



TRIBUNAL DE ÉTICA
GUBERNAMENTAL
EL SALVADOR, C. A.

REGLAMENTO

COMITÉ DE GÉNERO

INSTITUCIONAL

2021

CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	2
II. OBJETIVO GENERAL	3
III. ALCANCE	3
IV. MARCO LEGAL	3
CAPÍTULO I	3
GENERALIDADES	3
CAPÍTULO II	6
ORGANIZACIÓN DEL COMITÉ	6
CAPÍTULO III	6
FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ.....	6
CAPÍTULO IV	9
PLANIFICACIÓN Y METODOLOGÍA PARA LA CONVOCATORIA Y DESARROLLO DE LAS REUNIONES.....	9
CAPÍTULO V	10
VIGENCIA Y MODIFICACIÓN	10

I. INTRODUCCIÓN

Con la entrada en vigencia de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación (PIIND), y los Lineamientos Institucionales para la transversalización del principio de igualdad en las Instituciones del Estado 2020 del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), definen al Comité de Género Institucional como instancia conformada para operativizar la perspectiva de igualdad en las instituciones del Estado.

La ley establece que en cumplimiento de compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado Salvadoreño en materia de políticas de igualdad y erradicación de la discriminación, las instituciones del Estado deberán integrar los Principios de Igualdad y No Discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, por lo que todas las instituciones están obligadas a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de Género

En cumplimiento a lo anterior, El Tribunal de Ética Gubernamental 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.

De igual manera, por Acuerdo No. 180-TEG-2018 se crea 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.

En ese sentido, el presente reglamento recoge los lineamientos y disposiciones para la mejor organización y funcionamiento del Comité, desarrollando plenamente la incorporación y transversalización de la perspectiva de género a sus planes, programas y acciones, determinándose cuáles son las actividades que corresponderá llevar para que sea más eficiente en su actuar y coadyuve de una mejor manera al cumplimiento de la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación del TEG.

II. OBJETIVO GENERAL

El presente reglamento tiene por objetivo general regular el funcionamiento y organización del Comité de Género Institucional, responsable de promover, apoyar, coordinar, articular y fiscalizar la transversalidad del principio de igualdad y no discriminación del quehacer institucional así como la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión del TEG, fortaleciendo la capacidad para diseñar estrategias e implementar acciones y medidas que contribuyan a disminuir las inequidades con el fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre hombres y mujeres.

III. ALCANCE

Lo establecido en el Reglamento será aplicado por el Comité de Género Institucional y el cumplimiento de sus normas incluye a todo el personal de la institución.

IV. MARCO LEGAL

- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE).
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus Reglamentos.
- Lineamientos Institucionales para la Transversalización del principio de igualdad en las Instituciones del Estado 2020.
- Política Institucional de Igualdad y No Discriminación del Tribunal de Ética Gubernamental.
- Política de Seguridad y Salud Ocupacional del Tribunal de Ética Gubernamental.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Artículo 1. Creación. El Comité de Género Institucional, en adelante el Comité, será creado de acuerdo a lo estipulado en los lineamientos girados por el Instituto Salvadoreño del Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), a través de una propuesta emitida por la Unidad de Género Institucional.

Artículo 2. Denominación. El Comité, es la instancia conformada para operativizar la perspectiva de igualdad en el quehacer institucional.

Artículo 3. Fines. El Comité tiene la facultad 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.

Artículo 4. Principios.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Imparcialidad. Proceder con objetividad en el ejercicio de la función pública.

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

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

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

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

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

Artículo 5. Para efectos del presente Reglamento se entenderá por:

Acciones afirmativas: Al conjunto de medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Acciones Positivas: Aquellas relativas a priorizar la participación de las mujeres, compromiso de contratación o líneas asistenciales solo para mujeres.

Acoso sexual: A la forma de violencia en la que existe una subordinación de género en el ámbito laboral que deriva en un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Lenguaje no Sexista: Aquel que evita estereotipos, usos y expresiones que refuercen actitudes de desigualdad entre mujeres y hombres.

Medidas de Sensibilización: Se entienden como las acciones al interior de la institución para la formación del personal en temas relativos al género y derechos humanos.

Transversalizar: Al proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género, con el objeto de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y hombres, cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

Violencia Laboral: A la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, integridad, libertad y seguridad de la víctima, y le impida el libre desarrollo de la personalidad atentando contra sus derechos.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el hostigamiento o el acoso sexual.

Asimismo, la negativa a contratar o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas de embarazo, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión de género y edad en ciertos cargos, etc.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL COMITÉ

Artículo 6. El Comité será conformado por Acuerdo tomado por el Pleno como máxima autoridad del Tribunal de Ética Gubernamental, en adelante el TEG, de acuerdo a los lineamientos girados por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) y por propuesta emitida por la Unidad de Género Institucional, garantizando su composición de mujeres y hombres de forma representativa, de acuerdo al siguiente detalle:

- 1) Representante de la Máxima Autoridad (Pleno)
- 2) Representante de la Unidad de Género Institucional (UGI)
- 3) Representante de la Unidad de Planificación
- 4) Representante de la Unidad responsable de la Ejecución Técnica Institucional
- 5) Representante de la Unidad Financiera Institucional
- 6) Oficial de Información
- 7) Representante de la Unidad de Comunicaciones

Artículo 7. Duración. El Comité durará en sus funciones dos años, quienes podrán ser reelegidos para periodos similares a los que fueron designados por el Pleno.

Artículo 8. Cese de Actividades en el TEG. Cuando una persona integrante del Comité dejare de laborar en el TEG, la Unidad de Género emitirá una propuesta para suplir la vacante en el Comité, procurando que sea una persona que pertenezca a las unidades establecidas en el artículo 6 del presente reglamento.

CAPÍTULO III

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ

Artículo 9. Funciones del Comité.

- a) Responsable de establecer su propio reglamento y definir su estructura, funcionamiento y plan de trabajo.
- b) Proponer a la máxima autoridad los planes de trabajo, proyectos y/o actividades orientadas a promover la equidad de género y la igualdad.
- c) Diseñar una Estrategia de Género que apunte a desarrollar conciencia de género en las personas servidoras públicas del TEG e identificar buenas prácticas institucionales para generar una cultura organizacional con equidad de género
- d) Coordinar la elaboración de los mecanismos institucionales para la igualdad: diagnósticos de género, política de igualdad y su plan de acción y presupuesto.
- e) Coordinar, monitorear y evaluar la implementación del Plan de Acción de la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación.
- f) Facilitar y coordinar el proceso de transvesalización de la perspectiva de género en el quehacer institucional.
- g) El Comité de Género es el responsable directo de la implementación de los procesos de transversalización del enfoque de género en coordinación con la Unidad de Género.
- h) Proponer actividades de capacitación en materia de igualdad y equidad de género para las personas servidoras del TEG, con la finalidad de que asimilen conocimientos prácticos y necesarios para identificar las inequidades y barreras de género
- i) Colaborar con la Unidad de Talento Humano en la instalación de una cultura de género en el TEG, a través de la generación de actividades que promuevan un ambiente laboral libre de cualquier tipo de hostigamiento, discriminación, acoso y cualquier tipo de violencia por razones de género
- j) Conocer los casos de denuncias internas sobre acoso laboral, sexual, discriminación y/o violencia por razones de género y valorar el elaborar un reporte a la Máxima autoridad, de acuerdo a las garantías establecidas en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, infracción, posible sanción y medidas cautelares si amerita.
- k) Brindar el apoyo correspondiente a la Unidad de Género en los procesos de actualización de la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación.
- l) Otras que se consideren necesarias para el cumplimiento de sus objetivos

Artículo 10. Responsabilidades. El Comité, estará conformado con la siguiente estructura:

- Presidencia
- Secretaría
- Secretaría para la Igualdad Sustantiva
- Secretaría para una vida libre de violencia

Presidencia: Este cargo estará presidido por la Máxima autoridad.

Son atribuciones de la Presidencia.

1. Gestionar a través de la entidad correspondiente, los insumos y materiales necesarios para el funcionamiento del Comité.
2. Presentar a la máxima autoridad el Plan de Trabajo Anual
3. Preparar los puntos de agenda de las reuniones junto con la persona que ejerza la secretaría.
4. Convocar a las sesiones del Comité de Género Institucional.
5. Presidir, suspender y levantar las sesiones del Comité, dirigiendo los debates y ordenando las votaciones.
6. Comunicar al Pleno del Tribunal los acuerdos y medidas en caso del conocimiento de denuncias internas recibidas sobre acoso laboral, sexual, discriminación y/o violencia por razones de género.

De la secretaría.

1. Convocar las reuniones ordinarias del Comité por indicación de la Presidencia del Comité, con antelación de veinticuatro horas, indicando fecha, hora y lugar, detallando los puntos de agenda del día y remitiendo la información disponible en relación con los temas a tratar.
2. Convocar a reuniones extraordinarias por indicación de la Presidencia del Comité, indicando el lugar y la hora.
3. Levantar acta de los acuerdos tomados en la sesiones del Comité
4. Informar, documentar, notificar los actos y resoluciones adoptadas por el Comité íntegramente conformado.
5. Ser responsable de toda la documentación bibliográfica que requiera el Comité para el ejercicio de sus funciones, y el resguardo pertinente.
6. Redactar conjuntamente con la Presidencia del Comité los informes pertinentes al Pleno.
7. Realizar el seguimiento de los acuerdos adoptados
8. Velar por el cumplimiento del presente Reglamento
9. Otras que le encargue la Presidencia del Comité

Secretaría para la igualdad sustantiva.

1. Proponer la elaboración de instrumentos, mecanismos, metodologías y estrategias, para la atención integral de las mujeres, de las personas adultas mayores, indígenas

o en condición de discapacidad y de las que estén en situación de vulnerabilidad por su identidad, expresión u orientación sexo-afectiva, así como para la educación y sensibilización de las demás personas, con el fin de prevenir, combatir y eliminar toda forma de discriminación y violencia.

Secretaría para una vida libre de violencia.

1. Proponer cambios culturales para la eliminación de estereotipos y la erradicación de prácticas discriminatorias, mediante estrategias de comunicación, difusión y educación en el quehacer institucional.
2. Promover e impulsar acciones afirmativas a favor de las mujeres, de las personas adultas mayores, indígenas o en condición de discapacidad y de las que estén en situación de vulnerabilidad por su identidad, expresión u orientación sexo-afectiva, a través de procesos de transversalidad al interior del Tribunal.

CAPÍTULO IV

PLANIFICACIÓN Y METODOLOGÍA PARA LA CONVOCATORIA Y DESARROLLO DE LAS REUNIONES

Artículo 11. Reuniones. El Comité se reunirá ordinariamente de forma bimensual; y extraordinariamente, las veces que sea necesario.

- Se llevarán a cabo en forma presencial u on line (virtual), a través de plataformas institucionales.
- El quorum necesario para la realización de una sesión será la participación de la mitad más uno de sus integrantes. De no integrarse el quórum, se convocará a una segunda reunión de manera extraordinaria.

Artículo 12. Convocatorias. Las convocatorias a las reuniones ordinarias del Comité serán realizadas por la persona que ejerza la secretaría, así como las reuniones extraordinarias previa coordinación con la Presidencia del Comité.

Artículo 13- Acuerdos. Los acuerdos del Comité serán adoptados por consenso, por mayoría de votos de quienes se encuentren presentes. En caso de empate la Presidencia tendrá el voto de calidad.

Artículo 14. Duración y desarrollo de las reuniones. La duración de las reuniones dependerá de los puntos a tratar.

La Presidencia moderará la sesión controlando el tiempo de las mismas, dando la palabra a quien lo solicite, cerrando un tema cuando lo considere. De no disponer de tiempo suficiente, uno o más temas podrán quedar postergados para la siguiente sesión a solicitud de cualquier miembro y con la aprobación de la Presidencia. En el caso de las sesiones on line (virtuales) dejarán constancia de sus comentarios o preguntas, así como de su aprobación también mediante correo electrónico.

CAPÍTULO V

VIGENCIA Y MODIFICACIÓN

Artículo 14. Vigencia y Modificación. El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de aprobación por parte de los Miembros del Pleno.

El Reglamento deberá ser revisado con una periodicidad de al menos una vez cada dos años y podrá ser modificado a propuesta del Comité de Género Institucional por modificación de lineamientos por parte de ISDEMU o por la Máxima autoridad.

Tribunal de Ética Gubernamental, a los nueve días del mes de junio de dos mil veintiuno.

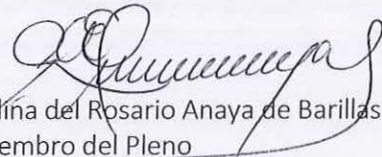
FIRMAS:



Dr. José Néstor Mauricio Castaneda Soto
Miembro del Pleno



Licda. Laura del Carmen Hurtado Cuellar
Miembro del Pleno



Licda. Fidelina del Rosario Anaya de Barillas
Miembro del Pleno