



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

**POLÍTICA INSTITUCIONAL
DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
Período 2019-2024**

**ORGANISMO PROMOTOR DE EXPORTACIONES
E INVERSIONES DE EL SALVADOR**

CAMINANDO HACIA LA CULTURA DE LA IGUALDAD.
NOVIEMBRE 2019

Salvador Gómez Góchez Presidente de PROESA

Ana Adela Rivas Guevara Jefa de la Unidad Institucional de Género (UIG)

Comisión Institucional de Género

Karlen Judith Moreno Especialista Jurídica

María Luisa Cerna de Hernández, Gerente Administrativa

Sulma Rivas de Martínez, Gerente de Planeamiento y Desarrollo Institucional

Osiris Hidalgo, Jefe de la Unidad de Comunicaciones Institucional

Vanessa Vásquez, Jefa de Logística y Recursos Humanos

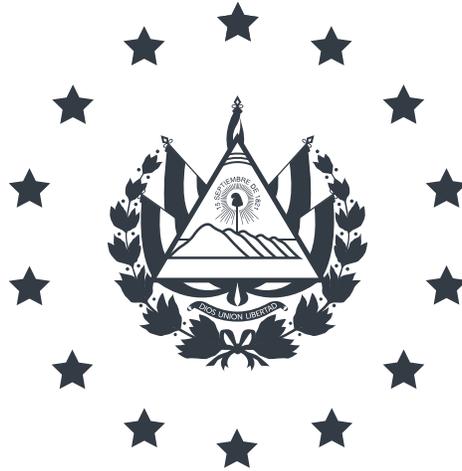
Ricardo Martínez, Auditor Interno

Agradecimientos especiales por cada aporte brindado en construir esta Política Institucional.

- Personal de las distintas unidades organizativas de PROESA.
- Inversionistas, mujeres exportadoras, y licenciatarias, y demás clientes de los servicios que brinda PROESA.
- Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU). Lcda. María Sonia Galdámez, quien, desde la Rectoría para la Igualdad Sustantiva, brindó sus aportes y acompañamiento técnico para construir esta Política Institucional.
- Organización de las Naciones Unidas, destinada a fomentar el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género (ONU-MUJERES) en El Salvador. Dra. Ana Elena Badilla, Representante en El Salvador, y Ms. Vilma Guadalupe Portillo, Consultora de Programas.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en El Salvador. Dra. Xenia Díaz, Asesora en Género en El Salvador.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Dra. Nieve Rico, Directora de la División de Asuntos de Género y Nicole Bidegain Ponte, Consultora de la División de Asuntos de Género.
- Fondo del Milenio El Salvador II (FOMILENIO II). Ms. Alexis Violeta Muñoz, Gerente de Género e Inclusión Social.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Lic. Agustín Sarria Orti, Especialista de Planificación y Gestión de Proyectos por Resultados, y Lcda. Emérita Brizuela Lagos, Country Department.
- Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES). Ms. Margarita Beneke de Sanfeliu, Directora del Centro de Investigación y Estadísticas, y Ms. Aída Carolina Quinteros Sosa, Investigadora en Estudios Sociales del Centro de Investigación y Estadística – CIE.
- Unidad de Comunicaciones Institucional de PROESA
 - Fotografía: Juan Carlos Burgos, Técnico en Comunicaciones.
 - Revisión de estilo: Lcda. Georgina Vanegas, Jefa de Prensa y Mercadeo Institucional.
 - Diseño y diagramación: Lic. Héctor Cartagena, Diseñador Gráfico.
- Consultora: Lcda. Breny Massiel Herrera Vda. de Fuentes.

Forma recomendada de citar: PROESA, Política Institucional de Igualdad y No Discriminación.

San Salvador, Mayo 2018. Permitida su reproducción total o parcial, siempre que se citó su autoría y fuente.



1.- Registro de versiones

Entra en vigencia a partir del mes de enero 2020.			
Fecha	Versión	Aprobada por	Descripción de los cambios
Octubre 2018	001	Otton Sigfrido Reyes	Edición Inicial
Noviembre 2019	002	Salvador Gómez Góchez	Validación actual

La Unidad Institucional de Género, en coordinación con la Unidad de Logística y Recursos Humanos, se compromete a divulgar la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación en todas las unidades organizativas de PROESA. Toda actualización será canalizada a través de la Comisión Institucional de Género y deberá ser aprobada por la Presidencia de PROESA.



ÍNDICE

MENSAJE DEL PRESIDENTE DE PROESA.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
I. MARCO REFERENCIAL.....	9
1.1 Antecedentes y contexto situacional.....	10
1.2 Contexto situacional.....	11
1.2.1 Situación socioeconómica de las mujeres	11
1.2.3 Principales hallazgos del Diagnóstico Institucional de Género.....	13
1.2.4 Retos y desafíos de PROESA para la transversalización.....	18
II. MARCO NORMATIVO.....	19
2.1. Marco normativo internacional	20
2.2. Marco normativo nacional.....	21
2.3. Marco normativo institucional.....	24
III. MARCO CONCEPTUAL.....	25
3.1. Autonomía económica.....	26
3.2. Brechas de género.....	26
3.3. Desarrollo humano sostenible.....	26
3.4. División sexual del trabajo.....	26
3.6. Equidad e igualdad de género	27
3.7. Igualdad sustantiva.....	27
3.8. Igualdad de resultados.....	27
3.9. Trabajo decente.....	27
3.10. Transversalización del Enfoque de Género.....	27

IV. ENFOQUES DE LA POLÍTICA.....	28
4.1. Enfoque de Derechos Humanos.....	29
4.2. Enfoque de ciclo de vida.....	29
4.3. Enfoque de género.....	29
4.5. Enfoque de inclusión.....	30
V. ALCANCE DE LA POLÍTICA.....	31
VI. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA.....	32
6.1. Objetivo general.....	33
6.2. Objetivos específicos.....	33
VII. PRINCIPIOS RECTORES.....	34
7.1. Principio de Igualdad.....	35
7.2. Principio de Equidad.....	35
7.3. Principio de No discriminación.....	35
7.4. Principio sobre el respeto a las diferencias entre mujeres y hombres.....	35
7.5. Principio de Corresponsabilidad.....	35
7.6. Principio de Servicio Público.....	35
7.7. Principio de Transparencia y Participación Ciudadana.....	36
7.8. Principio de Ética Pública.....	36
VIII. EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN.....	37
8.1. Eje estratégico: Desarrollo Económico con Igualdad de Género.....	38
Área: Autonomía Económica en Mujeres.....	38
Líneas de acción.....	37
8.2 Eje estratégico: Caminando hacia la Cultura de Igualdad.....	38
Área: Transversalidad del Principio de Igualdad y No Discriminación.....	38
Líneas de acción.....	38
8.3 Eje estratégico: Promoviendo nuevas relaciones de Convivencia.....	39
Área: Vida Libre de Violencia para las Mujeres.....	39
Líneas de acción.....	39
IX. MONITOREO Y EVALUACIÓN.....	40
9.1 Monitoreo y evaluación.....	41
9.2 Instancias de seguimiento, monitoreo y evaluación.....	41
9.3 Instrumentos de seguimiento, monitoreo y evaluación.....	42
9.4 Rol del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).....	43
9.5 Revisión y actualización de la Política.....	43
9.6 Divulgación.....	43
X. GLOSARIO Y SIGLARIO.....	44



MENSAJE DEL PRESIDENTE DE PROESA

El Organismo Promotor de Exportaciones e Inversiones de El Salvador (**PROESA**), comprometido con la promoción e implementación del enfoque de Derechos Humanos en las políticas públicas a favor de la igualdad para el desarrollo económico y social del país, se honra en presentar la **Política Institucional de Igualdad y No Discriminación 2019-2024**.

Esta Política tiene como finalidad transversalizar el enfoque de género en el que hacer institucional, con el fin de avanzar hacia la igualdad sustantiva, por lo que es oportuno reconocer y agradecer el empeño, así como la responsabilidad que las diversas unidades organizativas de PROESA han asumido en el diseño y compromiso para su implementación.

Nuestra visión es ser reconocida como la institución líder del sistema nacional de **promoción y facilitación de las Exportaciones, Inversiones, los Asocios Público-Privados**; a fin de contribuir, en alianza con el sector privado, al crecimiento económico, la generación de mayores y mejores oportunidades de empleo y al Desarrollo Nacional.

Esto con el objetivo de contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas, cumpliendo con el legado de lo postulado en el Plan Cuscatlán, así como con los compromisos internacionales del Estado salvadoreño, en función de fomentar la no discriminación de género, prevención, atención, sanción y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres.

Por tanto, me llena de satisfacción presentar la presente **Política Institucional de Igualdad y No Discriminación 2019-2024**; la cual retoma aportes importantes de todo proceso de consulta generado con nuestras usuarias y usuarios, con el propósito de contribuir a caminar hacia la cultura de la igualdad al interior y exterior de PROESA, en la construcción de una sociedad justa, desarrollada e igualitaria, especialmente para las mujeres.

SALVADOR GÓMEZ GÓCHEZ

Presidente del Organismo Promotor de las Exportaciones
e Inversiones de El Salvador (PROESA)



INTRODUCCIÓN

La Política Institucional de Igualdad y No Discriminación de PROESA, denominada en este documento “La Política de Igualdad”, es una herramienta que impulsará a fomentar cambios de paradigmas en nuestra sociedad. Este instrumento pretende dar líneas de acción estratégicas encaminadas a lograr la igualdad sustantiva de manera progresiva, inclusiva y equitativa.

En el marco del cumplimiento de la ley de PROESA, quien se considera un aliado estratégico de empresas y personas exportadoras, de inversionistas y de las instituciones públicas que requieren proyectos de Asocios Público Privados, en la realización de negocios y proyectos exitosos; se enlaza el mandato de Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)

La Política de Igualdad está diseñada de acuerdo al siguiente contenido:

I. Marco Referencial, en el que se narran los antecedentes y contextos de la situación socioeconómica desde los datos oficiales desde EHPM¹. De la misma manera, da a conocer los principales hallazgos encontrados en el **Diagnóstico Institucional de Género**, el cual fue realizado en el año 2015 y actualizado en el 2017.

II. Marco Normativo, traslada tratados y convenios internacionales que se relacionan con el marco jurídico nacional a favor de la igualdad, especialmente en favor de las mujeres.

III. Marco Conceptual, refiere conceptos de relevancia para la aplicación de este instrumento.

IV. Enfoques, retomados de la política de más alto nivel del **Plan Quinquenal de Desarrollo 2015-2019**.

V. Alcance y la vigencia de duración para conseguir los mejores resultados.

VI. Principios rectores, establecidos en el **Plan Estratégico Institucional**.

VII. Ejes Estratégicos y líneas de acción, describen los tres principales ejes a favor de la autonomía económica, transversalidad del enfoque de género y vida libre de violencia para las mujeres, dando pautas para la implementación de las líneas de acción para el cumplimiento.

VIII. Sistema de Monitoreo y Evaluación, el cual consiste en monitorear y evaluar los procesos establecidos. Es la instancia que dará el debido seguimiento e instrumentos a utilizar. Finalmente, se ejecutará una etapa de divulgación del documento, para socializarlo con las personas involucradas, en el marco de adquirir mayores compromisos institucionales y de país para caminar hacia la cultura de la igualdad, equidad y no discriminación.

(1) Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples del año 2016.



I. MARCO REFERENCIAL

1.1 Antecedentes y contexto situacional

El Organismo Promotor de Exportaciones e Inversiones de El Salvador (PROESA) fue creado mediante Decreto Legislativo No. 663 y publicado en el Diario Oficial N° 93, Tomo No. 440, del 28 de mayo de 2014.

De acuerdo a la Ley, PROESA es una institución de derecho público, adscrita a la Presidencia de la República, con personalidad jurídica y patrimonio propio, de duración indefinida, con autonomía administrativa y presupuestaria para el ejercicio de las atribuciones y deberes que estipula la Ley.

PROESA tiene por objetivo atraer la inversión privada nacional y extranjera, promover las exportaciones de bienes y servicios producidos en el país, la evaluación y monitoreo del clima de negocios y la elaboración de propuestas de mejora a las políticas de inversión y exportación.

En cuanto a la estructura organizativa, existen diferentes niveles organizacionales:

Consejo Directivo: que es la máxima autoridad de la institución. Está integrado en la actualidad por un Presidente, nombrado por la Presidencia de la República; Secretario Técnico y de Planificación de la Presidencia, Ministro de Hacienda, Ministro de Economía, Ministro de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano, y sus respectivos viceministros, dos representantes de la empresa privada y un representante del sector académico, con sus respectivas personas suplentes.

Presidencia: actualmente es un Presidente quien garantiza la ejecución de las actividades de la institución. Bajo este se encuentran las siguientes Direcciones: Dirección Ejecutiva, Dirección de Administración y Finanzas, y, además, las siguientes dependencias: Gerencia Legal, Gerencia de Planeamiento y Desarrollo Institucional, Unidad de Comunicaciones Institucional, Unidad Institucional de Género y Oficina de Información y Respuesta.

Bajo la Dirección Ejecutiva se encuentran la **Gerencia de Inversiones, Dirección de Exportaciones, Dirección de Asocios Público-Privados y Gerencia de Análisis de Políticas e Inteligencia de Mercados**, las cuales tienen a su cargo las atribuciones descritas relativas al objeto de la institución².

Cada dirección está integrada por Gerencias, Jefaturas o Unidades, las cuales son las encargadas de la ejecución de proyectos, programas y planes que conllevan al cumplimiento de las diversas funciones y atribuciones.

(2) IDEM

1.2 Contexto situacional

1.2.1 Situación socioeconómica de las mujeres

En El Salvador, la participación de mujeres y hombres en las distintas actividades económicas siempre ha estado determinada por la asignación de roles y prácticas diferenciadas a través de la división sexual del trabajo.

Según los datos proporcionados por la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) del año 2018 muestran que la tasa global de participación y tasa de inactividad el indicador es de 61.3% a nivel nacional, por lo que existe 62 personas ocupadas u ofertando su fuerza de trabajo al mercado laboral por cada 100 personas en edad de trabajar. En cuanto al sexo es de 79.5% en hombre y de 46.1 % en mujeres. En condición de inactividad, se estima a nivel nacional un 38.7% el detalle por sexo revela que esta situación es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres, registrándose tasas de inactividad del 53%.9% y un 20.5% respectivamente.

La población en edad de trabajar (PET) es de 4,900.541 equivalente a un 73.8%, desagregada por sexo se observa que un 54.3 % (2,600.399) son mujeres y un 45.7% (2240.142) son hombres.

En cuanto a la escolaridad promedio de la población económicamente activa, (PEA) para el 2018, a nivel nacional las mujeres representan 8.8 % siendo levemente mayor al 8.3% de los hombres.

El total de esta población asciende a 3, 004,990 de los cuales el 59.2% representado por los hombres y el 40.8 % por las mujeres.

En ocupación y desempleo: Las personas ocupadas se define como la población económicamente activa que tiene un trabajo del cual obtiene una remuneración o ganancia o trabajan sin pago en dinero en un establecimiento de tipo familiar. La tasa de ocupación es la razón entre los ocupados y el total de la PEA, la cual asciende a 93.7% de cada 100 personas económicamente activas 94 están ocupadas. Representadas el 92.7% en hombre y el 95.1% en mujeres.

1.2.2 Brechas de género en el mercado laboral

El desempleo nacional alcanza el 6.3. % en el 2018, y al incluir la variable "sexo" al análisis de género se presentan diferencias marcadas. Por ejemplo, la tasa de desempleo entre los hombres es 2.4 puntos porcentuales mayor que la que experimentan las mujeres. Es decir existen mayores índices de desempleo en el hombre que en las mujeres³.

Aunque el desempleo afecte más a hombres que a las mujeres, a lo largo de los años el porcentaje de mujeres laboralmente activas subempleadas ha sido mayor.

Una persona está subempleada cuando trabaja menos horas de las que podría estar trabajando (40 horas semanales), lo que conocemos como subempleo visible; y cuando su remuneración es menor al salario mínimo legal establecido, el subempleo es invisible.

(3) Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, página 26. El Salvador C.A.

El sector formal, por su parte, se refiere a: 1) el segmento del mercado de trabajo compuesto por personas trabajadoras asalariadas en establecimientos de cinco o más personas; 2) las personas trabajadoras por cuenta propia; y 3) empleadoras o empleadores de empresas de cinco o menos personas trabajando, que desempeñan ocupaciones de tipo profesional, técnico, administrativo y gerencial.

Contrario a las características de la población ocupada, la cual asciende a 2, 814,266 de las cuales el 58.6% representan los hombres y el 41% representa las mujeres.

Respecto a los salarios promedios mensuales, se registra en el 2018 que a nivel nacional fue de \$326.87, percibiendo los hombres un promedio de \$352.64% y las mujeres \$293.05%, registrando diferencia salarial de \$59.59 a favor de la población masculina.

De acuerdo a la EHPM 2018, la población total del país manifestó algún seguro médico, este porcentaje es de 12.1% en el área rural y el 33 % de la área urbana, mostrando una importante brecha en termino de área de residencia; la misma que se amplía al compararlo con la registrada por sexo, así tenemos el 25.9% de hombres y 24.2% de mujeres en edad de trabajar se encuentran afiliados a algún tipo de seguridad social.

En cuanto al género se observa leves diferencias puesto que el porcentaje en los hombres supera al de las mujeres en un 1.8 puntos porcentuales.

En cuanto a los niveles educativos y salarios promedios de la población ocupada por sexo de 13 y más equivale en mujeres 18.3% y en hombre 13.2% es decir los hombres poseen menos niveles de escolaridad de las mujeres y ganan mucho más que las mujeres por lo que prevale la brecha en cuanto la aplicación del principio de igualdad salario por igual trabajo en el país. En salarios tenemos 13 y más, las mujeres ganan un aproximado de \$530.86 y los hombres \$616.29 % cuando existen estudios aprobados. En el caso de las personas asalariadas, tanto formales como informales, los salarios son similares entre mujeres y hombres, aunque persisten brechas entre quienes tienen menos nivel de escolaridad respecto a quienes tienen altos niveles educativos.

Por otro lado, en el caso de trabajadoras y trabajadores por cuenta propia, la diferencia entre los ingresos de mujeres y hombres es correspondiente al nivel educativo, siendo los salarios mayores para los hombres. Además, es importante observar la relación directa que existe entre el número de grados aprobados con el salario promedio mensual, el cual sube en la medida en que el nivel de escolaridad es mayor.

Sin embargo, la disparidad de género se mantiene independientemente del nivel educativo que hayan alcanzado las mujeres. En cambio, en cuanto a los hombres, el 41% menciona que se encuentra estudiando, el 10% que tiene una discapacidad o enfermedad, el 11% que está jubilado, y únicamente el 1% de hombres.

El porcentaje de mujeres inactivas es muy alto en comparación con el de los hombres: 76% y 24%, respectivamente. Las razones de dicha inactividad difieren entre hombres y mujeres. Por ejemplo, el 69% de las mujeres indica que no buscó trabajo debido a que se dedica al cuidado de la familia, o porque ha adquirido obligaciones personales; mientras que el 14% indicó que estudia y el 2% tiene alguna discapacidad o enfermedad, lo cual les limita para laborar.

Esto puede interpretarse como que es la mujer quien tiene un rol asignado en el cuidado del hogar y la familia, y también ayuda a explicar por qué un alto porcentaje de ellas se encuentra fuera del mercado laboral.

1.2.3 Principales hallazgos del Diagnóstico Institucional de Género

Para elaborar el Diagnóstico Institucional de Género en PROESA participaron 64 personas que representan el 92% del total del personal. De estas, el 59% (38) pertenecen al sexo femenino y el 41% (26) al sexo masculino. La nómina institucional está compuesta por 69 personas de las cuales el 60% son mujeres y 40% son hombres. Dicho levantamiento de línea base, se realizó en el año 2015 y actualizada en el año 2017.

Se logró obtener el apoyo directo de todas las unidades organizativas de PROESA para investigar las siguientes dimensiones: 1) Búsqueda y selección del personal; 2) Desarrollo profesional y promociones; 3) Entrenamiento y capacitaciones; 4) Igual trabajo por igual salario; 5) Ambiente laboral, calidad de vida y salud en el trabajo con un trato justo y no discriminatorio; 6) Balance de la vida laboral, personal y familiar; 7) Prevención y atención del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo y 8) Comunicación institucional no sexista y lenguaje inclusivo.

A continuación se comparten los principales hallazgos:

1.2.3.1. Búsqueda y selección del personal

En PROESA se cuenta con un procedimiento de reclutamiento y selección del personal que contiene los pasos a seguir para buscar al personal adecuado para una plaza vacante, tomando en cuenta la capacidad e idoneidad, de acuerdo al manual de descripción de puestos de trabajo aprobado por el Consejo Directivo.

En la encuesta de percepción, el 90% considera necesario que PROESA actualice los procedimientos de reclutamiento y selección, incorporando en el proceso de inducción al nuevo personal el marco normativo nacional e internacional para la igualdad de género.

1.2.3.2. Desarrollo profesional y promociones

En la gestión de recursos humanos, las instituciones deben aplicar evaluaciones de desempeño al personal, las cuales no deben de producir ningún sesgo por sexo ni por género.

En la planilla de personal, la mayor representación la conservan las mujeres con un 58% de los cargos permanentes, mientras que un 38% es ocupado por hombres. Sin embargo, un 4% representa contrataciones temporales mayoritariamente hechas a mujeres.

En cuanto a los cargos de toma de decisiones de las direcciones existentes en PROESA, cuatro están siendo dirigidos por personas del sexo masculino y, tras la creación de la Dirección Nacional de Marca País, se promovió un ascenso interno para el nombramiento de una mujer al frente de esa dirección, representando el 20% del total de las personas nombradas como directores. Esto refleja el inicio del avance hacia las buenas prácticas en materia de paridad y equidad, que abonan a fortalecer la participación igualitaria en el empleo formal, contemplado en los artículos 23 y 25 de la LIE. Además, los niveles de gerencias y jefaturas son ostentados principalmente por mujeres.

Respecto a las oportunidades de crecimiento académico y desarrollo intelectual, se logró identificar que el 100% de las 69 personas empleadas poseen estudios académicos, de las cuales, un 16% cuenta con grado académico de bachillerato, y un 52% con carreras de licenciatura e ingenierías, en las disciplinas de relaciones internacionales, administración de empresas, economía, jurisprudencia, agronomía y ciencias sociales. El 32% posee maestrías en diversas especialidades. Desagregados por sexo, un 19% de mujeres posee maestrías en relación al 13% de los hombres.

Un aspecto relevante es que la población que labora en PROESA es altamente joven en ambos sexos, esto denota la presencia generacional, la cual puede brindar nuevos conocimientos y enfoques que enriquezcan la labor institucional, por lo que es positivo continuar fomentando las sinergias, el respeto y consideración mutua entre el personal.

Para PROESA es importante buscar el fortalecimiento de liderazgos jóvenes de forma equitativa entre hombres y mujeres que les permita acceder a mayores oportunidades de formación para especializarse en temas relacionados a las inversiones, exportaciones, socios público- privados . Adicionalmente, se debe motivar la formación especializada de competencias que permita que el personal de PROESA pueda especializarse de acuerdo a sus funciones y atribuciones, con el objetivo de fortalecer la calidad de servicios brindados por la institución.

1.2.3.3. Entrenamiento y capacitaciones

Dentro del apartado de la gestión de recursos humanos, la política de formación y capacitación determinará que el personal pueda optar, en igualdad de condiciones y oportunidades, a puestos de trabajo partiendo del perfil e idoneidad. Para ello, PROESA facilita los siguientes procesos:

a) Inducción del personal

En el artículo 21 del Manual de Recursos Humanos se establece que una persona contratada recibirá inducción para familiarizarse en las funciones, atribuciones y competencias asignadas al cargo. Se realiza una presentación de la persona contratada a nivel institucional. Sin embargo, en el proceso de inducción se logró identificar que además de los temas relacionados a la labor de PROESA, se deben incluir otros temas transversales, como las normas nacionales a favor de la igualdad y la prevención de la discriminación y violencia basada en género, entre otros.

b) Formación y capacitación

Existe un Plan de Capacitación para cada ejercicio fiscal, sin embargo, éste no incluye el diagnóstico de todas las necesidades de capacitación de cada unidad organizativa. Se recomienda que el Plan de Capacitación Institucional se elabore tomando en cuenta las diversas necesidades de todas las unidades organizativas, además, que se incluyan capacitaciones por competencias y con enfoque de género.

1.2.3.4. Igual trabajo por igual salario

Se debe continuar promoviendo dentro de PROESA el cumplimiento de los compromisos adquiridos por nuestro país en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) respecto al principio "Igual trabajo, por igual salario", que hace alusión a que tanto hombres como mujeres deben recibir el mismo salario por un igual trabajo de igual valor⁴.

Cabe aclarar que las brechas salariales por razones de género son aquellas diferencias en remuneración que sitúan el salario promedio de ciertas personas por debajo de otras y en las que no se toman en consideración criterios como las credenciales educativas o los años de experiencia de trabajo, sino que están relacionadas con la presencia de prácticas de discriminación.

Según información brindada por la Unidad de Logística y Recursos Humanos, se logró evidenciar que la brecha salarial encontrada en la planilla de salarios es de tipo diferenciada. Así tenemos que en los puestos de dirección, una mujer gana 30% menos que un hombre en un cargo de similar naturaleza. Además, se identificaron brechas salariales entre cargos de personas del mismo sexo (de mujer a mujer y de hombre a hombre), tomando como parámetro un máximo y mínimo, según devenga salario el personal de PROESA.

En cuanto a puestos de gerencias, la brecha de salarios oscila entre el 20%, en Jefaturas 39%, en los puestos de Encargadas/os 34%, en los cargos de Especialistas 29%, y en los cargos de Oficiales 43%. No obstante, a pesar de que el Manual de Política de Recursos Humanos establece que las evaluaciones de desempeño servirán para la toma de decisiones en los incrementos o nivelaciones salariales, no es posible su total cumplimiento debido a la limitada disposición presupuestaria de PROESA en este rubro.

Se recomienda diseñar una política salarial que englobe escalas salariales que contribuyan a compensar el cierre de las brechas existentes, enmarcada en las buenas prácticas institucionales a favor de la igualdad y equidad.

Desde la Unidad Institucional de Género se recomienda revisar los procedimientos establecidos para no generar desigualdad al aplicar el principio "igual trabajo, por igual salario" y aplicar los principios rectores de igualdad de oportunidades establecidos en el artículo 6, numeral 1 de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación.

(4) Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, vigente desde 1951.

1.2.3.5. Ambiente laboral, calidad de vida y salud en el trabajo con un trato justo y no discriminatorio

Contar con un buen ambiente de trabajo ayuda a que las personas que laboran se sientan motivadas al momento de acudir a trabajar, aumentando el rendimiento y la productividad de la institución. Cabe mencionar que esta motivación al trabajo influye para conseguir mejores resultados en los servicios brindados a personas usuarias de PROESA.

Además, es importante que a través de la salud ocupacional se faciliten espacios donde las personas se desarrollen y se aprovechen las potencialidades, recursos y habilidades individuales y colectivas. Adicionalmente, hay que considerar los riesgos para la salud en el lugar de trabajo, incluidos el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos peligrosos, las máquinas inseguras, el estrés psicosocial, entre otros, que pueden provocar enfermedades ocupacionales y agravar otros problemas de salud.

Por ello, es importante seguir identificando oportunidades para mejorar las condiciones de empleo, la ocupación y la posición en la jerarquía del lugar de trabajo, dado que también afectan a la salud. También, se puede contribuir a la detección temprana de enfermedades y posibles traumatismos ocupacionales relacionados con el trabajo.

Por lo tanto, se propone que, desde la Dirección de Administración y Finanzas, la Unidad de Logística y Recursos Humanos, y el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, se promuevan mayores espacios de convivencia y esparcimiento laboral que permitan disminuir los riesgos psicosociales y el potencial desarrollo del síndrome "burnout", que aparece como una respuesta al estrés laboral prolongado, cuando las demandas laborales exceden la capacidad de respuesta de una persona. Se evitaría así el agotamiento, cansancio, desgaste emocional y la posible generación de conflictos personales y colectivos. Por ello, es importante que se generen mayores espacios para mejorar la salud mental y emocional del personal, haciendo alusión a lo referido en la Ley General de Riesgos laborales.

1.2.3.6. Balance de la vida laboral, personal y familiar con responsabilidad familiar

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal es una estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las múltiples necesidades y requerimientos. La conciliación se relaciona con la posibilidad que tienen las mujeres y los hombres de equilibrar sus intereses, obligaciones y necesidades desde una visión integral de vida. En la encuesta de percepción, el 90% del personal manifestó que desconoce la existencia de la aplicación de instrumentos internos para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Asimismo, se identificó que, en comparación con los hombres, son las mujeres quienes más solicitan permiso para desarrollar actividades familiares que están casi siempre relacionadas al cuidado y protección de las familias. Sin embargo, es de destacar que existe un grado de interés en los hombres por desarrollar paternidades afectivas y responsables, debido a que actualmente solo el

5% de los hombres entrevistados manifestó que solicita permiso para cumplir con compromisos familiares.

Además, se deben tener en consideración los Tratados Internacionales de la OIT, C-I 111, y el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019, en el cual se establece que es necesario impulsar y conciliar la vida familiar con la laboral.

La Unidad de Logística y Recursos Humanos tiene entre sus competencias la de velar por el bienestar social y el desarrollo del talento humano, con el fin de fortalecer la institucionalidad desde las competencias asignadas. Se destaca que PROESA, en su Reglamento Interno, posee acciones afirmativas a favor de conciliar la vida familiar y vida laboral según lo manifiesta el artículo 51, literal b) c) d) f) j) k) e i).

Por lo tanto, se deben seguir promoviendo y fomentando estas buenas prácticas, que permitan y garanticen el uso de estos derechos para conciliar lo laboral y familiar.

Adicionalmente, se recomienda la creación de herramientas complementarias, como por ejemplo, el diseño de un Plan de Conciliación de la vida laboral y familiar a nivel institucional con enfoque de género.

1.2.3.7. Prevención y atención del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo

El acoso sexual está tipificado en el país como delito, según lo establece el Código Penal, en el artículo No. 165, inciso primero: "El que realice conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por sí sola un delito más grave, será sancionado con prisión de tres a cinco años". Además, se refiere a comportamientos de naturaleza sexualizada, no deseados por la víctima, que afectan a la dignidad de hombres y mujeres.

En el ámbito laboral, puede manifestarse por el uso de cualquier tipo de palabra, expresiones o exhibiciones de naturaleza sexual, escritas, orales, gestuales o gráficas que resulten hostiles, humillantes o por acercamientos corporales u otras conductas físicas indeseadas y ofensivas para quien los reciba. Por otro lado, el artículo 246 del referido Código nos habla sobre la discriminación laboral.

Actualmente, PROESA cuenta con un Protocolo de Actuación en caso de discriminación, acoso laboral y acoso sexual⁵ que orienta la hoja de ruta a seguir para la intervención de este tipo de prácticas a nivel institucional, las cuales deben ser sancionadas y amonestadas, según su gravedad. De esta forma, brindamos acceso a la justicia, y contribuimos desde la institución a erradicar toda forma de violencia basada en el género.

(5) Protocolo que fue aprobado, validado y socializado en el año 2017.

1.2.3.8. Comunicación institucional no sexista y lenguaje incluyente

Mediante la comunicación, no solo se trasmite información, sino también, los valores, objetivos y forma de percibir el mundo desde la institución. Por lo tanto, una estrategia integral de comunicación debe contribuir a erradicar cualquier tipo de discriminación, utilizar lenguaje inclusivo usando los lineamientos generales para el uso de las comunicaciones inclusivas, que para tal efecto se han diseñado desde la Unidad Institucional de Género.

Es importante destacar que el 35% del personal percibe que se ha mejorado el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones institucionales, lo que significa que se ha venido avanzando en esta temática.

1.2.4. Retos y desafíos de PROESA para la transversalización

La Unidad Institucional de Género es un área transversal que debe operativizar los compromisos nacionales e internacionales en materia de género. Desde la LIE y la LIEV se mandatan compromisos específicos que deben cumplir todas las instituciones públicas.

Para PROESA, por ser un tema de reciente incorporación a su quehacer institucional, esta política de igualdad fortalecerá la autonomía económica y la transversalización de los principios de igualdad, no discriminación y ambientes laborales libres de violencia.

Es necesario seguir fortaleciendo a la Unidad Institucional de Género para lograr conformar un equipo especializado que cuente con disposición presupuestaria para el efectivo cumplimiento del marco normativo hacia la igualdad institucional, contemplados en el Plan Nacional de Igualdad 2016 -2020. A nivel general, PROESA ha dado avances sustanciosos para la construcción de instrumentos internos con enfoque de género.

La Política de Igualdad dará las líneas para seguir profundizando en las transformaciones institucionales, retomando aspectos importantes como la planificación estratégica, planificación presupuestaria, entre otros.

Otros desafíos contemplados son incorporar indicadores de género que promuevan la autonomía económica de las mujeres, contribuir a la dinamización de la economía nacional, y promover la generación de oportunidades de empleo de manera desagregada por sexo, especialmente, en grupos vulnerables con especial énfasis en mujeres. De igual manera, se recomienda que desde el PEI, cada área estratégica incorpore acciones enfocadas a garantizar los principios rectores, y que se generen estadísticas desagregadas por sexo en informes, presentaciones o documentos que promuevan el quehacer institucional.

Esta Política Institucional será el principal instrumento interno para demostrar el avance en la estrategia de transversalización del enfoque de género en la cultura institucional y los servicios que se presta a la población.



II. MARCO NORMATIVO

2.1. Marco normativo internacional

El Marco Jurídico Internacional de Derechos Humanos busca, con el impulso de instrumentos jurídicos, lograr la igualdad de mujeres y hombres. A continuación se mencionan los instrumentos ratificados por el Estado salvadoreño:

-Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952)

Reconoce, dentro de su articulado, que toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por conducto de representantes libremente escogidos y en igualdad de oportunidades de ingreso en el servicio público, deseando igualar la condición del hombre y de la mujer en el disfrute y ejercicio de los derechos políticos, conforme las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas y de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH 1959)

Dentro de su articulado establece que los estados que forman parte deben comprometerse a respetar los derechos y libertades reconocidos en dicha convención, y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)

Fue aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en 1979 y aprobada y ratificada por el Estado salvadoreño por Acuerdo Ejecutivo en 1981. Su Protocolo Facultativo permite a personas o asociaciones llevar ante el Comité de la CEDAW denuncias por violación de esta convención cuando no se encuentre en su país la tutela judicial o administrativa, rápida y efectiva. La función del comité es abrir de oficio un procedimiento de investigación por violación grave o sistemática de la convención.

Conferencia Mundial de Derecho Humanos (Viena 1993)

Reconoce que los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de las mujeres en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos

nacionales, regional internacional y erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará)

Esta fue adoptada en Belem Do Pará, el 9 de junio de 1994, y entró en vigencia el 5 de marzo de 1995 en nuestro país. Plantea un compromiso en "adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia contra las mujeres; así como actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres, establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia".

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo relacionados con la igualdad

Entre los cuales se destacan:

- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración
- Convenio 103 sobre la protección de la maternidad
- Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación
- Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares

Conferencias mundiales sobre las mujeres celebradas en:

México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985), y Beijing (1995) en las cuales se han identificado 12 esferas importantes en relación con las cuales es urgente actuar para garantizar una mayor igualdad y mayores oportunidades para mujeres y hombres a nivel mundial. Asimismo, están la transversalización del principio de igualdad y su aplicación en las instituciones del Estado. Además, manifiestan el compromiso de la comunidad internacional por la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Basados en los 17 Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS-2030) que el mundo se comprometió a alcanzar, retoman una serie de áreas como la reducción de la pobreza, el hambre, las enfermedades, la desigualdad de género y el acceso al agua y saneamiento. La agenda para el desarrollo sostenible va abordando las causas fundamentales de la pobreza y la necesidad universal de desarrollo para mujeres y hombres.

XIII Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina, octubre 2016, en Montevideo

La Estrategia de Montevideo está dirigida a todas las personas que enfrentan discriminación por razones de género en América Latina y el Caribe, y su implementación beneficiará a todas las mujeres, además, busca erosionar nudos estructurales, con énfasis en erradicar la desigualdad socioeconómica y persistencia de la pobreza feminizada excluyente, por lo que esta estrategia busca robustecer la igualdad sustantiva de cada país.

2.2. Marco normativo nacional

La Constitución de la República de El Salvador

En su artículo 3, inciso primero, reconoce que “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión”. Y en el artículo 42, inciso segundo, reza: “las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores”.

Código de Trabajo de la República de El Salvador

Establece el Principio de igualdad y no discriminación arbitraria en el empleo y la ocupación. Entre algunas disposiciones de dicho Código se pueden mencionar los siguientes artículos:

- Artículo 12, estipula que “El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional”.

- Artículo 29, realza la obligación a los patronos a guardar la debida consideración a los trabajadores y abstenerse de cualquier tipo de maltrato. Además subraya la obligación del patrono a conceder licencia para cumplir obligaciones familiares en casos de muerte o enfermedad grave, y para desempeñar funciones de asociaciones profesionales.
- Artículo 30, prohíbe a los patronos establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social; además establece la prohibición de solicitar exámenes para comprobar estado de gravidez, como requisito de contratación para mujeres que solicitan empleo.
- Artículo 312, ampara el derecho a las trabajadoras a una hora diaria de lactancia.

La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres – LIE

Por medio de esta se busca eliminar la discriminación hacia las mujeres en distintos ámbitos de la vida diaria, promoviendo la eliminación de las brechas de género en la educación, participación política, acceso al empleo, acceso a servicios de salud y el valor económico del trabajo doméstico

y del cuidado. El artículo 4 de esta ley mandata a las instituciones del Estado a que, de acuerdo a sus competencias, deberán realizar acciones permanentes orientadas a eliminar comportamientos y funciones sociales discriminatorias, lograr la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida personal y colectiva, desarrollar pautas de socialización de las mujeres, además de armonizar las leyes, reglamentos o cualquier acto jurídico o administrativo originado en las instituciones del Estado.

Los artículos 10,11 y 13, relativos a los instrumentos de las políticas de igualdad, establecen que las instituciones del Estado deberán integrar los principios de igualdad y erradicación de la discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus competencias, así como el establecimiento de Unidades de Género y presupuesto de género. De igual manera, retoma disposiciones en sus distintos artículos: artículo 14 de las estadísticas e indicadores; artículo 15 sobre erradicación del sexismo en el lenguaje institucional y social; artículo 24 sobre Igualdad y no discriminación en la participación económica; artículo

Ley Contra la Violencia Intrafamiliar.

Entre otras disposiciones, el artículo 13 establece que toda persona que tenga conocimiento de un hecho de violencia intrafamiliar puede denunciar o dar aviso a la Policía Nacional Civil o a los tribunales competentes y a la Procuraduría General de la República. El artículo 14 subraya la obligación de dar aviso a los funcionarios, y la de las y los médicos, farmacéuticos, enfermeros, maestros y demás personas que ejerzan profesiones relacionadas con la salud, la educación y la asistencia social, que conozcan tales hechos, al prestar sus servicios dentro de su profesión.

Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia contra las Mujeres – LEIV

Tiene por objeto, en su artículo 1, “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.” Dicha ley busca combatir los distintos tipos de violencia contra las mujeres.

Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo – LGPRLT

Su objeto es garantizar la seguridad, protección y salud de las y los trabajadores, estableciendo como uno de sus principios rectores el Principio de Igualdad.

o **Artículo 2, reza:** “Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación por razón alguna”, asimismo, esta Ley previene sobre toda forma de discriminación a favor de un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones”.

o **En el artículo 7,** se define el riesgo psicosocial como aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión de trabajo, así como de su contacto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en el personal, tales como el manejo de las relaciones obrero-patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares y toda forma de discriminación en sentido negativo. Además en su artículo 8, establece los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo para garantizar un adecuado nivel de protección de seguridad y salud (incluida la mental) de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el mismo.

Política Nacional para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia

Esta política fue creada en el año 2013 y tiene por objeto establecer un conjunto de lineamientos, objetivos, estrategias, mecanismos de trabajo y coordinaciones intersectoriales de naturaleza pública, orientados 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 por cualquier razón, incluida, la orientación sexual e identidad de género; la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.

Plan Nacional de Igualdad - PNI (2016 – 2020)

Este contiene las apuestas sectoriales por áreas de desarrollo, para cada ámbito de actuación; en el caso de PROESA corresponde dar respuesta con el ámbito de la Autonomía Económica, Transversalidad del principio de Igualdad y No discriminación. Además, incluye el conjunto de metas estratégicas para el quinquenio, alineado con las apuestas del Plan Quinquenal de Desarrollo, Planes Estratégicos Institucionales y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles, así como con otros compromisos internacionales para los derechos de las mujeres.

2.3. Marco normativo institucional

- Ley de Creación del Organismo Promotor de Exportaciones e Inversiones de El Salvador (PROESA)
- Reglamento de la Ley de Creación de PROESA
- Reglamento Interno de Trabajo de PROESA
- Ley de Servicios Internacionales
- Ley de Estabilidad Jurídica para las Inversiones
- Ley de Fomento a la Producción
- Ley de Zona Francas Industriales y de Comercialización
- Ley Especial de Asocios Público -Privados
- Reglamento de la Ley Especial de Asocios Público- Privados
- Ley de Firma electrónica
- Código de Trabajo
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajos
- Ley de Ética Gubernamental
- Ley de Igualdad Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
- Ley Especial Integral por una Vida Libre de Violencia
- Ley de Acceso a la Información Pública
- Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública
- Decreto Ejecutivo N° 56 Disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la administración pública por razones de identidad de género y/o de orientación sexual.
- Política Nacional de Participación Ciudadana
- Política Nacional de la Mujer
- Política Nacional por una Vida libre de Violencia
- Protocolo de Actuación en casos de Acoso sexual, Acoso laboral y Discriminación
- Lineamientos Generales para la Transversalización de las Comunicaciones Institucionales
- Lineamientos Generales para la incorporación de Acciones Afirmativas para Eliminar la Discriminación en el Ámbito Laboral en PROESA.



III. MARCO CONCEPTUAL

Se entenderá para el impulso de esta política institucional, la adopción de los siguientes conceptos:

3.1. Autonomía económica

Se refiere a la capacidad de una persona de proveerse sus propios medios de vida, así como el de las personas que dependen de ella, y de decidir cuál es la mejor forma de hacerlo. No se limita a la autonomía financiera, que incluye el acceso a seguridad social y a servicios públicos.

3.2. Brechas de género

Son las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en el acceso a la educación, ingresos, recursos, participación política, etc., colocando a las mujeres en desventajas y discriminación ante la sociedad, cuyo origen se ubica en la construcción social de los géneros. Pueden ser cuantitativas o cualitativas.

3.3. Desarrollo humano sostenible

Implica el mejoramiento social, económico, cultural y político de los individuos y la sociedad misma. Mejoramiento, en este sentido, significa la capacidad de las personas de satisfacer sus necesidades físicas, económicas, emocionales, entre otras. El Desarrollo humano sostenible (DHS) se conceptualiza como el proceso de ampliaciones de las opciones de la gente y va desde el ingreso y el crecimiento económico y social hasta el pleno desarrollo de las capacidades humanas.

3.4. División sexual del trabajo

Es la atribución diferencial que se hace convencionalmente de las capacidades y destrezas de mujeres y hombres y, consecuentemente, de la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social. Por ejemplo, suele darse al hombre el rol de “proveedor” de familia y a la mujer del rol de “reproductora”, responsable del hogar y de la crianza. La división del trabajo por género es específica de la cultura y época en particular. Es flexible y se puede adaptar a las condiciones cambiantes del hogar y de los recursos naturales, de la influencia de un proyecto de desarrollo, así como de la educación, entre otras condiciones.

3.5. Empoderamiento

El aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder se refiere al proceso mediante el cual las mujeres, al igual que otros grupos excluidos y oprimidos, desarrollan capacidades para analizar, cuestionar y subvertir las estructuras de poder que las mantienen en posición de subordinación.

3.6. Equidad e igualdad de género

Son todas las acciones que nos encaminan a la justicia social y al desmontaje de patrones socioculturales representados en prácticas, discursos, normas, valores y relaciones. Por lo tanto, las instituciones del Estado deben hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre hombres y mujeres.

3.7. Igualdad Sustantiva

Es también conocida como "igualdad de hecho" o "igualdad de facto", e intenta garantizar el pleno disfrute de los Derechos Humanos tomando en cuenta las contribuciones verdaderas de un individuo o su capacidad de contribuir a la sociedad. También pretende aliviar la situación desfavorable que sufren ciertos grupos. Implica la idéntica titularidad, protección y garantía de los mismo derechos fundamentales, independientemente del hecho e incluso retoma el principio de responsabilidad estatal.

3.8. Igualdad de resultados

Lleva el concepto de la obligación de proveer los medios necesarios a un nivel más alto, reconociendo que los medios deben dar los resultados requeridos. La ejecución de las obligaciones del Estado es medida, no solamente por las acciones que toma este, sino también por los resultados generados por esas acciones.

3.9. Trabajo decente

Es todo empleo que ofrezca una remuneración justa, protección social, buenas condiciones y seguridad en el lugar de trabajo, oportunidades de desarrollo personal, reconocimiento social e igualdad de oportunidades de trato para mujeres y hombres.

3.10. Transversalización del Enfoque de Género

En un sentido amplio, es una estrategia para incorporar la perspectiva de igualdad entre hombre y mujeres en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que ambos puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.



IV. ENFOQUES DE LA POLÍTICA

Para un mejor desarrollo de la presente política se considera de vital importancia la incorporación de los siguientes enfoques:

4.1. Enfoque de Derechos Humanos

El enfoque de Derechos Humanos es el marco conceptual y metodológico que supone el reconocimiento de que todas las personas, sin distinción de edad, sexo, condición, etnia, religión, entre otros, son titulares de toda la gama de derechos inherentes a los seres humanos y que estos derechos son universales, intransferibles, imprescriptibles, irrenunciables, interdependientes e integrales.

Este enfoque, en política pública, implica que la acción sistemática e integral del Estado pasa por reconocer a las mujeres como sujetas de derecho, sujetas de transformaciones y asumir la responsabilidad de propiciar y fomentar las garantías para la realización del pleno derecho de su autonomía en todas sus dimensiones: económica, física, emocional, política, el fortalecimiento de sus capacidades de resiliencia y la apropiación de sus procesos de empoderamiento.

4.2. Enfoque de ciclo de vida

El ciclo de vida es un enfoque para analizar y diseñar políticas públicas que reconoce el proceso evolutivo de las personas a lo largo de diferentes etapas de desarrollo físico, psicosocial, cognitivo, intelectual y la toma de decisiones.

Es denominado también como un enfoque generacional y tiene como objetivo establecer la protección de los derechos de las personas, considerando la condición del ciclo de vida. Esto implica que cualquier política, programa, estrategia o acción debe incorporar un enfoque particular para la protección integral de los derechos de los distintos grupos etarios, garantizando la universalización de los derechos, sin perder de vista la particularidad de cada grupo, analizando el impacto de las múltiples formas de violencia en las diferentes etapas de la vida de las mujeres y explorar las consecuencias de la misma, según su ciclo de vida.

4.3. Enfoque de género

El artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas en el año 1948, afirma que: "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

Este artículo constituye la primera representación formal del principio de igualdad y no discriminación. Sin embargo, es una realidad que las niñas, las adolescentes y las mujeres se encuentran expuestas, por su condición de género, a formas de violencia particular que las hacen especialmente vulnerables.

4.5. Enfoque de inclusión

Las estrategias de inclusión social se destinarán a erradicar las prácticas sociales e institucionales discriminatorias que niegan, limitan, impiden o menoscaban la dignidad de las personas y su derecho a la igualdad de oportunidades y de trato. También se enfocarán en disminuir los niveles de desigualdad por razones de género y orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, origen nacional, entre otras características.



V. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La Política Institucional de Igualdad y No Discriminación tendrá una vigencia de 5 años (2019-2024) a partir de su aprobación. Será aplicable a todas las personas que laboran en PROESA, contratadas bajo cualquier modalidad laboral, que presten servicios de carácter permanente o temporal; además, es aplicable a las personas vinculadas a la institución por prácticas profesionales, horas sociales, pasantías, beneficiarias y beneficiarios en el desarrollo de programas y proyectos en el territorio nacional e internacional.



VI. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

6.1. Objetivo general

Incorporar la estrategia de transversalidad del enfoque de género en las acciones institucionales que contribuyan al desarrollo nacional a través de promoción de empleos dignos por medio de relaciones igualitarias y equitativas que eliminen todo tipo de discriminación y violencia, encaminadas hacia el avance de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

6.2. Objetivos específicos

6.2.1 Fomentar la Autonomía Económica de las mujeres a través de la transversalización del enfoque de género en las áreas de **Exportaciones, Inversiones, Asocios Público- Privados**.

6.2.2 Generar y potenciar estrategias de transversalización de manera institucionalizada para la aplicación de los principios rectores, encaminados hacia la igualdad, equidad y no discriminación entre el personal de PROESA.

6.2.3 Contribuir a prevenir, identificar, detectar y abordar la violencia por razones de género en los servicios que brinda PROESA, a través de los instrumentos y acciones contempladas en el Plan para la Igualdad.



VII. PRINCIPIOS RECTORES

7.1. Principio de Igualdad

Es 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. Es 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 Estado⁶.

7.2. Principio de Equidad

Son las acciones que conducen a la igualdad. Para el empleo de dichas acciones, pondrán especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones.

7.3. Principio de No discriminación

Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres, la cual se define como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socioeconómicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole⁷.

7.4. Principio sobre el respeto a las diferencias entre mujeres y hombres

Se entenderá como el derecho de las personas a vivir legítimamente y en igualdad de derechos, sin discriminaciones, así como los derechos que se derivan de necesidades e intereses específicos de género, de mujeres y hombres.

7.5. Principio de Corresponsabilidad

Implica la relación Estado-Ciudadanía, la cual exige la voluntad de ambas partes. El Estado debe atender el mandato constitucional de abrir las puertas a la participación ciudadanía, intervenir en las actividades públicas, articular con el Estado e interactuar con él.

7.6. Principio de Servicio Público

Se trata de estar al servicio de la ciudadanía y, en consecuencia, dar preferencia a la satisfacción de sus necesidades y expectativas. La orientación a la calidad en la gestión pública supone maximizar la creación de valor público, por lo que tiene que responder al principio de gestión por resultados. Ello supone un esfuerzo para optimizar la dirección efectiva e integrada del proceso de creación de valor público, para asegurar la máxima eficacia y eficiencia de su desempeño, la consecución de los objetivos de gobierno y su mejora continua⁸.

(6) Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, art. 6, literal b) y c).

(7) IDEM

(8) Plan Estratégico Institucional 2015-2019; principios orientadores para una gestión pública de calidad, página 22.

7.7. Principio de Transparencia y Participación Ciudadana

Hace referencia a ser transparente en la gestión, abierta al escrutinio público, tolerante a la crítica y permeable a las propuestas de mejora y de cambio provenientes de la ciudadanía.

7.8. Principio de Ética Pública

Se observarán y promoverán los valores éticos que orientan la conducta del personal de PROESA, tales como la vocación de servicio público, la probidad, la honradez, la buena fe, la confianza mutua, la solidaridad y la corresponsabilidad social, la transparencia, la dedicación al trabajo, el respeto a las personas, la escrupulosidad en el manejo de los recursos públicos y la preeminencia del interés público sobre el privado.



VIII. EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

8.1. Eje estratégico: Desarrollo Económico con Igualdad de Género

Área: Autonomía Económica en Mujeres

Para disminuir las brechas de discriminación y desigualdad en el mercado laboral entre mujeres y hombres, es necesario que PROESA realice acciones encaminadas a promover y generar mejores oportunidades de empleo para las mujeres en todos los sectores productivos del país, haciendo énfasis en el fomento de la igualdad de condiciones sin discriminación por razón de sexo o género.

Líneas de acción

8.1.1. Promover mecanismos que permitan instruir y motivar a inversionistas, sobre la importancia de contribuir a reducir brechas de género relacionadas al empleo y desempleo.

8.1.2. Establecer mecanismos de medición que permitan visibilizar la empleabilidad de manera desagregada con énfasis en la población femenina a favor de igualdad.

8.1.3. Incentivar a PROESA para la creación del Programa "Mujer Exporta", a través de una estrategia para adoptar el comercio exterior con enfoque de género

8.1.4. Facilitar la coordinación para la promoción en el uso del Sello de Igualdad Laboral Igual-ES, en las empresas que adquieren los servicios de PROESA.

8.1.5. Promover desde los Asocios Públicos y Privados, la incorporación del enfoque de género en los diversos proyectos que propicien el Clima de Inversiones para el aumento de las oportunidades de empleo de manera inclusiva.

8.1.6. Monitorear las políticas y tratados internacionales comerciales, desde la perspectiva y enfoque de género al interior de PROESA.

8.2 Eje estratégico: Caminando hacia la Cultura de Igualdad

Área: Transversalidad del Principio de Igualdad y No Discriminación

Considerando el cumplimiento de los mandatos institucionales establecidos en la LIE y en el Plan Nacional de Igualdad 2016-2020, PROESA implementará principios que promuevan la igualdad, equidad y no discriminación de manera progresiva y transversal y adoptará medidas que coadyuven a que su cultura organizacional procure la igualdad de género.

Líneas de acción

8.2.1 Fortalecer a la Unidad Institucional de Género como responsable del cumplimiento de la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación, y a la Comisión Institucional de Género, y como responsable de monitorear y evaluar la Política y Plan de Acción 2019-2024.

8.2.2. Armonizar, el marco normativo interno existente (Reglamentos, manuales, políticas administrativas, instructivos, entre otros) con las leyes vigentes a favor de la igualdad para incorporar los principios rectores de manera progresiva.

8.2.3 Incorporar en los procesos de Planificación Estratégica Institucional (PEI) el enfoque de género en todo su quehacer institucional.

8.2.4 Establecer mecanismos y herramientas básicas para medir el cumplimiento de indicadores, así mismo desagregar datos y estadísticas contempladas en cualquier Información institucional, en cumplimiento al artículo 14 de la LIE.

8.2.5 Garantizar que el presupuesto institucional incorpore el enfoque de género, según lo establecido por los artículos 13 y 40 de la LIE.

8.2.6. Asegurar la aplicación de los mecanismos definidos para el fomento de una mejor cultura organizacional.

8.2.7. Contribuir a que se implementen los lineamientos de la estrategia comunicacional desde la perspectiva de género, a fin de cumplir lo establecido por los artículos 15 y 34 de la LIE.

8.3 Eje estratégico: Promoviendo nuevas relaciones de Convivencia

Área: Vida Libre de Violencia para las Mujeres

En cumplimiento de lo establecido por la LEIV, PROESA promoverá el reconocimiento y garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y eliminar toda forma de discriminación. Asimismo, deberá implementar medidas para eliminar patrones estereotipados en el comportamiento, prácticas sociales y valores culturales basados en la inferioridad o subordinación de las mujeres.

Líneas de acción

8.3.1. Fomentar e implementar acciones afirmativas que promuevan un ambiente laboral libre de violencia.

8.3.2 Implementar estrategias educativas que propicien la sensibilidad en el personal para la prevención de la violencia y discriminación por razones de sexo y género.

8.3.3. Prevenir, manejar y mitigar cualquier riesgo con fines de explotación sexual comercial, en proyectos que promuevan inversiones nacionales y extranjeras, así como en el clima de negocios, desde la labor que realiza PROESA, para contribuir a lo establecido en el artículo 31 de la LIE.



IX. MONITOREO Y EVALUACIÓN

9.1 Monitoreo y evaluación

El monitoreo y evaluación de la presente Política incluirá el seguimiento al sistema de indicadores que se propone en el Plan de Acción para la Igualdad por cada unidad organizativa, de acuerdo a las acciones a implementar, las cuales podrán ser modificadas con referencia al contexto, valoración o necesidad en la implementación.

El período de ejecución de la presente Política y del Plan de Acción para la Igualdad será de cinco años (2019 – 2024), el cual puede ser modificado o actualizado de acuerdo al contexto, valoraciones o necesidades.

Cada uno de los planes, programas y proyectos definen las acciones a ejecutar y establecen la línea base de los indicadores de acuerdo con su competencia, los cuales medirán el avance en la implementación de la política.

Los medios de verificación podrán ser: documentos, informes o registros que comprueben el cumplimiento de la acción realizada. La periodicidad del seguimiento será semestral.

PROESA, a través de la Unidad Institucional de Género, valorará los resultados obtenidos en todas las unidades organizativas para analizarlos desde la perspectiva de género.

9.2 Instancias de seguimiento, monitoreo y evaluación.

Las instancias que darán seguimiento a la presente Política Institucional de Igualdad y No Discriminación son:

Unidad Institucional de Género:

Es la unidad organizativa responsable de coordinar todas las actividades que conlleven al cumplimiento de la presente Política, realizando las siguientes funciones:

- Coordinar interna e interinstitucionalmente la implementación de la Política de Igualdad y No Discriminación.
- Facilitar la implementación de la Política Institucional de Igualdad y de No Discriminación y su Plan de Acción.
- Procurar la inclusión del Principio de Igualdad y No Discriminación en las actividades institucionales.
- Monitorear el cumplimiento de los compromisos definidos en el Plan Nacional de Igualdad y No discriminación 2016-2020 y en la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación y su Plan de Acción.

- Garantizar el cumplimiento de las leyes a favor de la igualdad (LIE-LEIV).
- Facilitar procesos de sensibilización, capacitación y formación a todo el personal institucional en temas relacionados al enfoque género y la perspectiva de género.
- Gestionar las contrataciones necesarias para llevar a cabo las evaluaciones intermedias y de impacto del Plan de Acción de la Política y elaborar los informes anuales de cumplimiento reflejando los avances.

Comisión Institucional de Género: constituido por servidoras y servidores que dan apoyo, recomendaciones, sugerencias y acompañamiento a la Unidad Institucional de Género, realizando las siguientes funciones:

- Promover en conjunto con la Unidad Institucional de Género la inclusión de los principios rectores en los servicios, programas, planes y proyectos.
- Garantizar la implementación de la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación y su Plan de Acción.
- Apoyar a la Unidad Institucional de Género en la gestión para llevar a cabo las evaluaciones intermedias y de impacto del Plan de Acción de la Política y en la elaboración de los informes anuales de cumplimiento reflejando avances.

9.3 Instrumentos de seguimiento, monitoreo y evaluación

a) Seguimiento y evaluación al Plan de Acción para la igualdad

El seguimiento será semestral, y deberá incluir las actividades planteadas en el Plan de Acción para la igualdad. Se elaborarán informes semestrales y anuales sobre el cumplimiento de la Política, con el fin de proporcionar insumos para una posterior evaluación.

Se obtendrán datos que permitan comparar los resultados programados con los alcanzados. La información obtenida permitirá tomar decisiones para continuar orientando los procesos que así se requieran.

b) Evaluación

La evaluación de la Política medirá su impacto y el resultado de las medidas implementadas. Dicha evaluación se hará considerando los indicadores definidos en el Plan de Acción.

Se realizará una evaluación de término medio a los dos años de implementación de la Política (2022) y una de impacto a los cinco años (2024). El resultado de la evaluación de impacto permitirá definir si es o no necesario actualizar la Política y su Plan de Acción.

La evaluación antes planteada será responsabilidad de las instancias que aseguran el cumplimiento de la Política, las cuales, si lo estiman necesario, podrán gestionar fondos para contratar consultorías.

PROESA enviará informes al ISDEMU para ser incluidos en el Plan Nacional para la Igualdad 2016 – 2020 en lo concerniente al Eje de la Autonomía Económica.

9.4 Rol del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)

El ISDEMU, como ente rector, velará por el cumplimiento de la aplicación de la Política. Además, brindará la cooperación técnica para el fortalecimiento de las capacidades institucionales para su buena ejecución.

Asimismo, dará asesoría según el área de su competencia y proporcionará apoyo técnico para el buen funcionamiento de la Unidad Institucional de Género. En correspondencia con este rol, será parte de los mecanismos de coordinación y seguimiento en el cumplimiento de los indicadores establecidos.

9.5 Revisión y actualización de la Política

Dado que el período de actuación de la Política y su Plan de Acción para la igualdad corresponde al período comprendido entre enero del 2019 a enero de 2024, según lo establecido previamente, la revisión intermedia se realizará en enero del 2022, cuando se podrán realizar ajustes o modificaciones, según los resultados obtenidos.

9.6 Divulgación

Se implementará una estrategia para divulgar la presente Política entre el personal, beneficiarias y beneficiarios de programas y proyectos, así como en las diferentes instituciones nacionales e internacionales con las cuales se mantiene relación.



X. GLOSARIO Y SIGLARIO

10.1 Glosario

Para los efectos de esta Política se entenderá por:

a) Acoso laboral: es la acción de hostilidad física o psicológica que, de forma sistemática, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.

b) Acoso sexual: sucede cuando una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por la persona que los recibe y que amenaza o perjudica su situación laboral, académica o su vida diaria.

c) Comunicación inclusiva y no sexista: es aquella comunicación, en sus diferentes expresiones e instrumentos, que visibiliza tanto a mujeres como hombres, promueve la deconstrucción de estereotipos discriminatorios y la igualdad de género.

d) Desaprendizaje: es el proceso por el cual una persona o un grupo de personas desestructura o invalida lo aprendido, por considerarlo inapropiado para su propio desarrollo y el del grupo al que pertenece.

e) Género: son las responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, gustos, temores, actividades y expectativas que la cultura asigna en forma diferenciada a mujeres y hombres.

f) Lenguaje sexista: usar el género gramatical para referirse a grupos mixtos excluyendo a las mujeres, afirmando que lo masculino engloba a lo femenino, logrando con esto anular a las mujeres.

g) Misoginia: son las conductas de odio, implícitas o explícitas, contra todo lo relacionado con lo femenino; por ejemplo: rechazo, aversión y desprecio contra las mujeres.

h) Prevención: son normas y políticas para reducir la violencia contra las mujeres, interviniendo desde las causas identificadas de la misma, y cuyo objetivo es evitar su reproducción y reducir la probabilidad de aparición del problema. Por tanto, se dirigen a transformar el entorno del riesgo y a fortalecer las habilidades y condiciones de las personas y comunidades para su erradicación, asegurando una identificación rápida y eficaz, así como la reducción de los impactos y secuelas cuando se presente el problema y reincidencia.

i) Publicidad sexista: es toda de publicidad que transmite valores, roles, estereotipos, actitudes, conductas femeninas y masculinas, lenguaje verbal y no verbal, que fomenten la discriminación, subordinación, violencia y la misoginia.

j) Reaprendizaje: es el aprendizaje a través del cual las personas asimilan un conocimiento o conducta luego de su deconstrucción androcéntrica, a partir de una visión crítica y no tradicional, como producto de las nuevas relaciones establecidas con su entorno social.

k) Relaciones de confianza: son las relaciones que se basan en supuestos de lealtad, credibilidad, honestidad y seguridad que se establecen entre dos o más personas.

l) Relaciones de poder: son las relaciones caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras.

m) Sesgos de género: se refieren a la preponderancia de la visión y los valores masculinos a la hora de definir e implementar procedimientos, mecanismos y evaluación de procesos. De esta manera, los sesgos de género ubican a las mujeres en condiciones de desventaja respecto a los hombres en un determinado ámbito.

n) Sexismo en la comunicación: es la expresión de la discriminación de género en las distintas manifestaciones e instrumentos de la comunicación.

o) Techo de cristal: expresa la barrera invisible que, sin que esté determinada por mecanismos explícitos u objetivos, imposibilita o dificulta en mucha mayor medida el ascenso de las mujeres, en relación a los hombres, a puestos directivos o de toma de decisión.

p) Violencia contra las mujeres: es cualquier acción basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado.

10.2. Siglario

Código	Significado
APP	Asocios público- privados
BELÉM DO PARÁ	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres.
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIG	Comisión Institucional de Género
CD	Consejo Directivo
ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
FUSADES	Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
LEIV	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
LIE	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
LCVIF	Ley Contra la Violencia Intrafamiliar
PNM	Política Nacional de la Mujer
PROESA	Organismo Promotor de Exportaciones e Inversiones de El Salvador
PNI	Plan Nacional de Igualdad
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PIIND	Política Institucional de Igualdad y No Discriminación
SNEIG	Sistema Nacional de Estadísticas e Indicadores de Género
SNIS	Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva
UIG	Unidad Institucional de Género



XI. BIBLIOGRAFÍA

1. Constitución de la República de El Salvador
2. ISDEMU. Marco normativo para la igualdad de género. ISDEMU. 2012.
3. ISDEMU. Lineamientos institucionales para la igualdad sustantiva. ISDEMU 2014.
4. Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo
5. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples – EHPM- DIGESTYC 2016.
6. Reglamento Interno de PROESA, aprobado por la Dirección General de Trabajo el 12 de noviembre del año 2014.
7. Informe de Rendición de Cuentas mayo 2016 a abril 2017.
8. Plan Quinquenal de Desarrollo, 2010-2014,
9. Política Nacional para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia
10. Plan Nacional de Igualdad periodo (2016 – 2020)
11. Decreto Ejecutivo # 56. Disposiciones para evitar toda discriminación en la Administración Pública, por razones de orientación sexual y/o identidad sexual aprobado el 4 de mayo del 2010, publicado en DO 85, tomo 387 del 12 de mayo 2010.
12. PEI-PROESA 2014-2019.
13. Manual de Procedimientos para el reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal, código P.GAF 001, revisión 2 fecha enero 2011, página 1 al 7.
14. Política de Recursos Humanos de PROESA, artículo 32, página 6.
15. Manual de puestos y funciones, aprobado por el Consejo directivo en junio 2015.
16. Tratados y Convenios Internacionales:
 - a) La Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. (CEDAW, por sus siglas en inglés).
 - b) La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (Convención de Belem do Pará).
 - c) Convenios de la Organización Internacional del Trabajo relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en el Trabajo, entre los cuales se destacan:
 1. Convenio 100 sobre igualdad de remuneración
 2. Convenio 103 sobre la protección de la maternidad,

3. Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación,
4. Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.
 - d) Conferencias mundiales sobre las mujeres celebradas en: México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985), y Beijing (1995),
 - e) Objetivos de Desarrollo Sostenible, (ODS).

Sitios web

<http://www.proesa.gob.sv/institucion/marco-institucional/historia>, consultada 13 de abril 2016

<http://www.proesa.gob.sv/institucion/marco-institucional/convenios> consultado 14 de abril 2016

<http://cb24.tv/el-salvador-recomiendan-aumentar-a-65-anos-edad-de-jubilacion/>



Organismo Promotor de Exportaciones e Inversiones de El Salvador

POLÍTICA INSTITUCIONAL
DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
Período 2019-2024