos, mecanismos y normativas en las instituciones del Estado". Esto implica: modificar los instructivos de planificación, incorporando la LIE en su justificación, conceptualizando la transversalización y brindando indicaciones para la construcción de indicadores con enfoque de igualdad de género; garantizar la participación de la Unidad de Género en el proceso y la realización de modificaciones en el SISPLAN.

### **L.2.4. Desarrollo del ciclo de gestión de recursos humanos asegurando la igualdad y no discriminación de mujeres y hombres.**

Una de las áreas fundamentales en la transversalización del enfoque de género en las instituciones es la gestión de recursos humanos, identificando segregaciones ocupacionales entre mujeres y hombres, segregaciones verticales, brechas salariales, usos de tiempos, siendo posible tomar medidas que subsanen desigualdades identificadas. Entre las medidas con potencial de implementación se encuentran: ajustes al Reglamento de Trabajo; implementación de currículos ciegos, realización de convocatorias específicas en puestos de trabajos en los que se observan segregaciones, entre otras.

**L.2.5. Establecimiento de medidas que contribuyan conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral, a través de la corresponsabilidad de las instituciones del Estado, del MINEC y de las familias y dentro de éstas últimas entre mujeres y hombres, asegurando el acceso al empleo sin discriminación y el derecho al cuidado de las personas dependientes.**

Se da cumplimiento al art. 27 de la LIE. Reconocimiento del Trabajo Doméstico y del Cuidado. El Estado reconoce el valor económico y la contribución esencial y equivalente del trabajo reproductivo, doméstico y del cuidado, respecto del trabajo productivo remunerado. El Estado, desarrollará de manera sostenida y permanente, políticas dirigidas a facilitar la corresponsabilidad de mujeres y hombres, en el ámbito del trabajo reproductivo y del cuidado familiar, lo cual comprende la atención de las exigencias de la vida doméstica y familiar. Por su parte el PQD 2014-2019 establece entre sus lineamientos generales la incorporación de enfoques transversales a las políticas públicas que se debe "Promover el enfoque de corresponsabilidad entre mujeres y hombres y entre sociedad y Estado, a fin de garantizar el abordaje de las necesidades de cuidado de la niñez, población adulta mayor,

personas con discapacidad y personas dependientes sea efectiva y eficiente". Bajo esta línea se plantean acciones como revisiones en torno al cuidado y establecimiento de medidas de cuidado, difusión de prestaciones del MINEC orientadas a la conciliación de la vida laboral y familiar.

**L.2.6. Formulación y seguimiento de los proyectos de cooperación internacional incorporando el enfoque de igualdad de género.**

La mayoría de instituciones de cooperación internacional cuentan con Políticas de Igualdad de Género y ponderan positivamente la incorporación del enfoque. Actualmente, se incorpora el enfoque de género en la justificación, en las acciones y en indicadores de los proyectos que se presentan desde el Ministerio, la Política da continuidad a esta buena práctica

**L.2.7. Propiciar la igualdad de participación de mujeres y hombres en los procesos de compras institucionales**

La transversalización del enfoque de igualdad de género, se da en todos los procesos institucionales, tanto en la prestación de servicios, como en la obtención de insumos (bienes y servicios) para su generación.

# Ministerio de Economía doreño para el Desarrollo



## miento ción de Cuidados:



## VIII. Implementación de la Política

---

En consonancia con el principio de transversalidad integrado en esta Política, toda la institución y particularmente el nivel directivo es responsable de la incorporación del enfoque de género tanto en los servicios externos como en los procesos internos.

La implementación de las líneas de acción definidas en la Política y que se concretizan en el Plan de Acción de la misma y en los Planes Operativos Institucionales es responsabilidad de las Unidades Organizativas que tienen acciones concretas en los mismos, así cada unidad deberá incluir en sus programas, proyectos y presupuesto, las acciones y medidas encaminadas al cumplimi-

ento de acciones de la Política; así como articular un número mínimo de personal (al menos una persona por unidad organizativa) que tiene competencias para contribuir a incorporar el enfoque de igualdad de género en los servicios y en los procesos internos. Esta persona también debe ser el enlace con la Unidad de Género.

La Unidad de Género en conjunto con el Comité de Género Institucional brindará asesoría en el cumplimiento de las acciones previstas por sí misma o a través de la contratación de servicios de asistencias técnicas. Cada unidad deberá incluir en su presupuesto los recursos necesarios para llevar a cabo las medidas establecidas.

## IX. Monitoreo y evaluación

---

La política tiene dos niveles de seguimiento: el monitoreo y la evaluación. El monitoreo consiste en comparar la ejecución con la planificación, comprobando el nivel de cumplimiento y la eficiencia en su logro. La Política tiene un Plan de Trabajo de tres años, que luego debe concretarse en la planificación operativa institucional. El monitoreo del Plan de la Política deberá realizarse cada seis meses y deberá proporcionar idealmente información sobre la forma en que se implementa, la población cubierta (interna o externa) los logros y debilidades y facilitar la reflexión para la generación de aprendizajes y la toma de medidas correctivas. La acción de monitoreo debe ser realizado por la Unidad de Género y el Comité de Género Institucional y sus resultados deben ser presentados a los niveles estratégicos de dirección y titulares del MINEC para su conocimiento y la toma de decisiones que sean pertinentes.

La evaluación por su parte implica considerar aspectos de pertinencia, efectividad, eficiencia,

impactos, apropiación y sostenibilidad de la Política. Una primera evaluación deberá realizarse en el año 2019 y posteriormente cada 5 años. En este nivel se requiere identificar impactos (cambios) de corto y mediano plazo ocurridos en las empresas y en las personas que son propietarias de las mismas a partir del uso de los servicios por el MINEC. Paralelamente también deberán identificarse impactos dentro de los procesos institucionales. La evaluación incluirá aspectos cuantitativos (cumplimiento de meta, cambios en brechas) y también cualitativos (valoración de beneficios) y será realizada por una persona externa a la institución que tenga competencias sobre desarrollo organizacional y sobre enfoque de género.

Para dar seguimiento a la Política se construirá un sistema de indicadores, tanto para el nivel operativo de cumplimiento de actividades, como a nivel de impacto, con sus respectivas líneas bases y metas. Estos se revisarán anualmente.

# Bibliografía

---

- KELLEY, Donna; BRUSH, Candida; GREENE, Patricia; LITOVSKY, Yana and Global Entrepreneurship Research Association (GERA) (2013). Global Entrepreneurship Monitor 2012. Womens Report [En línea]. [Consulta: 22 de octubre 2015]. Disponible en:  
<http://www.babson.edu/Academics/centers/blank-center/global-research/gem/Documents/GEM%202012%20Womens%20Report.pdf>
- El Salvador. Decreto Legislativo No. 520, de 25 de noviembre de 2010, de Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Diario Oficial, de 4 de enero de 2011.
- El Salvador. Decreto Legislativo No. 645, de 17 de marzo de 2011, de Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. Diario Oficial, 8 de abril de 2011, número 391.
- El Salvador. Decreto Legislativo No. 598, de 20 de enero de 2011, de Ley de Fomento de la Producción. Diario Oficial, 31 de enero de 2011, num. 21, tomo 390.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA (2012). Directorio de Unidades Económicas 2011-2012. Dirección General de Estadísticas y Censos
- MINISTERIO DE ECONOMÍA (2013). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2013. Delgado: Dirección General de Estadística y Censos.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA (2014). Política de Fomento, Diversificación y Transformación Productiva. <http://www.minec.gob.sv/descargas/politica-nacional-de-fomento-diversificacion-y-transformacion-productiva><http://www.minec.gob.sv/descargas/politica-nacional-de-fomento-diversificacion-y-transformacion-productiva/> [Consulta: 2 de diciembre de 2015].
- MINISTERIO DE ECONOMÍA (2015). Plan Estratégico Institucional 2015- 2019.
- NACIONES UNIDAS (1979). Convención Contra todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [En línea]. [Consulta: 10 de junio de 2015].  
Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- NACIONES UNIDAS (1995). Declaración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y Plataforma de Acción. [En línea]. [Consulta: 10 de junio de 2015].  
Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>



- NACIONES UNIDAS (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible [En línea]. [consulta: 10 de junio de 2015]. Disponible en: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/#>
- ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS – OEA (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradica la violencia contra la mujer. “Convención Belem Do Para” [En línea]. [consulta: 10 de junio de 2015]. Disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL (2015). ¿Qué es Ciudad Mujer?. [http://www.ciudadmujer.gob.sv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=175&Itemid=84](http://www.ciudadmujer.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=175&Itemid=84) [Consulta: 4 de diciembre de 2015]. El Salvador. Decreto No. 507, de 24 de noviembre de 1961, de Ley de Servicio Civil. Diario Oficial, 27 de diciembre de 1961, núm. 239, tomo 193.

SECRETARÍA TÉCNICA Y DE PLANIFICACIÓN DE LA PRESIDENCIA. El Salvador: Productivo, Educado y Seguro. Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019.



MINISTERIO DE ECONOMÍA  
GOBIERNO DE  
**EL SALVADOR**  
UNÁMONOS PARA CRECER



[www.minec.gob.sv](http://www.minec.gob.sv)



Ministerio De Economía Minec



[minec\\_sv](https://twitter.com/minec_sv)