



TRIBUNAL DE ÉTICA  
GUBERNAMENTAL  
EL SALVADOR, D. A.

## PLAN DE ACCIÓN

# Política Institucional de Igualdad y No Discriminación



Oficina central: 87 Avenida Sur, #7, Colonia Escalón, San Salvador



Oficina central: 2565-9400  
San Miguel: 2605-1424



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

 Tribunal de Ética Gubernamental

 @TSG\_Salvador

## CONTENIDO

<b>SIGLAS</b>	2
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	3
<b>II. ANTECEDENTES Y CONTEXTO INSTITUCIONAL</b>	4
<b>III. MARCO DE REFERENCIA</b>	8
3.1 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL, NACIONAL E INSTITUCIONAL	8
3.2. MARCO CONCEPTUAL	10
3.3 HALLAZGOS DEL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE GÉNERO	13
<b>IV. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA</b>	16
<b>V. ENFOQUES DE LA POLÍTICA</b>	18
<b>VI. ALCANCE</b>	19
<b>VII. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA</b>	20
<b>VIII. EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN.</b>	20
E.E. 1. Transversalización del principio de igualdad y no discriminación, para la transformación de la cultura organizacional.	21
E.E. 2. Promoción de valores institucionales comprometidos a un ambiente laboral de buenas prácticas y sin ningún tipo de discriminación.	24
E.E.3 Participación activa de la ciudadanía en el ciclo de las políticas institucionales y en la rendición de cuentas del TEG.	25
<b>IX. MECANISMOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IMPLEMENTACION DE LA POLÍTICA.</b>	25
<b>GLOSARIO</b>	28
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	30
<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	31

## SIGLAS

<b>CEDAW</b>	Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres
<b>ISDEMU</b>	Instituto Salvadoreño del Desarrollo de la Mujer
<b>PNUD</b>	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
<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>TEG</b>	Tribunal de Ética Gubernamental
<b>CSJ</b>	Corte Suprema de Justicia
<b>PDDH</b>	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos
<b>PGR</b>	Procuraduría General de la República
<b>MTPS</b>	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
<b>FGR</b>	Fiscalía General de la República
<b>PNC</b>	Policía Nacional Civil
<b>UG</b>	Unidad de Género
<b>LEG</b>	Ley de Ética Gubernamental
<b>CEG</b>	Comisión de Ética Gubernamental
<b>CGI</b>	Comité de Género Institucional
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>D.L.</b>	Decreto Legislativo
<b>USAID</b>	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
<b>IMEL</b>	Iniciativa de Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
<b>LGTBI</b>	Lesbianas, Gays, Transgénero, Bisexuales, Intersexuales

## INTRODUCCIÓN

El Tribunal de Ética Gubernamental (TEG) en cumplimiento a la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres (LIE), a la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LIEV) y demás compromisos internacionales, ha formulado la Política institucional de igualdad y no discriminación como un instrumento que permitirá operativizar la transversalidad del principio de igualdad y no discriminación y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en la cultura organizacional y en los servicios que se brindan a la población.

Con el apoyo técnico del Programa Pro Integridad Pública, de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), se dio inicio al proceso de formulación de la presente política teniendo como base principal el diagnóstico institucional de género, el cual se realizó con la participación del 97% del personal del Tribunal.

Dicha Política ha sido elaborada con la metodología del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), relativa al sello de igualdad en el sector público, que coordina el ISDEMU. Dicha metodología permite analizar la cultura institucional en cinco dimensiones: 1. Planificación para la igualdad de género; 2. Arquitectura e institucionalización de la igualdad de género; 3. Capacidades para la igualdad de género; 4. Ambientes laborales para la igualdad de género; y 5. Participación, alianzas y rendición de cuentas para la igualdad de género; dichas dimensiones han identificado tres ejes estratégicos que operativizarán el Plan nacional de Igualdad (período 2016-2020).

Los ejes estratégicos identificados en la presente política se centran en: Eje No.1) Transversalización del principio de igualdad y no discriminación, para la transformación de la cultura organizacional; Eje No. 2.) Promoción de valores institucionales comprometidos a un ambiente laboral de buenas prácticas y sin ningún tipo de discriminación; y Eje No. 3). Participación activa de la ciudadanía en el ciclo de las políticas institucionales y en la rendición de cuentas del TEG.

Por otra parte, en el capítulo II, se muestran los antecedentes y el contexto institucional del Tribunal, así como las funciones y atribuciones; el marco normativo nacional e internacional en el que está fundamentada la presente política; el marco conceptual; y el diagnóstico institucional de género con los principales hallazgos según las

dimensiones analizadas para el sello público, lo cual permite interpretar la política institucional de igualdad y no discriminación.

Además se detallan en los siguientes capítulos, los principios, enfoques y alcances que inspiran la política, tanto los contenidos en la LIE, como los de la Ley de Ética Gubernamental (LEG), así como los niveles de monitoreo y evaluación que tendrá la política y el plan de acción. En el monitoreo: lo que corresponde al Comité de Género Institucional, los informes a presentar y la rendición de cuentas y contraloría social. En la evaluación: responsabilidades que tendrá el Comité de Género Institucional; el rol del ISDEMU; y la revisión y actualización de la política.

## II. ANTECEDENTES Y CONTEXTO INSTITUCIONAL

### **Ley de Ética Gubernamental y creación del Tribunal de Ética Gubernamental**

El TEG es una institución que surge el año 2006 con la entrada en vigencia de la LEG, la cual estuvo vigente hasta el 31 de diciembre del año 2011.

La Ley actual entró en vigencia el 1 de enero del año 2012 y sitúa al TEG, como el órgano de control superior con competencia para prevenir y detectar las prácticas corruptas en El Salvador.

El Tribunal es el ente rector de la ética pública, encargado de velar por el cumplimiento de la LEG, para cuyo efecto no estará subordinado a autoridad alguna, a fin de que pueda desempeñar sus funciones de manera eficaz y sin influencia indebida.

Desde su creación, el Tribunal es un cuerpo colegiado, integrado por cinco miembros propietarios e igual número de suplentes. Ninguna de las personas integrantes está sujeta a ningún mandato imperativo de la autoridad que las designó o eligió.

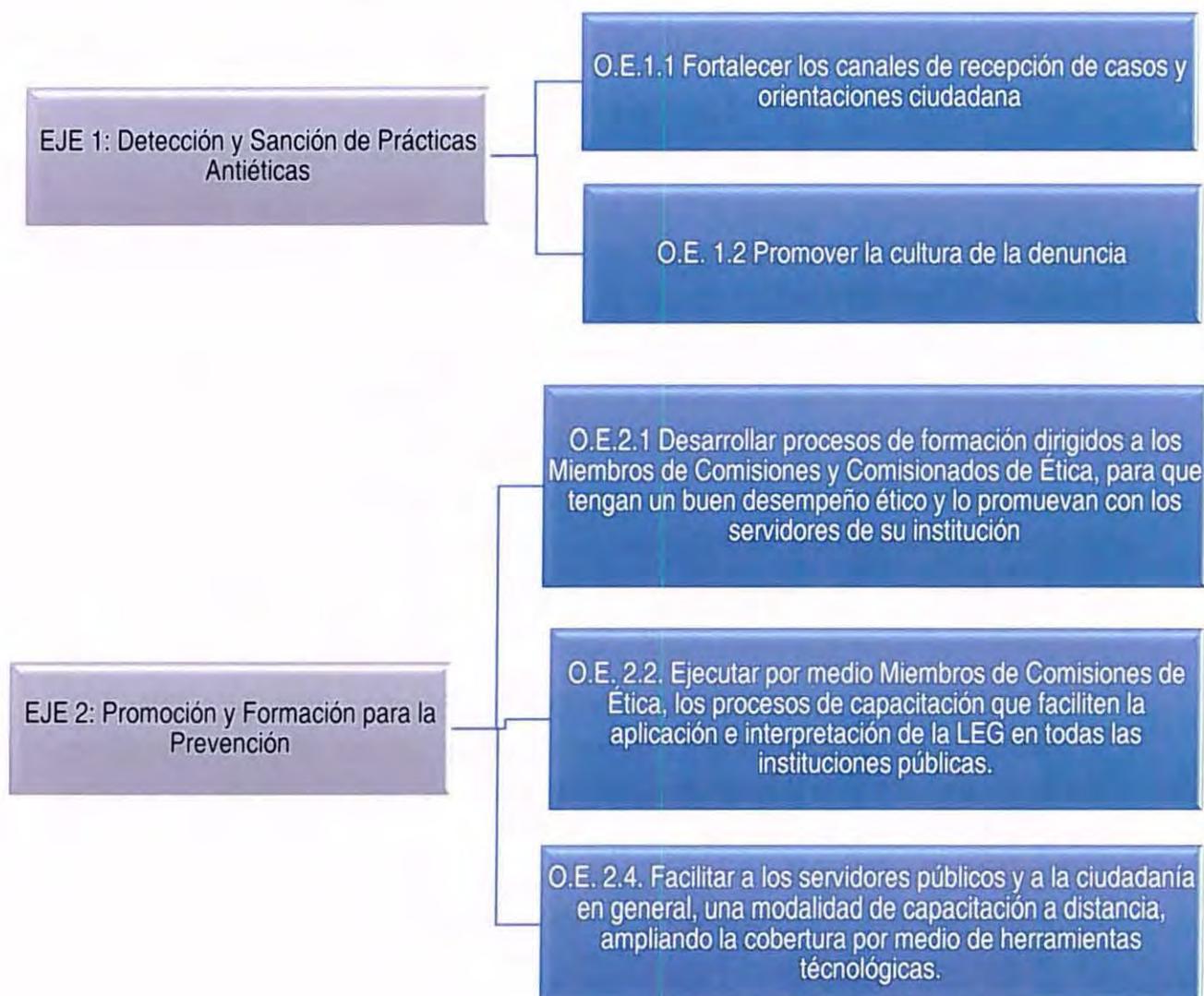
Conforme a la LEG, las funciones y atribuciones del Tribunal son:

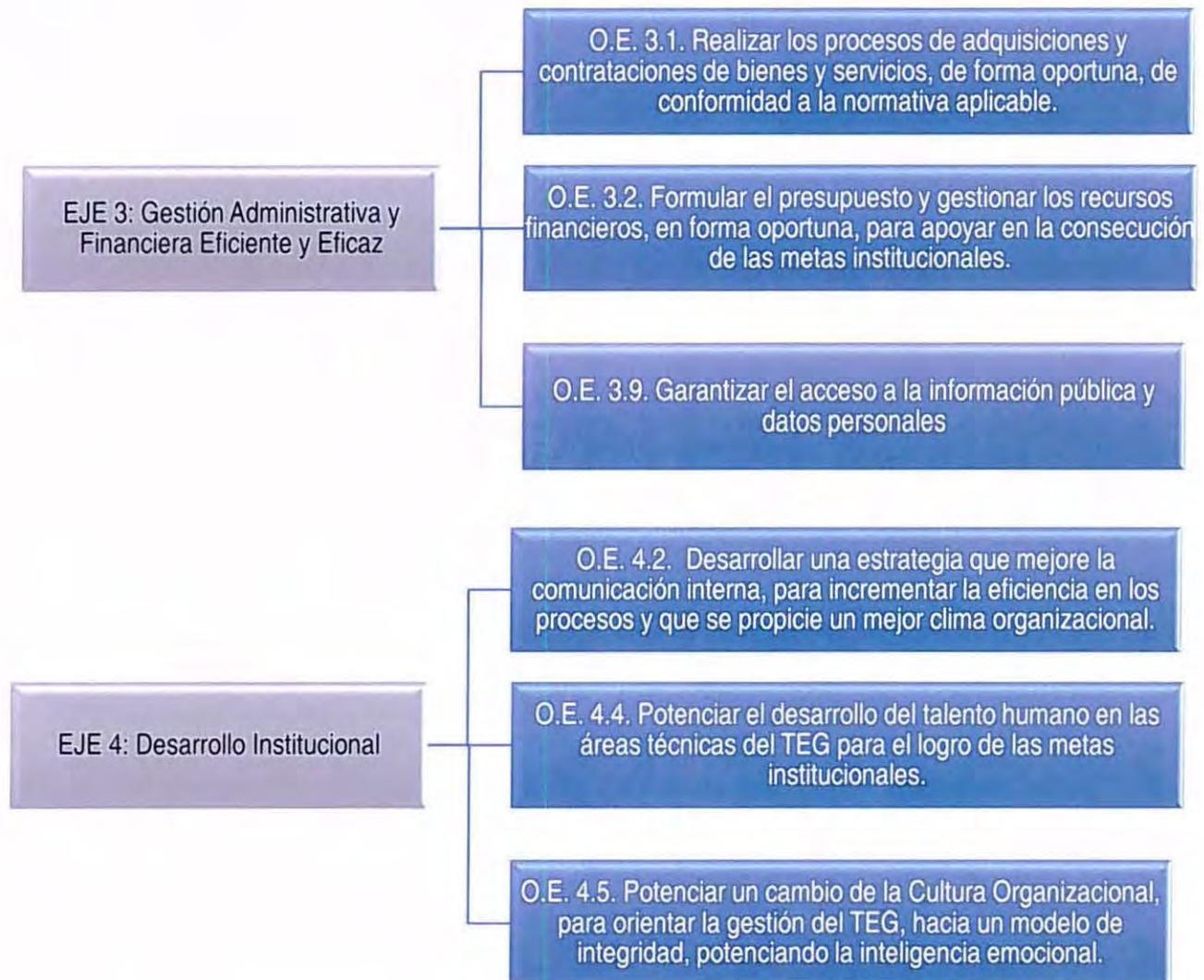
- ✓ Promover y difundir entre todos los servidores públicos y personas sujetas a la aplicación de la Ley, el respeto y observancia de las normas éticas; los principios, derechos, deberes y prohibiciones éticas contenidas en la LEG; y la cultura ética en la población en general.
- ✓ Capacitar a los Miembros de las Comisiones de Ética Gubernamental y demás servidores públicos; así como a las personas sujetas a la aplicación de la Ley, sobre

la ética en la función pública, para prevenir actos de corrupción y otros aspectos relacionados con la misma.

- ✓ Por otra parte, entre las principales atribuciones del Pleno del Tribunal se encuentran la de tramitar el procedimiento administrativo sancionador por denuncia o de oficio, e imponer las sanciones a las personas sujetas a la aplicación de la LEG, que infrinjan los deberes o prohibiciones éticas; promover mecanismos para garantizar la transparencia en la administración pública y aprobar normativas institucionales.

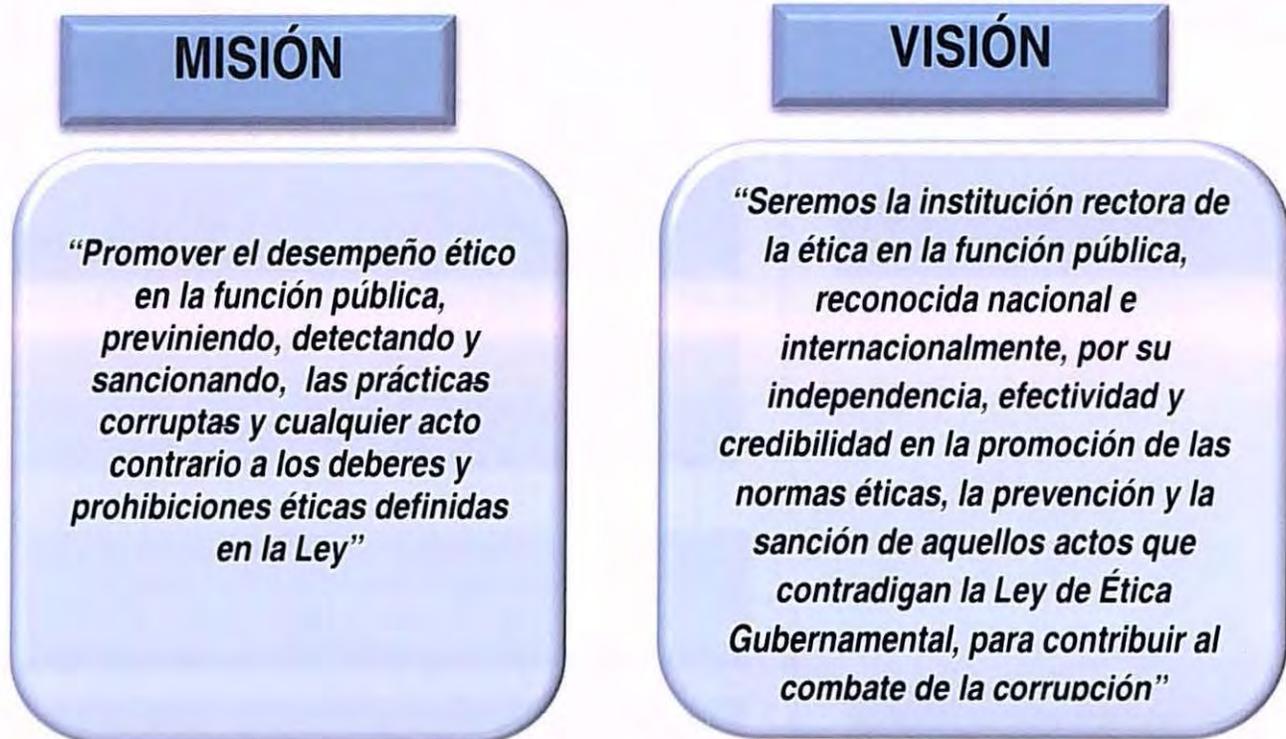
El Plan Estratégico Institucional 2018-2022 refleja en sus ejes estratégicos, una serie de objetivos a través de los cuales, se buscará Transversalizar el enfoque de género e inclusión, no solo en las actividades institucionales al interior del Tribunal, sino impactar en aquellas en las que se aplican aspectos relacionados al enfoque de género e inclusión en cuanto a los servicios que se brindan.





El hecho de Transversalizar el enfoque de género e inclusión implica la aplicación de la política en todo el quehacer institucional, integrando actividades dentro de todos los ejes estratégicos, aunque hemos señalado los principales anteriormente.

Proyectando su visión y misión, de la manera siguiente:



Además el Tribunal de Ética Gubernamental ha identificado los valores a practicar en su gestión, siendo éstos los siguientes:



Por otra parte, el TEG a efectos de darle cumplimiento al principio de igualdad y no discriminación, el año 2015 creó, por medio de acuerdo No 169-TEG-2015, la Unidad de Género Institucional, a cargo de una persona responsable en forma ad-honorem. De igual manera, con el objetivo principal de implementar acciones que favorezcan el ejercicio de los derechos humanos en la institución el año 2016, mediante acuerdo No. 284-TEG-2016, se nombra una jefatura de la Unidad a tiempo completo, quien tiene la función de asesorar y coordinar las distintas áreas organizativas en lo relacionado a la igualdad y no discriminación; así como también realizar el monitoreo del cumplimiento de compromisos establecidos en la Normativa Nacional para la Igualdad de Género.

Además, por medio de Acuerdo No 180-TEG-2018, se ha creado el Comité Institucional de Género, con las facultades de definir, acompañar, respaldar y ejecutar las acciones necesarias para lograr una completa integración del enfoque de género hacia adentro y hacia afuera de la institución.

### III. MARCO DE REFERENCIA

#### 3.1 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL, NACIONAL E INSTITUCIONAL

La presente política tiene su fundamento en los siguientes instrumentos en materia de derechos:

#### INTERNACIONAL

##### **Declaración Universal de Derechos Humanos**

Artículo 2: relacionado a derechos y libertades de toda persona.

##### **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer**

Artículo 2: sobre medidas para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer.

##### **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer**

Artículo 3: derechos que le asisten a la mujer a una vida libre de violencia.

##### **La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW).**

Relacionado a condenar cualquier tipo de discriminación contra la mujer.

**Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer  
(Belén Do Pará),**

Artículo 1, 3. Relacionados a reconocer la violencia contra la mujer y los derechos que le asisten a una vida libre de violencia.

**Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada  
Interamericana sobre Derechos Humanos (B-32).**

Artículo 1: relacionado a compromisos de los Estados partes a respetar los derechos y libertades de toda persona.

**Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**

Artículo 2, que refleja el compromiso de respetar y garantizar a todos los individuos sus derechos reconocidos en el pacto.

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Artículo 2 numeral 2), que relaciona a compromisos para garantizar el ejercicio de los derechos, sin ningún tipo de discriminación.

**IV Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing 1995**

Reafirma los derechos de la mujer son derechos humanos y proclama la plena participación de las mujeres en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad.

**Convenio 156 de la OIT**

Artículos 1, 2, 3, 4, 5, y 8 que se relacionan la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

**Convenio 100 de la OIT**

Artículos 1, 2, 3, 4, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

**Convenio 183 de la OIT**

Artículos 1, 3, 4, 5.: Relacionado a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad.

## REGIONAL

**Declaración de Panamá sobre Género, Integración y Desarrollo**

Que dentro de sus acuerdos esta: "Incorporar la igualdad y equidad de género como temas estratégicos y de alta prioridad, en las políticas y planes de desarrollo nacionales y regionales, tanto en el sistema de la Integración Centroamericana, como en los Estados que lo integran.

## NACIONAL

**Constitución de la Republica**

Artículo 3: 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.

**Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.**

Artículos. 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 23, 27, relacionado a la garantía del cumplimiento del principio constitucional de igualdad.

**Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.**

Artículos. 2, 4, 7, 9, 10, 24 lit., b); 33, relativo a los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia.

**Ley Contra la Violencia Intrafamiliar**

Artículo 14: el cual se refiere a la obligación de dar aviso a los funcionarios.

**Ley de acceso a la Información Pública**

Artículos 1, 3, 6: relativo al derecho de acceso de toda persona a la información pública.

**Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo**

Artículos 1; 3 número 5, 6,7; 8 número 10, referentes a las garantías y responsabilidades que garanticen un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y trabajadoras.

**Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad**

Artículo 2, número 1, 3 y 5; Artículos 13, 17, 23, 24, relacionados a los derechos que tiene toda persona con discapacidad.

**Ley de Atención Integral a la Persona Adulta Mayor**

Artículos 5, 16, 27, relativos a los derechos fundamentales de las personas adultas mayores.

**Ley de Juventud**

Artículos 4, 5, 8, 9, 16, 17, 18. Que se relacionan al goce de los derechos y libertades reconocidos a la población joven.

**Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia**

Artículos: 1, 7, 10, 11, 48, 51, 53, 58, 60,68, 95. Relativo a la garantía del pleno disfrute de los derechos de toda niña, niño y adolescente en El Salvador.

**Ley de Cultura**

Artículos 12, 27, 28, 30, 32, 33. Referentes a la igualdad de las culturas, derechos individuales y colectivos de los pueblos indígenas.

**Decreto Legislativo 707:**

Artículo 1: Ratificase la incorporación de un inciso al Art. 63 de la Constitución, contenida en el Acuerdo de Reforma Constitucional N° 5, de fecha 25 de abril del 2012, publicado en el Diario Oficial N° 84, Tomo N° 395, de fecha 9 de mayo del mismo año, así: "El Salvador reconoce a los pueblos indígenas y adoptará políticas a fin de mantener y desarrollar su identidad étnica y cultural, cosmovisión, valores y espiritualidad.

**Decreto 56 de la Presidencia de la República de El Salvador:**

Artículos 2 y 4. Disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la Administración Pública, por razones de identidad de género y/o orientación sexual:

**Plan Nacional de Igualdad 2016-2020**

Identifica las estrategias para la transversalidad del Principio de Igualdad y no Discriminación, los criterios de actuación de las instituciones del Estado.

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

Relacionado a la promoción de programas de prevención de los diferentes tipos y modalidades de violencia contra las mujeres a efecto de erradicar prácticas, conductas, normas y costumbres que generan y reproducen violencia y discriminación.

**INSTITUCIONAL**

**Ley de Ética Gubernamental**

Artículos: 4, letras d), e), f), h), j) y m); 6, letra j)  
Relativos a los Principios de la Ética Pública

**Reglamento de la Ley de Ética Gubernamental**

**Código de Ética del TEG**

**Plan Estratégico Institucional período 2018-2022**

**3.2. MARCO CONCEPTUAL**

Con el propósito de facilitar la interpretación de ésta política, a continuación se presentan las definiciones que a criterio técnico, resultan ser las más relevantes en cualquier proceso relacionado con la misma:

## Igualdad

Se entenderá como igualdad: a) Un derecho individual y colectivo; b) El derecho de las personas 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; 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. d) Igualdad de Oportunidades. e) Igualdad de trato<sup>1</sup>.

## Equidad

Son las acciones que conducen a la igualdad<sup>2</sup>, 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.

## No Discriminación

Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o, de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres<sup>3</sup>, 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 personas de cualquier índole.

## Personas en situación de vulnerabilidad (Grupos vulnerables):

Se consideran en condición de vulnerabilidad aquellas personas que, por razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

Podrán constituir causas de vulnerabilidad, entre otras, las siguientes: la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades indígenas o a minorías, la victimización, la migración y el desplazamiento interno, la pobreza, el género y la privación de libertad<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, Art. 6, literales a, b, c, d, e.

<sup>2</sup> Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, Art. 6, numero2.

<sup>3</sup> Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, Art. 6, numero3

<sup>4</sup> XIV Cumbre Judicial Iberoamericana. 100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad Sección 2a No. 1.

## **Discapacidad**

Se entiende por discapacidad la deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social<sup>5</sup>.

## **Pertenencia a comunidades indígenas**

Las personas integrantes de las comunidades indígenas pueden encontrarse en condiciones de vulnerabilidad cuando ejercitan sus derechos ante el sistema de justicia estatal. Se promoverán las condiciones destinadas a posibilitar que las personas y los pueblos indígenas puedan ejercitar con plenitud tales derechos ante dicho sistema de justicia, sin discriminación, alguna que pueda fundarse en su origen o identidad indígena<sup>6</sup>.

## **Género**

Es un principio organizador de la distribución del trabajo, la propiedad y otros valiosos recursos sociales. Las desiguales relaciones de género están sostenidas y legitimadas a través de ideas de diferencia e inequidad que expresan difundidas creencias y valores acerca de la naturaleza de “lo femenino” y “lo masculino”. [Kabeer, N. ,1998].

## **Transparencia**

Se configura como principio esencial para la obtención de información con regularidad suficiente que permita el seguimiento de las cuentas y del cumplimiento de los objetivos, el cual se concretará con la publicación de los planes y los informes del cumplimiento de la presente política.

## **Transversalidad de la igualdad de género**

Se entenderá como el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y los hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado. Es la particular importancia que se otorga a la implementación de acciones que vinculan la transformación de la cultura institucional, que busca no situar la igualdad como un elemento aislado o focalizado, sino más bien como la corriente principal de políticas, planes, programas y proyectos a lo interno y externo en el quehacer gubernamental.

5. XIV Cumbre Judicial Iberoamericana. 100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad Sección 2a No. 1

6. XIV Cumbre Judicial Iberoamericana. 100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad Sección 2a No. 1

### 3.3 HALLAZGOS DEL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE GÉNERO

El diagnóstico de género se realizó en el período de junio a septiembre del año 2018, con la participación del 97% del personal del TEG, el cual fue desarrollado bajo la metodología del PNUD relativa al Sello de Igualdad en el sector público que coordina ISDEMU, que contiene 5 dimensiones, 14 estándares y 32 indicadores. Para ello el Tribunal contó con el apoyo de USAID a través del Proyecto Pro-Integridad Pública, en coordinación y acompañamiento técnico de IMEL e ISDEMU, que junto al Grupo de Aprendizaje Colaborativo del TEG, desarrollaron las etapas de capacitación y sensibilización al personal, recolección de información (documental, entrevistas y encuestas de percepción), sistematización de la información y finalmente la valoración de los hallazgos conjunto con la validación de recomendaciones que se presentaron a los Miembros del Pleno, de acuerdo a los siguientes detalle:

#### 3.3.1. Planificación para la igualdad de género

El 91% del personal considera que, en el quehacer institucional se debe incluir el principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, siendo indispensable armonizar toda la normativa interna con este enfoque, al igual que en los planes estratégicos y en los planes anuales operativos. Por otra parte, se debe configurar el presupuesto institucional con etiquetas de programas o servicios a favor de la igualdad de género, fortaleciendo la infraestructura para el manejo de la igualdad y no discriminación a través de la Unidad y Comité de Género Institucional.

Por otra parte, de acuerdo al diagnóstico, es importante tener controles internos de medición con cifras separadas por grupos específicos de población, así todas las unidades organizativas deben poseer estadísticas con enfoque de género, ya que esto facilitaría al nivel superior, la toma de decisiones enfocadas bajo una visión con enfoque de igualdad y no discriminación.

#### 3.3.2. Arquitectura e institucionalidad para la igualdad de género

Con el objeto de dar cumplimiento a lo establecido en la LIE, la LEIV y otros compromisos internacionales sobre igualdad y no discriminación, el Pleno del Tribunal

de Ética Gubernamental creó la Unidad de Género, mediante acuerdo No 169-TEG-2015, dando paso a un proceso de interiorización y sensibilización acerca de la temática de género y en abril del año 2018 se conformó el Comité de Género Institucional.

En cuanto a la **comunicación institucional**, dentro del diagnóstico se evidenció que internamente no existe una normativa que establezca estrategias comunicacionales con enfoque de género, con lineamientos sobre el uso de imágenes, diseño de campañas publicitarias, redacción de mensajes, entre otros, que estén en concordancia a la LIE y la LEIV, en las cuales se utilice un lenguaje inclusivo y no sexista. Lo que reafirma la importancia de establecer dentro de la política, líneas de acción que regulen el ámbito de las comunicaciones internas y externas, tomando en cuenta el enfoque de género en el Tribunal.

### 3.3.3. Capacidades para la igualdad de género

Dentro de los hallazgos del diagnóstico, se encontró que el **91.2%** del personal, manifestó que tiene claro a qué se refiere cuando se habla de género, enfoque de género y no discriminación; y que les interesa involucrarse en acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Esta situación ofrece una oportunidad importante para potenciar la transversalización del enfoque de género, ya que, la gran mayoría tiene disposición de involucrarse, lo cual facilitaría la eliminación de la pequeña brecha del **8.8%**, de los que no tienen claro dicho enfoque.

En la **gestión de recursos humanos**, los resultados permiten identificar una proporción balanceada en cuanto a la distribución de las plazas, entre mujeres (49%) y hombres (51%); lo cual indica que la brecha de género es de un **2%** entre ambos sexos. En cuanto a la edad de las mujeres, las plazas son ocupadas por menores de 45 años; caso contrario, en los hombres, ya que la concentración de las plazas se encuentra en un promedio de 46 años, haciendo evidente una brecha generacional importante entre el personal que conforma la institución.

Por otra parte, en cuanto a los roles de responsabilidad institucional, de mayor y menor rango, hay predominancia de género masculino, sobre todo en el nivel de autoridades y en el de plazas de apoyo, lo cual indica, que debe procurar una mayor participación de mujeres en dichas áreas.

Es importante saber que en cuanto a la participación femenina en el contexto laboral, las mujeres, en su mayoría ocupan los cargos de jefaturas o mandos medios y/o

coordinaciones, siendo a su vez, el segmento de la población que destaca por su nivel académico, ya que están situadas a nivel universitario y de maestrías.

#### 3.3.4. Ambiente laboral para la igualdad de género

Con relación a la prevención para la actuación en el abordaje de la discriminación, acoso sexual, acoso laboral y tipos de violencia. Los resultados observados indican que en promedio más del **95%** del personal del TEG, no tiene problemas para relacionarse, en sus áreas de trabajo, con grupos de personas pertenecientes a la comunidad LGTBI, personas con discapacidad, personas adultas mayores y personas con ascendencia indígena; lo cual resulta positivo. Sin embargo, aún persiste alguna brecha que nos hace prever, que en este aspecto debe intervenir en cuanto a la capacitación, sensibilización y tolerancia hacia dichos grupos poblacionales.

También, es importante mencionar que a la fecha del diagnóstico, no se registraron quejas y/o atenciones relacionadas al acoso laboral y/o hostigamiento sexual; no obstante, en la percepción del personal, se evidenció que las mujeres consideran que en la institución todavía se observan actitudes y comentarios machistas, lo cual hace necesaria la intervención sobre estas conductas.

#### 3.3.5 Participación ciudadana y rendición de cuentas para la igualdad de género

Sobre la **participación ciudadana**, en el diagnóstico se observó, en cuanto a la atención a la población usuaria con igualdad y no discriminación, que el **64.7%** del personal encuestado, manifestó que las instalaciones son las apropiadas para la atención a personas usuarias, la cual cuenta con privacidad para realizar algún trámite dentro de la institución; esto indica que, aunque en la percepción del personal, alto porcentaje considera aptas las instalaciones, existe un elevado porcentaje del **35.3%**, que considera lo contrario, generando una brecha que podría ser solventada adoptando medidas prácticas.

En otro ámbito, un **76.5%** de las personas encuestadas consideran que existen conductas o lenguaje apropiado hacia las personas usuarias por parte de quienes brindan la atención, sin ningún tipo de discriminación, haciendo evidente también, que existe un **23.5%**, que manifiesta lo contrario, reafirmando la necesidad de mejorar o implementar mecanismos de participación, para eliminar estas brechas.

Por otra parte, en cuanto a la rendición de cuentas, que involucra inherentemente la participación ciudadana, de acuerdo al diagnóstico, se debe de potenciar la denuncia en todos los sectores de la población, como principal mecanismo de participación ciudadana.

#### IV. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

La presente política hace suyos los principios contenidos en la LIE; así como los que establece la Ley de Ética Gubernamental:

- 1. Igualdad:** se refiere al derecho de todas las personas a recibir igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución, normativa nacional e internacional vinculante, para lograr la plena realización de la igualdad real, por medio de la equiparación de condiciones en el establecimiento de beneficios justos y equivalentes, tanto dentro de la institución como para aquellos grupos externos a ésta.
- 2. Equidad:** son acciones que conducen a la igualdad; por lo cual, la institución deberá implementar mecanismos que eliminen la discriminación y cualquier expresión de desigualdad en razón de género o cualquier otra condición de vulnerabilidad.
- 3. No discriminación:** prohibir la distinción, exclusión o restricción, sea directa o indirecta, basada en el sexo o cualquier otra diferencia, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales.
- 4. Transversalidad:** es el enfoque de igualdad y no discriminación en la planificación estratégica, operativa, en toda la normativa interna y en el actuar de la institución.
- 5. Inclusión:** Entendido como el acto de integrar a todos los hombres y mujeres en los beneficios de la política institucional de igualdad y no discriminación, sin atender a sus diferencias ideológicas, étnicas, culturales, de género, derivadas de sus necesidades e intereses específicos.
- 6. Confidencialidad:** proteger la información privada en poder de la institución, de las personas involucradas en los procedimientos que la institución tramite en casos de discriminación, acoso laboral y sexual, y cualquier otro tipo de violencia contra las mujeres o grupos vulnerables.

Además de los principios contenidos en el artículo 4, letras d), e), f), h), j) y m) de la Ley de Ética Gubernamental, que a continuación se describen:

**d) Imparcialidad**

Proceder con objetividad en el ejercicio de la función pública.

**e) Justicia**

Dar a cada quien lo que le corresponde, según derecho y razón.

**f) Transparencia**

Actuar de manera accesible para que toda persona natural o jurídica, que tenga interés legítimo, pueda conocer si las actuaciones del servidor público son apegadas a la ley, a la eficiencia, a la eficacia y a la responsabilidad.

**h) Legalidad**

Actuar con apego a la Constitución y a las leyes dentro del marco de sus atribuciones

**j) Decoro**

Guardar las reglas de urbanidad, respeto y buena educación en el ejercicio de la función pública.

**m) Rendición de cuentas**

Rendir cuentas de la gestión pública a la autoridad competente y al público.

## V. ENFOQUES DE LA POLÍTICA

Al igual que con los principios, en ésta política, se han adoptado los enfoques basados en el Plan Nacional de Igualdad, como referencia a la igualdad entre los seres humanos y a la no discriminación; asimismo, se ha introducido el enfoque ético, con el propósito de vincular las acciones de la misma, con la gestión del Tribunal:

### Enfoque de Derechos Humanos

Promueve el reconocimiento de que todas las personas son sujetas de derechos, lo cual significa igualdad de oportunidades y equidad, como principios que propician garantizar el bienestar y la calidad de vida.

### Enfoque Ético

Fortalece las relaciones éticas entre las personas ejecutoras y beneficiarias de la Política.

### Enfoque de Género

Pretende que la intervención institucional implique el análisis de género como un eje transversal en su actuación, traducida en diversas y reales oportunidades para todas las personas en cualquier situación.

### Enfoque de igualdad y no discriminación

Permite visualizar, reconocer y erradicar la existencia de desigualdades entre mujeres, hombres y/o grupos vulnerables; expresadas en dominación, violencia, injusticia, subordinación y discriminación.

### Enfoque de interseccionalidad

Es una herramienta de análisis para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio, en el marco de trabajo en los campos del desarrollo y los derechos humanos. Se analizan los diferentes tipos de discriminación y desventajas que se dan como consecuencia del racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación que crean desigualdades, que estructuran las posiciones relativas de las mujeres y de otros grupos discriminatorios por edad, religión, discapacidad, LGTBI, indígenas, afrodescendientes entre otros.

## VI. ALCANCE

La presente Política Institucional de Igualdad y No Discriminación, tendrá los siguientes alcances:

- a. Personal de la institución.
- b. Integrantes de Comisiones de Ética Gubernamental o Comisionadas /Comisionados de la Ética, en lo que aplique.
- c. Personas usuarias de los servicios del Tribunal de Ética Gubernamental.
- d. Personas que ejercen el servicio público y que reciben formación por parte de la institución, a nivel nacional: Municipalidades e instituciones de la administración pública.
- e. Integrantes de las CEG que son capacitados por el Tribunal de Ética Gubernamental, de las Municipalidades e instituciones de la administración pública.
- f. Organizaciones de la sociedad civil que reciben formación de parte de la institución y que promueven el uso y aplicación de la LEG
- g. Sector académico
  - Estudiantes universitarios que reciben formación.
  - Estudiantes de educación básica
  - Personal docente

## VII. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

### OBJETIVO GENERAL:

Institucionalizar el principio de igualdad y no discriminación, para el cumplimiento de los compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado salvadoreño, permitiendo la transformación de la cultura organizacional y los servicios que se brindan en el TEG.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Transversalizar el principio de igualdad y no discriminación en la gestión institucional, que permita la transformación de la cultura organizacional al interior del TEG.
2. Asegurar que los servicios que se brindan a la población sean ejecutados bajo criterios de igualdad y no discriminación.
3. Establecer mecanismos de participación ciudadana inclusivos y libres de discriminación, por razones de identidad de género o cualquier otra condición.

## VIII. EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN.

La política institucional de igualdad y no discriminación es el instrumento institucional que da cumplimiento a las competencias y mandatos de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) y la operativización del Plan del Plan Nacional de Igualdad 2016-2020, dando respuesta a las principales apuestas sectoriales del Estado salvadoreño, en concordancia a los lineamientos institucionales para la igualdad sustantiva 2014, proporcionados por el ente rector.

## **E.E. 1. Transversalización del principio de igualdad y no discriminación, para la transformación de la cultura organizacional.**

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

### **LINEAS DE ACCIÓN:**

#### **L.1.1. Desarrollo de procesos de armonización de normativas, políticas, procedimientos, lineamientos institucionales, aplicando el marco normativo de igualdad y no discriminación.**

En esta línea se desarrollarán procesos de revisión y actualización del marco regulatorio institucional en procedimientos administrativos y otros documentos, que incluya:

- 1) Gestión del recurso humano, en los instrumentos de reclutamiento, selección, contratación y promoción del personal; armonizar la política salarial, manual de descripción de puestos y funciones, manual de inducción; así mismo, se adoptaran medidas que contribuyan a la conciliación de la vida familiar y laboral con corresponsabilidad, que incluyan el cuidado de las personas dependientes.
- 2) En los procesos divulgativos de la LEG, particularmente en el Manual de Funcionamiento de las CEG y en las Lecciones de Ética.
- 3) En la gestión administrativa, en los siguientes documentos: manual de organización, manuales y políticas de procedimientos de las diferentes unidades organizativas; instructivos de: viáticos, uso de teléfonos celulares, administración del fondo circulante y caja chica, reglamento del comité de seguridad y salud ocupacional.

4) También se propiciará en las diferentes formas de contratación, la incorporación de criterios de igualdad de participación de mujeres y hombres, a través de los términos de referencia de los servicios prestados por terceros.

5) Elaboración del plan de capacitación institucional sobre temas especializados en derechos de las mujeres, de acuerdo a las necesidades identificadas que permitirán cerrar brechas de género.

L.1.2. Desarrollo de procesos de planificación con perspectiva de género en: plan estratégico y planes anuales operativos con acciones concretas, a fin de responder a compromisos derivados del marco normativo para la igualdad, así como en el seguimiento y evaluación.

- Se incorporará el enfoque de género en el plan estratégico, estableciendo lineamientos para que los planes anuales operativos contengan metas e indicadores de género, que promuevan el cierre de brechas de igualdad de género entre mujeres y hombres.
- También se establecerán lineamientos para que en los programas y servicios institucionales que se diseñen, sean incorporadas metas e indicadores de género.
- Se programarán capacitaciones al personal del TEG en torno a la formulación de indicadores de género.

L.1.3. Elaboración del presupuesto institucional con enfoque de género, que incorpore una unidad presupuestaria, que agrupe las acciones destinadas a prevenir y enfrentar prácticas de discriminación contra las mujeres.

- En esta línea se gestionará la creación de la unidad presupuestaria que evidencie las acciones de género, potenciado los compromisos institucionales con la equidad, la igualdad y la no discriminación. Posteriormente, se identificarán las unidades organizativas que estén ejecutando o proyecten ejecutar acciones dirigidas a grupos poblacionales concretos, para la igualdad de género.

- Los enfoques e indicadores de género se incluirán en los planes anuales operativos de todas las unidades organizativas de la institución. Existirá una coordinación entre las unidades de planificación, unidad financiera institucional y la unidad de género, para identificar todas las acciones de género que realice la institución, con las respectivas asignaciones presupuestarias; dichas unidades tendrán que realizar el seguimiento y evaluación en cada ciclo presupuestario con enfoque de género.

#### L.1.4. Desarrollo de un sistema estadístico institucional, que permita identificar la población usuaria de los servicios del TEG, con datos desagregados según los requerimientos de la LIE.

En esta línea se creará e implementará un sistema estadístico, que permita consolidar información, desagregada para identificar las brechas existentes entre mujeres y hombres, en el acceso en el uso de los mecanismos de denuncia, solicitud de información, solicitud de constancias de registro de sanciones, participación en jornadas divulgativas, los que permitirán medir los servicios institucionales. La identificación de estas brechas orientará los procesos de toma de decisiones institucionales y se reportará al Sistema de Estadísticas y Monitoreo para la Igualdad (SEMI) de acuerdo a mandato de ley.

#### L.1.5. uso del lenguaje inclusivo en los procesos de comunicación institucional interna y externa.

- Se diseñará e implementará una política de comunicaciones con enfoque de género, acompañada de una guía para la utilización del lenguaje y de las imágenes no sexistas, que permitan erradicar la visión tradicional de las mujeres sobre sus funciones en la sociedad, promoviendo una imagen igualitaria, plural y no estereotipada.
- Se revisarán las estrategias y campañas de comunicación que genera la institución, aplicando la normativa nacional de género en todos los productos comunicacionales de difusión interna o externa; a través de formatos y medios de difusión diversos y adecuados, para que el mensaje y la publicidad llegue por igual a mujeres y hombres.

## **E.E. 2. Promoción de valores institucionales comprometidos a un ambiente laboral de buenas prácticas y sin ningún tipo de discriminación.**

Este eje abordará “el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación” en armonía al Plan Nacional de Igualdad. Periodo 2016-2020. Vida Libre de Violencia.

### **L.2.1 Desarrollo de instrumentos y mecanismos institucionales para la actuación y abordaje del acoso sexual, acoso laboral, discriminación o cualquier tipo de violencia.**

- En esta línea se diseñará y adoptará una política de tolerancia cero ante el acoso sexual, laboral y cualquier otro acto de violencia contra las mujeres y aquellas prácticas de discriminación por razones de género, orientación sexual o cualquier otro acto discriminatorio, con un protocolo para la prevención, atención y sanción.
- Se establecerán las rutas de derivación de casos de violencia basada en género u otros delitos, cuando los mismos deban ser atendidos en instancias especializadas.
- Las campañas institucionales serán orientadas a la sensibilización del personal sobre la construcción de nuevas relaciones basadas en la igualdad y no discriminación y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia para las mujeres.

### **E.E.3 Participación activa de la ciudadanía en el ciclo de las políticas institucionales y en la rendición de cuentas del TEG.**

Este eje evidenciará “el compromiso nacional e internacional vinculantes a espacios de participación ciudadana y transparencia para la gobernabilidad, estableciendo procesos institucionales de generación y divulgación de informes institucionales, los cuales corresponden a periodos específicos.”. ISDEMU. Plan Nacional de Igualdad. Periodo 2016-2020. Rendición de cuentas y mecanismos de participación ciudadana.

L.3.1. Desarrollo de instrumentos que promuevan la participación ciudadana y estableciendo de alianzas institucionales que contribuyan a la transparencia y rendición de cuentas.

- En esta línea se elaborará un directorio de los diferentes sectores de la sociedad civil, organizaciones de mujeres y otros, a fin de garantizar su participación en procesos de consultas de temas institucionales, que permitan su aporte a las mismas.

## **IX. MECANISMOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA LA IMPLEMENTACION DE LA POLÍTICA.**

La Política institucional de igualdad y no discriminación del Tribunal de Ética Gubernamental tiene dos niveles de seguimiento: i) el monitoreo; y, ii) la evaluación. Por una parte, el monitoreo consiste en comparar la ejecución con la planificación, comprobando el nivel de cumplimiento y la eficiencia en su logro. Y por otra, la evaluación implica considerar aspectos de pertinencia, efectividad, eficiencia, impactos, apropiación y sostenibilidad de la misma.

Tanto el monitoreo como la evaluación comprenderán la verificación del sistema de indicadores propuestos en la Política, en su plan de acción y por cada unidad organizativa, de acuerdo a las acciones a implementar y con sus respectivas líneas de base y metas. Éstos podrán ser revisados y/o modificados de acuerdo a la tipología de las intervenciones o a las valoraciones en la implementación del plan de acción de la política.

### **A. MONITOREO.**

El monitoreo de la política y de su plan de acción se realizará, cada seis meses, por parte de la Unidad de Género y deberá contener información sobre los alcances, logros y debilidades encontrados en la implementación de la misma. De igual forma, con los resultados obtenidos se propiciará la reflexión para la generación de aprendizajes y la toma de medidas correctivas.

También se llevará a cabo el monitoreo de los avances en la implementación de la Política, a través de:

#### **i. Comité de Género Institucional (CGI)**

El Comité realizará anualmente una valoración del cumplimiento de indicadores propuestos en la Política, en su plan de acción y por cada unidad organizativa, a través de un proceso de revisión de los alcances, logros y debilidades de la misma; para tal efecto, se apoyará de los resultados obtenidos en el monitoreo realizado previamente por la Unidad de Género y de los informes que presente cada unidad encargada de ejecutar los proyectos del plan de acción. Asimismo, es responsabilidad de la CGI, dar a conocer los resultados y las recomendaciones al Pleno del Tribunal de Ética Gubernamental.

#### **ii. Informes**

Las unidades organizativas encargadas de ejecutar los proyectos contemplados en el plan de acción, presentarán un informe anual al Comité de Género, a través de la Unidad de Género, del avance de los mismos, con información desagregada según se estipule en la Política.

En el caso de las CEG, deberán incluir en su informe anual a la UDICA, logros relativos a la ejecución de la política, y será la UDICA la encargada de informar a la Unidad de Género.

### iii. Rendición de cuentas y contraloría social.

El TEG informará a la ciudadanía sobre el avance de los indicadores de seguimiento a la Política institucional de igualdad y no discriminación e incorporará en su informe anual de rendición de cuentas, un resumen ejecutivo que evidencie el nivel de cumplimiento de los compromisos adquiridos para la implementación de la Política y su plan acción. También, promoverá la participación ciudadana en las actividades de divulgación de la misma.

## B. EVALUACIÓN.

Por su parte, la evaluación estará a cargo del Comité de Género Institucional y se desarrollará en dos etapas: La primera, deberá realizarse en el segundo año de ejecución de la política y su plan de acción; y la segunda, al finalizar el plazo de las mismas; es decir, al quinto año. En la evaluación deberán identificarse impactos dentro de los procesos institucionales. Asimismo, se incluirá aspectos cuantitativos (cumplimiento de meta, cambios en brechas) y también cualitativos (valoración de beneficios).

## C. SEGUIMIENTO.

Se trará en un directorio cooperación nacional, regional e internacional para el acompañamiento para hacer efectiva la implementación de la política institucional de igualdad y no discriminación.

### i. Rol del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de las Mujeres (ISDEMU)

De conformidad con el artículo 8 y 11 de la LIE, el ISDEMU, como ente rector, velará por el cumplimiento de la aplicación de la Política institucional de igualdad y no discriminación, para su buena ejecución, cooperará técnicamente con el fortalecimiento de las capacidades institucionales del TEG. También brindará asesoría, según el área de sus competencias, y proporcionará apoyo técnico para el buen funcionamiento de la Unidad de Género y del Comité de Género Institucional.

En correspondencia con este rol, el ISDEMU será parte de los mecanismos de coordinación y seguimiento periódicos del cumplimiento de indicadores establecidos en la Política y su plan de acción.

## ii. Revisión y actualización de la Política

La vigencia de la Política institucional de igualdad y no discriminación y de su plan de acción será de cinco años, comprendidos desde el año 2019 al 2023. Según lo establecido anteriormente, la evaluación media se realizará en diciembre del año 2021.

La Unidad de Género, con el apoyo del Comité de Género Institucional, de su personal y del ISDEMU, en junio de 2024, iniciará el proceso de actualización de la Política para el período 2024-2028; y harán las modificaciones necesarias a su plan de acción.

## GLOSARIO

### **Discriminación horizontal**

En la cual se ubica laboralmente a mujeres en un solo tipo de empleo que se considera apropiado, de acuerdo con las características femeninas.

### **Discriminación vertical**

Limita a las mujeres a acceder a puestos de mayor nivel, responsabilidad y salario pues los requisitos establecen condiciones que no siempre las mujeres pueden conciliar con sus responsabilidades familiares.

### **Sexismo**

Es toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones<sup>9</sup>.

### **Publicidad sexista**

Es cualquier forma de publicidad que transmita valores, roles, estereotipos, actitudes, conductas femeninas y masculinas, lenguaje verbal y no verbal, que fomenten la discriminación, subordinación, violencia y la misoginia<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, artículo 8, letra j.

<sup>10</sup> Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, artículo 8, letra g.

### **Acoso Sexual**

Tipificado como otros ataques a la libertad sexual Capítulo III en el Código Penal de El Salvador, el Art. 165 lo define como: el que realice conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual<sup>11</sup> .

### **Acoso Laboral**

Es la acción de hostilidad física o psicológica, que, de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores<sup>12</sup> .

### **Violencia Institucional**

Es toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres; así como, la que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia<sup>13</sup> .

### **Violencia laboral**

Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo<sup>14</sup> .

<sup>11</sup> Código Penal de El Salvador, el Art. 165, Tipificado como otros ataques a la libertad sexual Capítulo III

<sup>12</sup> Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres, Art. 8, literal b)

<sup>13</sup> Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres, Art. 10, letra b)

<sup>14</sup> Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres, Art. 10, letra c)

## BIBLIOGRAFIA

- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. D.L. No, 520, publicado en el D.O. No 2, Tomo 390, de fecha 4 de enero de 2011.
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, D.L. No 520, publicado en el D.O. No 2, Tomo 390, de fecha 4 de enero de 2011.
- ISDEMU. Política Nacional de las Mujeres, San Salvador, ISDEMU, 2011.
- ISDEMU. Plan Nacional de igualdad, equidad y no discriminación para las Mujeres Salvadoreñas, San Salvador, 2012.
- ISDEMU. Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva en El Salvador. ISDEMU, 2014.
- ISDEMU. Plan Nacional de Igualdad, ISDEMU, periodo 2016-2020.
- 100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad. XIV Cumbre Judicial Iberoamericana.

## PLAN DE ACCIÓN

### Introducción:

El plan de acción que acompaña la política institucional de igualdad y no discriminación del TEG, se ha desarrollado de acuerdo a los tres ejes identificados, el cual contiene 19 acciones, 7 metas y 9 indicadores.

### Objetivos:

- Determinar las acciones que conlleven al cumplimiento de las líneas de acción de la Política institucional de igualdad y no discriminación.
- Conocer las metas institucionales propuestas en cada línea de acción.
- Definir indicadores que permitan visibilizar el avance del principio de igualdad y no discriminación.

**PLAN DE ACCION DE LA POLITICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION**

**Objetivo:** Transversalizar el principio de igualdad y no discriminación en la gestión institucional, que permita la transformación de la cultura organizacional al interior del TEG.

**1. Eje estratégico:** Transversalización del principio de igualdad y no discriminación, para la transformación de la cultura organizacional.

**1.1 Línea de acción:** L.1.1 Desarrollo de procesos de armonización de normativas, políticas, procedimientos, lineamientos institucionales, aplicando el marco normativo de igualdad y no discriminación

Acciones/actividades	Meta	Indicador	Línea Base	Unidad organizativa responsable	Programación Quinquenal					Presupuesto *	Financiamiento
					19	20	21	22	23		
Revisión y actualización del marco regulatorio de: 1) gestión de recursos humanos. 2) Procesos divulgativos de la LEG. 3) Procedimientos de la gestión administrativa.	Al año 2023 se ha armonizado un 50% de la normativa institucional con el principio de igualdad y no discriminación.	1.1.1 No. De instrumentos institucionales actualizados	0	-RR.HH. -UDICA -Gerencia General	X	X	X	X	X		
Propuesta del plan de conciliación de la vida familiar y laboral con corresponsabilidad.				RRHH		X					
Incorporación de criterios de participación de mujeres y hombres en procesos de compras institucionales través de los términos de referencia de los servicios prestados por terceros				UACI		X					
Plan de capacitación institucional sobre temas especializados en derechos de las mujeres y temas de género.				RR.HH UGI		X					



**PLAN DE ACCION DE LA POLITICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION**

**Objetivo:** Transversalizar el principio de igualdad y no discriminación en la gestión institucional, que permita la transformación de la cultura organizacional al interior del TEG.

**1. Eje estratégico:** Transversalización del principio de igualdad y no discriminación para la transformación de la cultura organizacional.

**1.1 Línea de acción:** L.1.3. Elaboración del presupuesto institucional con enfoque de género, que incorpore una unidad presupuestaria, que agrupe las acciones destinadas a prevenir y enfrentar prácticas de discriminación contra las mujeres

Acciones/actividades	Meta	Indicador	Línea Base	Unidad organizativa responsable	Programación Quinquenal					Presupuesto *	Financiamiento
					19	20	21	22	23		
Monitoreo de acciones en los planes anuales operativos de todas las unidades organizativas del TEG	Creación de una unidad presupuestaria que evidencie acciones a favor de la igualdad y no discriminación.	1.3.1. Unidad presupuestaria para acciones de género e inclusión.	0	Gerencia General/ Unidad Financiera Institucional	X						
Gestión de creación de una Unidad presupuestaria que identifique las acciones de género						X	X	X	X		
Capacitación en presupuesto institucional con enfoque de género						X	X	X	X		
				UFI Gerencias y jefaturas		X	X	X	X		

**PLAN DE ACCION DE LA POLITICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION**

<b>Objetivo:</b> ... Transversalizar el principio de igualdad y no discriminación en la gestión institucional, que permita la transformación de la cultura organizacional al interior del TEG											
<b>1. Eje estratégico:</b> Transversalización del principio de igualdad y no discriminación para la transformación de la cultura organizacional.											
<b>1.1 Línea de acción:</b> L.1.4. Desarrollo de un sistema estadístico institucional, que permita identificar la población usuaria de los servicios del TEG, con datos desagregados según los requerimientos de la LIE.											
Acciones/actividades	Meta	Indicador	Línea Base	Unidad organizativa responsable	Programación Quinquenal					Presupuesto *	Financiamiento
					19	20	21	22	23		
Diseño de un sistema estadístico institucional con datos desagregados por sexo, edad y étnico-racial.	Sistema estadístico institucional, que permita consolidar información, desagregada	1.4.1 Sistema de desagregación de datos por sexo, edad y étnico-racial para medir programas, proyectos, y servicios.	0	Gerencia General/Unidad de Informática	X	X					
Lineamientos institucionales para que las diferentes unidades organizativas alimenten el sistema estadístico institucional.							X	X			
Reportes institucionales al Sistema de Estadísticas y Monitoreo para la Igualdad (SEMI) de acuerdo a mandato de ley.							X	X			

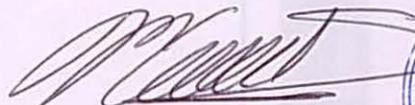
**PLAN DE ACCION DE LA POLITICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION**

<b>Objetivo:</b> Transversalizar el principio de igualdad y no discriminación en la gestión institucional, que permita la transformación de la cultura organizacional al interior del TEG											
<b>1. Eje estratégico:</b> Transversalización del principio de igualdad y no discriminación para la transformación de la cultura organizacional.											
<b>1.1 Línea de acción:</b> L.1.5. Uso del lenguaje inclusivo en los procesos de comunicación institucional interna y externa.											
Acciones/actividades	Meta	Indicador	Línea Base	Unidad organizativa responsable	Programación Quinquenal					Presupuesto *	Financiamiento
					19	20	21	22	23		
Elaboración de política de comunicaciones con enfoque de género, acompañada de una guía de utilización del lenguaje y de las imágenes no sexistas.	Comunicaciones internas y externas que reflejen compromisos institucionales con la igualdad de género e inclusión.	1.5.1. Estrategia de comunicación interna y externa sensible a género que incluya imágenes y lenguaje no sexista elaborada y validada.	0	Unidad de Comunicaciones					X		
Directorio de medios y formatos adecuados de acuerdo al tipo de publicidad dirigido a mujeres, hombres y sus diferencias físicas.											
Capacitación al personal en cuanto al lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa					X	X	X	X			

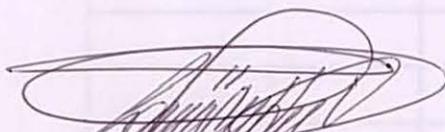




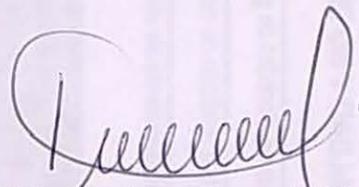
FIRMAS DE APROBADO:



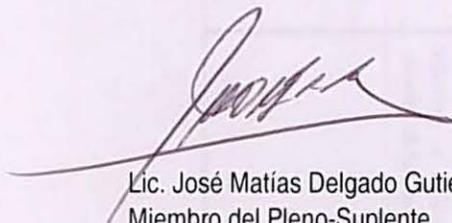
Dr. José Néstor Castaneda Soto  
Presidente



Licda. Laura del Carmen Hurtado Cuellar  
Miembro del Pleno



Licda. Karina Guadalupe Burgos de Olivares  
Miembro del Pleno



Lic. José Matías Delgado Gutiérrez  
Miembro del Pleno-Suplente



Lic. José Luis Argueta Antillón  
Miembro del Pleno