



Líneas Técnicas para incorporar el Enfoque de Género e Interseccionalidad

Unidad de Género

RESPONSABLE DE LA PUBLICACIÓN

Instituto Salvadoreño para El Desarrollo
Integral de la Niñez y la Adolescencia (ISNA)

VALIDACIÓN

Licda. Elda Gladis Tobar Ortiz
Directora Ejecutiva ISNA

ELABORADO POR

Licda. Margarita Escobar de Barrios
Licda. Tania Lorena Ramírez Quintanilla
Licda. Tatiana María Sibrian Serrano
Unidad de Género

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Carolina Mejía
Unidad de Comunicaciones



Mayo 2016



Unidad de Género

Líneas Técnicas para incorporar
el Enfoque de Género e
Interseccionalidad

Introducción

La Constitución de la República de El Salvador en su artículo 3, reconoce que todas las personas son iguales ante la ley, por lo tanto, para el goce de los derechos no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de ninguna naturaleza.

En ese mismo sentido, la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA), determina en su artículo 11 el **“Principio de igualdad, no discriminación y equidad: Todas las niñas y niños son iguales ante la ley. Por tal motivo, no podrá justificarse ninguna distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en criterios tales como sexo, raza, color, edad, idioma, religión, culto, opinión, filiación, origen nacional, étnico o social, posición económica, necesidades especiales, discapacidad física o mental, nacimiento o cualquier otra condición de las niñas, niños, adolescentes o sus madres, padres, responsables y representantes que tengan por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos fundamentales”**.

Así mismo, el artículo 8 de la misma ley, determina la responsabilidad y el deber del Estado de promover y adoptar todas las medidas necesarias para proteger a la familia, así como a los padres y madres para el cumplimiento de los derechos y deberes establecidos en dicha ley.

Por tal motivo, el ISNA es responsable del cumplimiento de las normas nacionales y de los instrumentos internacionales suscritos por El Salvador en materia de equidad e igualdad de género, protección de la niñez y adolescencia y prevención y erradicación de la violencia contra las niñas y las mujeres. Por lo tanto, institucionalmente se tiene la necesidad de involucrarse activamente en la definición de políticas, mecanismos y estrategias que permitan asumir

la inserción de los enfoques basados en los derechos humanos, género e inclusión, en los programas, proyectos y acciones relacionadas al quehacer institucional.

El presente documento constituye las líneas técnicas para la incorporación del enfoque de género, que plantea la Unidad de Género, las cuales son congruentes con las grandes líneas estratégicas propuestas desde el Gobierno Central, plasmadas en el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019.¹

Por otro lado, en éste documento se encuentran considerados otros instrumentos jurídicos nacionales en materia de prevención y protección de los derechos de las niñas y las mujeres, así como las observaciones y recomendaciones realizadas al Estado salvadoreño por parte del Comité de la CEDAW, respecto a algunas precisiones conceptuales dirigidas al fortalecimiento, la gestión y gerencia de las instituciones que requieren la incorporación de los enfoques basados en los derechos humanos y género, como ejes transversales en su quehacer diario, como mecanismo de acciones afirmativas, que contribuyan a reducir las brechas de género que enfrentan actualmente las niñas, adolescentes y mujeres.

La incorporación de la perspectiva de género, es una estrategia organizacional para transversalizar en enfoque de género en todos los aspectos de los procesos de políticas, programas, planes, proyectos y en general en el quehacer de la institución.

¹ Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019. “El Salvador: Productivo, educado y seguro”. Objetivo 5: Acelerar el tránsito hacia una sociedad equitativa e incluyente. Gobierno del Prof. Salvador Sánchez Cerén.

Siglas y Acrónimos

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

PNM: Política Nacional de las Mujeres

ISNA: Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia

LEPINA: Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia

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

CEDAW: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Finalidad

Las presentes líneas técnicas orientan la aplicación concreta del enfoque de género e interseccionalidad en cada una de las Unidades sustantivas y Unidades de apoyo del Instituto; por “interseccionalidad” asumiremos la categoría de análisis, introducida por Kimberle Crenshaw, para dar énfasis a la existencia de varios ejes de desigualdad (raza, etnia, género, etc.) que, como si fuesen avenidas en una gran ciudad, transcurren de forma independiente pero contando con varias intersecciones, entre ellas (Crenshaw, 2002). Las personas colocadas entre ejes diversos (mujeres negras, lesbianas, mayores, con discapacidad, etc.) sufren la desigualdad de un modo único y cualitativamente diferente, imposible de ser analizado a partir de una simple suma de categorías.²

2 Bayona, Aracely: Victimología e interseccionalidad, Módulo VII. Curso sobre derechos humanos e interseccionalidad, Escuela de capacitación fiscal, Fiscalía general de la república El Salvador. Presentación en diapositivas, Número 2. En <http://aulavirtual.fgr.gob.sv/moodle/mod/folder/view.php>

Esos ejes de desigualdades en el caso del ISNA han tenido manifestaciones como:

- a. *Un 14.8% de mujeres frente a un 10.3% de hombres sostienen que existe un trato preferencial con su jefatura debido a su condición de género. En este sentido [...] cuando la jefatura es del sexo masculino existen vicios de discriminación como la delegación de algunas tareas propias del trabajo reproductivo (preparar café, mantener cierto orden en el activo de las oficinas, entre otras); así mismo, existe discriminación cuando estas jefaturas “anteponen el físico de algunas empleadas al momento de distribuir la carga laboral o mostrarse condescendientes”.*
- b. *Un 72.1% de mujeres frente a un 51.7% de hombres no ha ascendido de puesto desde su contratación en el ISNA.*
- c. *Un alto porcentaje de mujeres, incluso mayor que los hombres, sostiene que desvaloran sus esfuerzo personal y lo atribuyen a factores externos (29.5%), le asignan tareas que son imposibles de realizar o le inducen al error (8.2%); le ignoran, le excluyen o no le toman en cuenta en su trabajo (14.8%) o le restringen las posibilidades de reunirse o comunicarse con la jefatura superior (3.3%).*
- d. *La mayoría de mujeres que ha sufrido alguna vulneración, ha sido víctima de insultos, observaciones, bromas o insinuaciones de carácter sexual (29.5%); por su parte, resulta preocupante que el 16.4% haya experimentado contacto físico innecesario o no deseado, como tocamientos, caricias, o pellizcos y que el 1.6% haya experimentado solicitudes o exigencias directas de favores sexuales.³*

3 Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia (ISNA) / Comité Institucional de Género: Diagnóstico de la situación de género y hallazgos para la construcción de la política institucional de igualdad y equidad de género. San Salvador, 2012. Pág. 28-31

Bajo las anteriores y otras situaciones, las *Líneas Técnicas* determinan los aspectos que deben considerarse en las diversas fases de la planeación y ejecución de las actividades realizadas, por cada una de las instancias que conforman la institución.

Las líneas en sí tienen por finalidad únicamente el establecer parámetros para que las instancias organizativas incorporen el enfoque de género y logren la igualdad real entre hombres y mujeres a nivel institucional y entre niños, niñas y adolescentes a quienes la actividad se dirige.

Correspondencia de las Líneas Técnicas con la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género y otros instrumentos de Planificación Institucional

Las Líneas Técnicas permiten la aplicación de algunas líneas estratégicas y de acción correspondientes a la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género.

Asimismo, mantienen concordancia con la línea estratégica referida a la ejecución de “planes, programas y proyectos, con enfoque de derechos, género e inclusión dentro del marco de la Planificación Institucional debidamente autorizada” del Plan Estratégico Institucional/PEI.

En específico, las Líneas contribuyen al cumplimiento de la meta estratégica 5.2 relativa al fortalecimiento institucional en materia de planificación, mediante la concreción de la estrategia de implementación de procesos de planificación institucional cuyos ejes transversales son entre otros, el género y el enfoque basado en derechos humanos.

Competencias de la Unidad para la Generación de Líneas Técnicas

De conformidad a lo dispuesto en el Modelo de Gestión, la Unidad de Género es responsable de proporcionar líneas técnicas a efecto de transversalizar el enfoque de género en planes, programas y proyectos (internos y externos) de intervención institucional.

Asimismo, según lo dispuesto en el acuerdo de creación⁴ de la Unidad, ésta es competente para asesorar a todas las unidades organizativas del ISNA en la incorporación del enfoque de género en planes, programas, estrategias en todo el quehacer institucional y para realizar las acciones encaminadas a lograr la igualdad sustantiva en el ISNA.

Según el organigrama aprobado en la segunda sesión ordinaria de Junta Directiva en el año 2015 mediante acuerdo número dos de fecha cuatro de febrero, la Unidad de Género se encuentra integrada en la estructura de primer nivel de la Dirección Ejecutiva, siendo posible su incidencia en todas las áreas de trabajo de las Subdirecciones y Gerencias, y en consecuencia, también en los Departamentos, Oficinas Territoriales, Centros de Atención y demás unidades organizativas del ISNA.

Documentos básicos de referencia para la transversalización

Algunos documentos básicos de consulta para la transversalización son:

4 Acuerdo número dos del siete de mayo de dos mil catorce en la Tercera Sesión Ordinaria de Junta Directiva.

1. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing
2. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
3. La Política Nacional de las Mujeres
4. Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva en El Salvador
5. La ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres
6. Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género
7. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia
8. Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal
9. Recomendación general N° 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Transversalización del Enfoque de Género en las Unidades Organizativas del ISNA

Las siguientes líneas técnicas son de obligatorio cumplimiento, y establecen aspectos que cada una de unidades organizativas del ISNA, deben aplicar para el inicio de la incorporación del enfoque de género.

La lista de los aspectos presentados no es de aplicación rigurosa, por lo que, cada unidad organizativa podrá, de acuerdo a su naturaleza y ámbito de trabajo, ampliar el campo de aplicación del enfoque de género, siempre y cuando no se hagan aplicaciones erróneas que sean contrarias a la igualdad real.

Línea UNO:

Incorporación de los principios fundamentales del enfoque de género

En atención a la normativa nacional y a las competencias del ISNA como institución del Estado⁵, todas las Gerencias, Subdirecciones y Unidades, deberán incorporar los principios siguientes en orden a lograr una transversalización del enfoque de género:

a) Igualdad

La igualdad refiere al hecho de que mujeres y hombres son iguales ante la ley y cuentan, por ello, con las mismas oportunidades de desarrollo. Debido a estas circunstancias, mujeres y hombres deben recibir por parte de las instituciones del Estado respeto, trato y protección iguales de sus derechos. El principio de igualdad no remite únicamente al reconocimiento formal de que mujeres y hombres son iguales, sino al obligado desarrollo por parte del Estado de las medidas necesarias para buscar su igualdad real, estableciendo beneficios justos y equivalentes en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia. Este principio está amparado por el art. 6.1 de la LIE.

b) Equidad

La equidad se refiere al desarrollo de las medidas necesarias para la construcción de la igualdad real. Para este fin, las instituciones del Estado deben hacer

⁵ Las obligaciones de las instituciones del Estado con relación a la igualdad se encuentran contenidas en el artículo 4 de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer.

uso de acciones afirmativas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres. Por acciones afirmativas debe entenderse, todas aquellas que dan una ventaja temporal a las mujeres para lograr sufragar las brechas económicas, sociales, políticas y culturales que las separan de la igualdad de oportunidad respecto de sus pares hombres. El empleo de dichas acciones debe realizarse con especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones. La sustentación de este principio se encuentra en el art. 6.2 de la LIE.

c) No discriminación

La no discriminación se refiere a la prohibición de toda forma de discriminación, sea de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres. Por discriminación se entiende 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 cualquier ámbito de su vida, con independencia de sus condiciones socioeconómicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole. Se considerará discriminación directa cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro; mientras que la discriminación indirecta es cuando por razón de sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa. El sustento de este principio se encuentra en el art. 6.3 de la LIE.

d) Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres

El respeto a las diferencias implica la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en las características biológicas, origen étnico, preferencias sexuales, identidad de género, edad, preferencias ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos

de género de mujeres y hombres. El respeto a las diferencias alude a una convivencia armónica y tolerante no sólo en las relaciones entre mujeres y hombres, sino a aquellas que se establecen entre hombres o entre mujeres, especialmente en relación a grupos tradicionalmente vulnerados, invisibilizados y/o estigmatizados como las y los jóvenes y la población LGBTI. Este principio se ampara en el art. 6.4 de la LIE.

e) Transversalidad

La transversalidad es el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado y en otras organizaciones mencionadas en esta ley. Por ello, la transversalidad implica la inclusión del enfoque de género en todos los instrumentos de planificación estratégica y operativa, en todos los procesos administrativos, y en todos los programas de atención, debidamente visibilizado y conteniendo las medidas de acción positiva pertinentes. Este principio se sustenta en el art. 6.5 de la LIE.

Según los Lineamientos institucionales para la Igualdad Sustantiva, en concordancia con los artículos 9 y 10 de la LIE, las instituciones del Estado, deben adoptar, la perspectiva conceptual, metodológica y técnica del enfoque de género, cuyo objetivo es descubrir y reconocer las desigualdades y discriminaciones existentes entre las personas, creadas sobre la base de las diferencias sexuales, y que produzcan desventajas, para mujeres o para los hombres, en el disfrute de los derechos ciudadanos en todos los ámbitos de la sociedad. Además, debe aplicarse de forma progresiva y coordinada en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas estatales y de otros instrumentos, procedimientos, mecanismos y normativas.

Línea DOS:

Adecuación de los programas, planes y proyectos al enfoque de igualdad de género

Cada una de las Subdirecciones, debe considerar los aspectos retomados por la LIE relativo a la promoción y protección de la igualdad e iniciar un proceso de revisión y adecuación de los diversos programas, planes o proyectos a las observaciones realizadas por los diversos órganos creados en virtud de los tratados – Comité de Derechos Humanos, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Comité contra la Tortura, Comité de los Derechos del Niño, Comité para la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad y Comité contra las Desapariciones Forzadas- referidas a niñez y adolescencia.

Por tanto, deben examinar las recomendaciones finales de dichos órganos e incorporar las recomendaciones realizadas al país en lo que fuere aplicable, para el logro y garantía de los derechos de las niñas, niños y adolescentes y realizar un diagnóstico de los diversos programas y acciones realizadas para detectar cuáles son las falencias con respecto al logro de la igualdad entre niñas y niños, adolescentes mujeres y adolescentes hombres, a fin de adoptar las medidas correctivas necesarias para erradicar todas las formas de discriminación contra las niñas y las mujeres.

Si bien la inclusión es un eje transversal de los programas del ISNA, es necesario que no se tome de forma general, asumiendo que las acciones lo incorporan per se y que la implementación del programa no tendrá como resultado

la discriminación. Para evitar cualquier inconveniente que genere como resultado la exclusión de la participación de adolescentes en el programa o proyecto es preciso visibilizar de manera enfática algunas medidas de acción positiva en favor de niñas y mujeres, considerando especialmente a aquellas en las que concurren múltiples formas de discriminación en razón de: pobreza, analfabetismo, discapacidad, orientación sexual o identidad de género (LGBTI), entre otras.

En todos los programas a implementar con niñas, niños o adolescentes se debe ampliar y/o reforzar el derecho a la participación en todas sus esferas y ámbitos, es decir, en la toma de decisiones en igualdad de oportunidades entre niñas y niños, respecto de formas y modalidades de atención, satisfacción de los servicios, evaluación de los programas y en todos los asuntos que les afecten y tengan interés.

Línea TRES:

Aplicación del principio de laicidad en la atención

El Estado salvadoreño es un estado laico y en ese sentido debe cumplir con su deber de neutralidad. Jurisprudencialmente éste deber *“conlleva la prohibición estatal de alentar u otorgar un trato más beneficioso o desfavorable a un credo en específico, fundado en esa misma condición. Este deber no es incompatible con el reconocimiento jurídico y la garantía de la práctica religiosa, en tanto expresión de la libertad individual, [...] solo exige que la pertenencia de una persona o situación a un credo particular no sirva de fundamento para conferir un tratamiento más favorable –o perjudicial– que el que resultaría aplicable en caso que no concurriera la práctica de ese culto religioso específico. Del mismo modo, es contrario al deber de neutralidad que una actividad estatal se*

explique o fundamente en razón exclusiva de un credo particular o, en general, en la promoción de la práctica religiosa⁶.”

Dicho eso, es importante recalcar que la laicidad debe ser aplicada en la adecuada atención de hombres y mujeres de la institución, personas adultas usuarias de los servicios del ISNA y en especial en la atención de niños, niñas y adolescentes a quienes los programas son dirigidos.

El respeto al principio de laicidad también es importante para el logro de la igualdad de hombres y mujeres, en ese sentido la LEIV establece que no puede invocarse ninguna costumbre, tradición, ni consideración religiosa para justificar la violencia contra la mujer, por tanto, todas las unidades organizativas y actividades del Instituto deberán adecuar aquellos aspectos de los programas o corregir actitudes que tiendan a privilegiar un credo o religión sobre otros, imponer determinadas prácticas religiosas en detrimento o desconocimiento de otras y a establecer que los contenidos de dichas prácticas no se realicen en menoscabo de principio de igualdad y los derechos humanos.

Es decir, no debe utilizarse ninguna costumbre, tradición ni consideración religiosa para justificar la violencia contra las mujeres en los lugares de trabajo o contra las niñas y adolescentes en la atención directa o utilizar esas consideraciones para revictimizar a las mujeres, niñas y adolescentes víctimas de violencia.

El logro de la laicidad en la atención a niñas y adolescentes, debe garantizarse mediante la aplicación de la Línea 2 de los presentes lineamientos e implica la revisión de las estrategias de intervención en la atención de niñas, niños

6 Corte Suprema de Justicia, Sala de los Constitucional, Sentencia de Inconstitucionalidad 3-2008 del veintidós de mayo de dos mil trece Disponible en: www.jurisprudencia.gob.sv

y adolescentes en los programas del ISNA, así como del establecimiento de alianzas y coordinaciones de trabajo con organizaciones no gubernamentales cuyo trabajo está dedicado a la niñez y con quienes la institución se relaciona constantemente.

Si en el referido proceso de revisión de programas se advierte determinada orientación religiosa, se debe garantizar que quienes participen en dicho programa lo hagan de manera voluntaria y se tome en cuenta la libertad de pensamiento, conciencia y religión, respetando además a quienes no ejercen ninguna, y en caso exista vulneración de derechos por razones religiosas, se deben tomar medidas correctivas que tiendan tanto a erradicar aquellos factores que logran la victimización como de los impactos de dicha vulneración.

Se recuerda en este punto que *la libertad religiosa o de creencias es un derecho ejercido por quienes han asumido una actitud positiva frente el fenómeno religioso, es decir, aquellos que han optado por profesar una religión en particular; y, además, por quienes han decidido no ejercer ninguna religión, es decir, aquellos que asumen una actitud negativa respecto a la religión y las creencias. Así, no es posible entender que el derecho a la libertad religiosa o de creencias solo comprende aquellas manifestaciones realizadas en el marco de una religión y no a aquellas que no comparten dicha posición, pues ello implicaría una interpretación restrictiva que vulneraría el contenido de este derecho.* (Sentencia de Inconstitucionalidad 3-2008 del veintidós de mayo de dos mil trece)

Línea CUATRO: Adecuación de los registros estadísticos

La adecuación en cuanto al manejo de la información y los mecanismos para la recolección de datos para fines estadísticos debe considerarse en tres niveles: el primero con referencia a procesos de gestión interna, es decir los referidos a documentos de índole administrativa de cada una de las instancias del ISNA tales como listados de asistencia, formularios de solicitud de servicios u otro documento que sea utilizado por cada una de las Unidades, Subdirecciones o Gerencias, así como de sus respectivas dependencias. El segundo referido a la atención brindada por el Instituto como los formularios SIPI y en cada una de las Subdirecciones en la implementación de los programas y el tercer nivel el relativo a documentos administrativos relacionados con el recurso humano, como formularios de permisos personales, permisos o licencias, misiones oficiales u otros.

Estos tres niveles o sistemas de recolección de información deben adecuarse a la posibilidad de registrar y expresar las condiciones de género de la población trabajadora en caso del tercer nivel y a la población atendida en caso del primer y segundo nivel. Deben ser capaces de reflejar quienes tienen más acceso a los servicios del ISNA, cuales son más solicitados por mujeres u hombres, o por ejemplo cuál es el uso del tiempo de permiso de hombres y mujeres.

Una de las primeras medidas a adoptar en la aplicación de la presente línea es la relativa a consignar los datos desagregados por sexo y no por género, como generalmente se encuentra en algunos formularios de asistencia.

Recordando que el género (femenino y masculino) es una construcción social y que el sexo parte de lo biológico, las unidades, subdirecciones, departamentos y otras instancias que llevan a su cargo formularios similares, deben modificar las casillas mencionadas y sustituir las palabras **“género: femenino y masculino” por el de “sexo: mujer, hombre”**.

El enfoque de género en la recolección de datos estadísticos es un proceso en el que se consideran las posibles implicancias del género en cada una de las fases de la producción de datos estadísticos: diseño, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de cada una de las estadísticas.

Las instituciones públicas generan datos estadísticos, pero ésta no siempre está desagregada por sexo. Cuando no se desagrega la información estadística referida a las personas según su sexo, no se permite la elaboración de estudios y /o investigaciones que reflejen la realidad diferenciada de niñas- niños, mujeres- hombres en sus distintos ámbitos de desarrollo.

En función de lo anterior, el ISNA responde al mandato legal establecido en la **Ley de Igualdad, Equidad, y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres**, en su artículo 14: *“De las estadísticas e indicadores: Las instituciones del Estado deberán desagregar por sexo la recopilación, análisis y publicación de toda la información estadística relevante para el objeto y mandatos de esta ley; así como realizar los estudios y crear los instrumentos que permitan desarrollar indicadores que faciliten el conocimiento de las situaciones de discriminación y de brechas existentes en la situación y posición de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de actividad de la sociedad salvadoreña para brindar fundamento objetivo a las políticas de igualdad...”*

Además, se recuerda que tanto el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en sus observaciones finales a El Salvador en noviembre de

2008 como el Comité de los Derechos del Niño en sus Observaciones al país en 2010, han observado y realizado recomendaciones en lo relativo a los datos estadísticos que deben consignar los sistemas de información, por tanto, es pertinente reflejar, según proceda, las siguientes especificidades⁷:

- Edad
- Sexo
- Grupo minoritario
- Grupo socioeconómico
- Zona geográfica (rural/urbana)
- Nivel de escolaridad
- Tipo de medidas adoptadas: judiciales o administrativas
- Adopción de acciones afirmativas
- Violencia por razones de género
- Número de las atenciones del ISNA
- Número de juicios o condenas en caso de delitos

Línea CINCO: Uso del lenguaje inclusivo

La comunicación institucional posee características propias del lenguaje sexista, por tanto, es preciso que todas las unidades organizativas del ISNA, adecuen sus documentos de trabajo y generen la documentación respectiva de sus actividades de forma no sexista, es decir, que subordine u oculte a las

⁷ Los criterios han sido retomados del párrafo 6 y 7 de las observaciones a El Salvador por el Comité de los Derechos del Niño en el año 2010 y del párrafo 17 y 18 de las observaciones realizadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en 2008

mujeres bajo lo masculino por tomarse éste, como unidad de medida.

Ante esto, hay que aclarar, no es lo mismo hablar sobre género y el lenguaje no sexista, que del género gramatical, esta confusión nos puede conducir a emitir juicios sobre los cuales no tenemos suficiente conocimiento, por ello, es preciso diferenciar uno del otro.

El género gramatical

... es una forma en la que se clasifica a los nombres, pronombres, artículos, cuantificadores y adjetivos. Existen solo dos géneros gramaticales: femenino y masculino.

El género gramatical que tiene cada sustantivo implica que los artículos y adjetivos que lo acompañan también tengan el mismo género gramatical al momento de formar una frase u oración. Esta es la manifestación del género gramatical y se le conoce como “concordancia”.

La concordancia es la propiedad de los sustantivos y pronombres que hace que coincidan en género gramatical con otras palabras relacionadas, como artículos, adjetivos y cuantificadores.⁸

El género dentro del lenguaje es evidenciar la existencia de mujeres y hombres, diferenciando los términos dentro de las oraciones y contextos para no ocultar a un sexo por otro, es decir, para no usar –y abusar- del “masculino genérico”.

La manera sugerida por el presente documento para evitar ocultar el femenino o situarlo en un plano secundario o de menos valor con respecto al masculino,

⁸ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo. Perú. 2010. Pág.16-17

es utilizar formas inclusivas, que en términos de lenguaje no es más que “ el conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca personalizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, promoviendo que las y los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y en el sexismo social presente en el lenguaje”⁹, esto puede lograrse con el uso de:

a. Nombres colectivos o genéricos

Son nombres que hacen referencia tanto a las mujeres como a los hombres. Por ejemplo: La juventud por los jóvenes; la niñez por los niños; la ciudadanía por los ciudadanos.

b. El término “personas”

La palabra “persona” o “personas” incluye a la mujer como al hombre. Puede utilizarse por ejemplo en frases tales como: Las personas trabajadoras; las personas con discapacidad; las personas referentes de los programas, etcétera.

c. Cargos y funciones

Para designar el cargo y evitar el uso exclusivo del masculino en los cargos – jefes, gerentes, coordinadores, etc.- se puede aludir al cargo o función que la persona desempeña. Así por ejemplo, los formularios utilizados por recursos humanos, deberán ser modificados en virtud al cargo y consignar “jefatura inmediata” en vez de “jefe inmediato”.

Otras medidas pueden ser adoptadas por parte del personal de la institución para evitar el sexismo lingüístico, asimismo es importante el uso de imágenes de mujeres y hombres en las estrategias comunicacionales utilizadas por el instituto.

⁹Ibíd. Pág. 14

Para evitar reproducir estereotipos y roles tradicionalmente femeninos y masculinos se sugiere destacar por igual los logros de hombres y mujeres, presentar a mujeres y hombres en diversos roles no tradicionales y en caso de niñez y adolescencia, destacar el principio de igualdad al no utilizar imágenes donde se refuercen los roles y estereotipos de género.

Para más información sobre el uso del lenguaje y de imágenes remítase al apartado sexto de los Lineamientos institucionales para la igualdad sustantiva referida a la transversalización del enfoque de género en los procesos de comunicaciones del Estado, el anexo número nueve “Guía Práctica de comunicación con perspectiva de género” y el Manual *sobre estrategias comunicacionales elaborado por ISDEMU*.

Además se exhorta retomar los objetivos estratégicos y las medidas contenidas en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing referidas a *la mujer y los medios de difusión*.

Las obligaciones de las instituciones estatales para la eliminación del uso sexista del lenguaje y de las expresiones de discriminación contra la mujer se encuentra consignado en el artículo 15 de la LEIV, por lo tanto, el uso no sexista del lenguaje es obligatorio para toda persona vinculada con la administración pública.

Línea SEIS: Formación y capacitación

La actual concepción del desarrollo humano, en la medida en la que pone a las personas como centro y meta del mismo, otorga la formación profesional

y técnica en particular, un rol protagónico en el proceso de desarrollo de capacidades y expansión de oportunidades, así como en el refuerzo por disminuir las manifestaciones de exclusión dentro del ámbito laboral.

El ISNA tiene un reto fundamental en la formación técnica que institucionalmente se canaliza a través de la *Departamento de Formación en Derechos en Niñez y Adolescencia*, según mandato legal¹⁰, en el cual se brinda capacitación y formación por medio de los cursos especializados en materia de derechos humanos de niñez y adolescencia, desde la perspectiva de los derechos humanos, género e inclusión; con lo cual contribuye a la formación de las y los operadores del sistema, a desarrollar plenamente sus capacidades y brindar una atención integral hacia las niñas y niños basado en el respeto a los derechos humanos y en los principios de igualdad y no discriminación.

Además, la formación especializada debe contribuir a:

- a) Mejorar las condiciones de participación en el ámbito laboral, como espacios de discusión, opiniones técnicas, recomendaciones/observaciones, etc.
- b) Disminuir, eliminar la discriminación y avanzar en la reducción de las brechas entre los géneros, por medio del fortalecimiento de las capacidades técnicas.
- c) La distribución equitativa de las responsabilidades o la carga laboral de acuerdo a las competencias de las personas.
- d) La eliminación del lenguaje, comentarios sexistas y la divulgación de estereotipos, en el desarrollo de la atención con las niñas y niños, erradicando el trato diferenciado entre mujeres y hombres.
- e) Estimular la construcción de abordajes multi, inter y transdisciplinarios, especialmente para el desarrollo de metodologías de intervención,

10 Artículo 180, literal "h" Ley de protección integral de la niñez y adolescencia.

análisis, evaluación que logren incidir en ámbitos como la prevención, promoción, inserción y/o restitución de los derechos de la población que atiende la institución, que generen un impacto positivo en la sociedad.

En ese sentido, es necesario que cada una de las instancias organizativas integre en las capacitaciones anuales procesos de formación con temáticas de género o procesos específicos sobre género, derechos humanos, masculinidades y otros que puedan contribuir al conocimiento del enfoque de género y su aplicación en cada una de las áreas de trabajo que realiza.

Asimismo, se debe fomentar la inclusión de mujeres a programas de formación y especialización de manera paritaria y asegurar que las capacidades profesionales sean fortalecidas para el desempeño adecuado de sus labores. La formación técnica y de especialización no deberá realizarse en función del sexo de la persona, sino en función de cualificar la atención brindada por el ISNA en el ejercicio de sus funciones.

La especialización y fortalecimiento de las capacidades técnicas actualiza los perfiles ocupacionales de cada persona, permitiendo habilitar la práctica laboral que dé visibilidad a las mujeres y aporte la formación práctica requerida, generando conciencia de las relaciones entre una estrategia de igualdad en la formación y los puestos ocupacionales y una adecuada gestión de los recursos humanos con que cuenta la institución.

Se debe considerar que las capacitaciones en materia de género no son exclusivas para las mujeres y que las convocatorias se realizarán de acuerdo a los objetivos de cada uno de los procesos de formación, sensibilización o especialización.

Línea SIETE: Violencia por razones de género

Según las recomendaciones generales 12 y 19 del Comité para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la violencia cometida en perjuicio de la mujer es considerada una forma de discriminación, por tanto, afecta el goce y ejercicio de sus derechos con respecto al hombre.

Asimismo, la Política Nacional de las Mujeres establece la necesidad de institucionalizar mecanismos para erradicar el acoso sexual en los diferentes ámbitos laborales públicos. En ejecución de dicho objetivo, el ISNA debe atender diligentemente los casos que puedan contener expresiones de violencia por razones de género, en especial aquellas que sean manifestación de violencia sexual, psicológica o física.

A efectos de comprender cuando los actos que constituyen violencia se debe considerar si ésta ha sido cometida contra la mujer porque es mujer o si la violencia la afecta de manera desproporcionada en el goce de sus derechos con relación a los hombres.

Por ello, todas las jefaturas deberán cumplir con sus atribuciones que de conformidad al ordenamiento jurídico aplicable y a lo dispuesto en el manual de administración del recurso humano, les competen en función de lograr la disminución progresiva de aquellas conductas de violencia por razones de género a nivel institucional.

Si las jefaturas tienen conocimiento de hechos que pueden considerarse como violencia, además de llevar a cabo el procedimiento establecido para las faltas

relativas al acoso laboral, sexual o irrespeto hacia las mujeres, deberán hacer constar el incidente –ya sea que se impuso o no sanción- al departamento de talento humanos para que este lo registre en los expedientes del personal involucrado; asimismo cuando las conductas puedan conllevar la comisión de delitos deberán hacerlo del conocimiento de asesoría legal para que ésta analice si debe informar a la Fiscalía General de la República.

Todo lo anterior deberá hacerse del conocimiento de la Unidad de Género, con copia a Dirección Ejecutiva para el registro y control de los casos presentados.

Línea OCHO: Violencia Simbólica y quehacer institucional

La violencia simbólica es la constituida por *mensajes, valores, íconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad*, se encuentra definida en el artículo 9 de la LIE y es considerada un tipo de violencia contra las mujeres.

Es importante tener en cuenta los compromisos adquiridos como Estado en cuanto a la erradicación de factores de discriminación y violencia contra las mujeres; por ello, el ISNA debe implementar acciones de control y correctivas a efecto de erradicar, dentro de la cultura institucional todas aquellas acciones que sean expresión concreta de violencia simbólica y que tiene como resultado directo o indirecto la discriminación contra las niñas y mujeres.

En ese sentido cada una de las instancias del ISNA deberá adoptar medidas

y establecer mecanismos de control para evitar que en actos oficiales, actos de conmemoración o celebraciones se refuercen los patrones de desigualdad entre niñas y mujeres con los niños y hombres.

La selección de las muestras artísticas y culturales a desarrollarse en los actos donde participen niñas, niños y adolescentes que vayan dirigidos al público asistente a la celebración deberá contar con mensajes que fomenten la igualdad de los sexos y no se encuentren en detrimento de la dignidad de las personas.

Cada una de las Subdirecciones deberá establecer los mecanismos de control para evitar que los patrones de subordinación de mujeres a hombres se refuercen en actos institucionales y deberán nombrar a personal responsable de la vigilancia de los contenidos de los puntos artísticos en cada uno de los actos mencionados. Además se deberá informar a la Unidad de Género aquellas muestras artísticas que hayan sido seleccionadas para realizarse en el acto oficial, de conmemoración o celebraciones.

La Unidad de Género podrá realizar recomendaciones en caso los contenidos a representar –canciones, composiciones o material de contenido audiovisual- no sean adecuados para las niñas y niños o que tiendan a reforzar los factores de dominación, desigualdad y discriminación.

Se recuerda que el enfoque de derechos humanos es la base del quehacer institucional y que dentro de sus principales principios se encuentran la no discriminación, igualdad y dignidad de las personas indistintamente de su sexo, edad, religión, etcétera y que se debe tomar en cuenta la opinión de las niñas, niños y adolescentes para la selección de dichos contenidos.

Línea NUEVE:

Planificación presupuestaria y elaboración de presupuesto con enfoque de género

La LIE establece la obligación de las instituciones del Estado de elaborar presupuestos con enfoque de género, teniendo en cuenta para ello las diferentes necesidades de hombres y mujeres.

Por tanto el ISNA deberá realizar el presupuesto institucional tomando en consideración las disposiciones relativas a la asignación de recursos y creación de partidas presupuestarias en específico las contenidas en la PNM, el Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, los Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva, la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género y cualesquiera otros documentos que a consideración de las instancias que elaboran los presupuestos sean necesarios para el logro del objetivo.

La igualdad de los salarios entre hombres y mujeres que desempeñan funcionalmente las mismas actividades debe ser un eje prioritario en los presupuestos de los próximos 3 años.

Sin perjuicio de la posibilidad real de aprobación del presupuesto por parte del Ministerio de Hacienda, el ejercicio de un presupuesto sensible al género debe realizarse y dejar constancia de su elaboración a efecto de demostrar la incorporación del enfoque.

Línea DIEZ:

Licitaciones, términos de referencia, bases y compras

La compra de bienes y servicios por parte de la institución deberán incorporar criterios de igualdad y equidad de género que permita la consolidación de una cultura institucional inclusiva.

Dicha disposición forma parte de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género y ha sido establecida como un mecanismo para incorporar la igualdad en los procesos de compra de bienes y servicios por parte de la institución.

Para la operativización de dicha línea se deberá incluir dentro los términos de referencia, bases de licitación o bases de concurso, como parte de las especificaciones técnicas, la necesidad del ofertante o de la(s) persona(s) o empresa(s) consultora(s) de observar el enfoque de género y de derechos humanos en todas las etapas y ámbitos que comprenden la prestación del servicio.

La UACI en el ejercicio de sus funciones deberá cerciorarse que el enfoque de género se encuentre incorporado en los documentos relativos a la solicitud y compra de bienes y servicios, debiendo para ello adecuar en conjunto con la unidad solicitante las bases de licitación o de concurso, términos de referencia o especificaciones técnicas a efectos de determinar que en sus contenidos se encuentre la obligación del ofertante de presentar, además de las solvencias requeridas por la LACAP, solvencias relativas a:

- a. La inexistencia de deudas en concepto de prestación de alimentos

- tanto a hijos o hijas como a mujeres
- b. El no haber sido sancionado o procesado por casos de violencia intrafamiliar o violencia contra las mujeres
 - c. El no encontrarse sancionado o procesado administrativamente por vulneración de derechos en perjuicio de niñas, niños y adolescentes por parte de las juntas de protección

La UACI deberá establecer el mecanismo para la comprobación de los elementos enunciados, por ejemplo mediante la solicitud directa a las Juntas de Protección y a la Dirección General de Trabajo, la posibilidad de la presentación de declaración jurada por parte del ofertante o la presentación de dicha documentación por parte del mismo, salvando la posibilidad de verificar que el contenido de dicha declaración sea verídico y aclarando que de no ser cierto los hechos en ella consignados se procederá de conformidad a la ley pudiendo inhabilitarse al proveedor.

En todo caso se deberá garantizar la igualdad y la competitividad de los ofertantes, procurando fomentar la contratación de pequeñas o medianas empresas cuya titularidad sea de mujeres y que se adecuen a los requerimientos institucionales.

Además, como parte indispensable de las consultorías a realizar y de las cuales se pretenda la creación o adecuación de programas, planes o proyectos, diagnósticos institucionales u otros similares, se deberá consignar la existencia dentro de la consultoría de los ejes referidos a los derechos humanos y género como categorías de análisis y de planificación.

Finalmente se recuerda que la UACI y la institución en general debe velar por la garantía de los derechos de las niñas, niños y adolescentes y por tanto, en las prácticas de compras de bienes y servicios para la institución

puede incorporarse como criterios de responsabilidad social los elementos mencionados y la exigencia de dichas solvencias, en virtud de la posibilidad dada por la Política de Compras vigente al presente año.

Línea ONCE:

Obligación de dar a conocer la normativa institucional

Todas las empleadas y empleados del ISNA deben conocer la normativa institucional, tanto en los ámbitos administrativos como disciplinarios. Para ello es necesaria la implementación de mecanismos adecuados de información y la adecuada comunicación entre las jefaturas y el personal técnico y administrativo de la Institución.

En ese sentido es obligación de las jefaturas a todo nivel de la institución dar a conocer el contenido de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género al personal que se encuentre bajo su cargo.

Además, con respecto al personal de nuevo ingreso el Departamento de Administración del Talento Humano en atención a lo dispuesto en el punto 4, apartado VI del Manual de Administración del Recurso Humano, deberá en la primera fase del proceso de inducción de personal socializar la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, la ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y deberá además enfatizar, que el enfoque de género y el logro de la igualdad es uno de los objetivos y principios esenciales del funcionamiento de la institución.

Asimismo en la segunda fase del proceso de inducción deberá enfatizar cómo

se debe incorporar el género en el quehacer institucional y las estrategias utilizadas por esa instancia organizativa para la incorporación eficaz del principio de igualdad formal para el logro de la igualdad sustantiva.

Línea DOCE:

Obligación de información a la Unidad de Género

Para el cumplimiento de la competencia de la Unidad relativa al monitoreo y seguimiento de la incorporación del enfoque de género, la transversalización del principio de igualdad y a la implementación de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, todas las Unidades, Subdirecciones, Gerencias y Departamentos deberán hacer del conocimiento todas aquellas acciones relacionadas con cualquiera de las líneas estratégicas de la Política Institucional o con las disposiciones contenidas en la LIE. Asimismo, deben realizarse evaluaciones de impacto de las acciones realizadas e informar sobre los resultados obtenidos en la aplicación concreta de planes, programas o proyectos.

Las acciones a informar pueden ser la realización y firma de convenios con instancias estatales u organizaciones no gubernamentales que tengan como objetivo la erradicación de los factores de discriminación y violencia contra las mujeres, la ejecución de planes o programas de formación y capacitación y toda aquella actividad realizada que conlleve el componente de género.

En conclusión cada una de las Subdirecciones y Gerencias deberán informar tanto de las acciones realizadas como del impacto de las mismas en la disminución de las brechas de desigualdad por razones de género y el logro

de los objetivos determinados en los planes, programas o proyectos dirigidos a niñas y adolescentes.

Línea TRECE:

Vigilancia en la aplicación de las líneas técnicas

Cada una de las instancias del ISNA, incluidas las Unidades, Gerencias, Subdirecciones y Delegaciones deberá informar a la Unidad de Género los progresos realizados en materia de género, igualdad y no discriminación y la aplicación de los presentes lineamientos y de otras actividades y acciones realizadas para la transversalización del enfoque de género.

Deberán adecuarse los programas en el plazo máximo de seis meses y para garantizar su cumplimiento, cada una de las Dependencias, Coordinaciones, Subdirecciones, Gerencias y Unidades deberán formular una meta en su Plan Operativo Anual referente a dicha adecuación y ejecución de las actividades propias.

La Gerencia de Planificación deberá evaluar dichas metas semestralmente y elaborar un informe de los resultados que será presentado a la Unidad de Género para el control tanto de la aplicación de los lineamientos, como de la incorporación de la normativa nacional e internacional referente a la igualdad de género y la erradicación de la discriminación y violencia contra las mujeres.

La Unidad de Género podrá solicitar de manera específica información relacionada con las adecuación y ejecución de los programas y actividades de cada una de las dependencias del instituto a efecto de vigilar la

correcta aplicación del principio de igualdad y podrá además realizar las recomendaciones que considere pertinente para el logro de sus objetivos.

Supletoriedad

Siendo los presentes lineamientos de carácter general, algunas de las situaciones que se presentan en la dinámica de las Subdirecciones, departamentos, gerencias o unidades pueden estar no contempladas, por ello, todo lo no contemplado en el presente documento deberá suplirse con las disposiciones generales contenidas en las leyes relativas a la igualdad y no discriminación –CEDAW, LIE y LEPINA-, en los documentos que contienen las recomendaciones finales realizadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y Comité de los Derechos del Niño, la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género u otros instrumentos de carácter vinculante que sean pertinentes al caso, entre ellos las recomendaciones generales realizadas por los Comités detallados *supra*.

En todo caso el objetivo debe ser erradicar o disminuir considerablemente los factores que impiden el logro de la igualdad real y que menoscaban o anulan los derechos con respecto a los niños u hombres de las niñas, mujeres adolescentes y mujeres trabajadoras de la Institución y las instancias podrán hacer uso de medidas de carácter temporal para el logro de dicho fin¹¹.

11 Ver: Recomendación general número 25 del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, Recomendación general número 25 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer relativa a las medidas de referente a medidas especiales de carácter temporal y además la Recomendación general N° 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Vigencia

Los presentes lineamientos se sujetan a la vigencia de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género mientras no sean revocados expresamente.

Glosario

Acciones afirmativas

Son todas aquellas acciones, decisiones o medidas que dan una ventaja temporal a las mujeres para lograr sufragar las brechas económicas, sociales, políticas y culturales que las separan de la igualdad de oportunidad respecto de sus pares hombres. El empleo de dichas acciones debe realizarse con especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones.

Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres. El objetivo principal de estas medidas, es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Desagregación de datos por sexo

Es un medio de conocer cuál es la posición de mujeres y hombres en todos los espacios mediante la recogida y desglose de datos, y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género y *visibilizar la discriminación*. Recomendado por los organismos internacionales comprometidos en la defensa de los derechos como un medio para fomentar la igualdad de mujeres y hombres, entre otras, la Resolución del Consejo de la Unión Europea relativa a las actividades consecutivas al año europeo de la igualdad de oportunidades para todos (2007). *En España la variable sexo está presente en la recogida de datos de la mayoría de estadísticas oficiales, pero hay que dar un paso más e introducir el concepto de transversalidad que supone introducir la perspectiva de género en todas las estadísticas.*

Perspectiva de Género

Conocida también como enfoque de género, permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres, así como sus semejanzas y diferencias. Analiza las posibilidades y oportunidades de ambos, sus expectativas, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen (Agencia Española de Cooperación Internacional, 2007).

“La perspectiva de género supone considerar sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades en las que viven mujeres y hombres, en todas las políticas y en los momentos de la intervención: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. (IV Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing 95).

Género

Conjunto de ideas, creencia, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura tomando como base la diferencia sexual. Estas características se han traducido en desigualdades y marginación para la mayoría de las mujeres y en la subordinación de sus intereses como personas, a los de los otros. *En la recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal* “el género se define como los significados sociales que se confieren a las diferencias biológicas entre los sexos. Es un producto ideológico y cultural aunque también se reproduce en el ámbito de las prácticas físicas; a su vez, influye en los resultados de tales prácticas. Afecta la distribución de los recursos, la riqueza, el trabajo, la adopción de decisiones y el poder político, y el disfrute de los derechos dentro de la familia y en la vida pública. Pese a las variantes que existen según las culturas y la época, las relaciones de género

en todo el mundo entrañan una asimetría de poder entre el hombre y la mujer como característica profunda. Así pues, el género produce estratos sociales y, en ese sentido, se asemeja a otras fuentes de estratos como la raza, la clase, la etnicidad, la sexualidad y la edad. Nos ayuda a comprender la estructura social de la identidad de las personas según su género y la estructura desigual del poder vinculada a la relación entre los sexos”. (Estudio Mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo, 1999: Mundialización, género y trabajo, Naciones Unidas, Nueva York, 1999.)

Grupo minoritario

Tradicionalmente se considera minoría a un grupo numéricamente inferior al resto de la población de un Estado, que se encuentra en una posición no dominante, cuyos miembros poseen características étnicas, religiosas o lingüísticas que difieren de los del resto de la población y que, aunque sólo sea implícitamente, mantienen un sentido de solidaridad dirigido a preservar su cultura, tradiciones, religión o lenguaje.

Sin embargo, es un concepto ambiguo y conjunta ciertas características contextuales tales como la excepcionalidad, escasa relevancia en la toma de decisiones, victimización, desventaja y discriminación. Se trata de grupos “discretos”, en el sentido de su escasa o nula consideración por parte de los ordenamientos jurídicos y son, en algunos de los peores casos, sujetos del miedo, del odio y del perjuicio “de los demás”.

El concepto de minoría es, por tanto, contextual; lo que constituye a la minoría, más que la existencia de unos rasgos determinados, es la relación (jurídico-política) cuyos términos varían en función de la importancia que en cada momento y contexto se atribuya a esos rasgos.

Igualdad sustantiva

En opinión del Comité, un enfoque jurídico o programático puramente formal, no es suficiente para lograr la igualdad de facto con el hombre, que el Comité interpreta como igualdad sustantiva. Además, la Convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado.

En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer. 9. La igualdad de resultados es la culminación lógica de la igualdad sustantiva o de facto. Estos resultados pueden ser de carácter cuantitativo o cualitativo, es decir que pueden manifestarse en que, en diferentes campos, las mujeres disfrutan de derechos en proporciones casi iguales que los hombres, en que tienen los mismos niveles de ingresos, en que hay igualdad en la adopción de decisiones y la influencia política y en que la mujer vive libre de actos de violencia.”

Unidades Organizativas

Son aquellas instancias que comprenda el grupo de personas que se estén bajo el mando de la respectiva jefatura y que se encuentren dentro la estructura organizativa institucional.

Laicidad

Principio que permite a los Estados garantizar la convivencia democrática a través del reconocimiento y garantía en el ejercicio de los derechos humanos

para las y los ciudadanos sin discriminación, sea ésta directa o indirecta, es decir, permite reconocer la diversidad social y la autonomía de las personas, la libertad de conciencia para su pleno desarrollo y, por tanto garantiza la autonomía de lo político y la sociedad civil sin la injerencia de teorías, acciones y actitudes dogmáticas de origen religioso en la formulación, aprobación y aplicación de leyes y políticas públicas; en este sentido, se convierte en un pilar que sostiene el fortalecimiento de una sociedad justa e inclusiva.

Para las mujeres, el Estado laico permite y promueve la superación de la desigualdad que se origina de un sistema político que legitima el ejercicio del poder sobre las mujeres y la violencia basada en el género, reconoce la importancia fundamental de los principios de igualdad, libertad y no discriminación para el desarrollo de las sociedades oponiéndose a la intolerancia y exclusión.

Lenguaje Inclusivo

Como producto social e histórico, la lengua influye en nuestra percepción de la realidad, condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión de mundo. En aquellas sociedades cuyo orden social se basa en las diferencias entre los sexos, el lenguaje ha sido utilizado como un mecanismo de poder y control para perpetuar formas de dominación. Así, desde el lenguaje, se define una forma de ver el mundo, de relacionarse con las demás personas y de autopercepción, que coloca al hombre como referente único para comprender la humanidad. Esto ha contribuido a invisibilidad a las mujeres y lo femenino en el lenguaje, propiciando una imagen desvalorizada y negativa de ellas, y generando situaciones de exclusión y discriminación perpetuadoras de este sistema de dominación.

Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión

Incluye la libertad de tener creencias y abarca la libertad de pensamiento

sobre todas las cuestiones, las convicciones personales y el compromiso con la religión o las creencias, ya se manifiesten a título individual o en comunidad con otras personas. Comprende las creencias teístas, no teístas y ateas, así como el derecho a no profesar ninguna religión o creencia. Los términos “creencias” y “religión” deben entenderse en sentido amplio. La libertad de manifestar la religión o las creencias mediante el culto, la celebración de los ritos, las prácticas y la enseñanza abarca una amplia gama de actividades

El derecho contempla un aspecto externo y uno interno. El externo consiste en la libertad de profesar y divulgar sus creencias de manera individual o colectiva en la esfera pública o privada. El aspecto interno implica la libertad de conservar o de cambiar de religión o de creencias.

Culto

El concepto de culto se extiende a los actos rituales y ceremoniales con los que se manifiestan directamente las creencias, así como a las diversas prácticas que son parte integrante de tales actos, comprendidos la construcción de lugares de culto, el empleo de fórmulas y objetos rituales, la exhibición de símbolos y la observancia de las fiestas religiosas y los días de asueto.

Misoginia

Actitud de odio o desprecio a las mujeres por el solo hecho de ser mujeres. También se sostiene que la hostilidad contra las mujeres es un rasgo político de la misoginia

Religión

La palabra religión significa atar rápido. Procede de la palabra latina religare. Dicho término se asocia, comúnmente, aunque no siempre, con tradicionales (mayoritarias, minoritarias o nuevas) creencias religiosas en alguna deidad o deidades. En sede de Derechos Humanos, sin embargo, el uso de este término,

normalmente, incluye también, el derecho a creencias no religiosas. En 1993 el Comité de Derechos Humanos, un cuerpo independiente de 18 expertos seleccionados por NU, describe religión o pensamiento como “creencias teístas, no teístas y ateas, así como el derecho a no profesar ninguna religión o creencia”.

Sexo

Es un conjunto de diferencias biológicas, anatómicas, cromosómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres (varón o hembra). Esto incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que las sustentan y las diferencias relativas a la función de la población.

Violencia Simbólica

La violencia simbólica es la constituida por *mensajes, valores, íconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad*, se encuentra definida en el artículo 9 de la LIE y es considerada un tipo de violencia contra las mujeres.

ANEXO

Cuadro de correspondencia entre Líneas Técnicas y Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género

Número de Línea Técnica	Nombre de Línea Técnica	Línea Estratégica de Política Institucional
Línea 1	Incorporación de los principios fundamentales del enfoque de género	Crear y/o readecuar los diferentes planes, programas y proyectos dirigidos a niñas, niños y adolescentes, familia y comunidad en el proceso de promoción, difusión, participación y restitución de sus derechos humanos, con el enfoque de igualdad, equidad y no discriminación de género. Línea estratégica 6. Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género.
Línea 2	Adecuación de los programas, planes y proyectos al enfoque de igualdad de género	Crear y/o readecuar los diferentes planes, programas y proyectos dirigidos a niñas, niños y adolescentes, familia y comunidad en el proceso de promoción, difusión, participación y restitución de sus derechos humanos, con el enfoque de igualdad, equidad y no discriminación de género. Línea estratégica 6. Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género.

Línea 3	Aplicación del principio de laicidad en la atención	Implementar mecanismos que contribuyan a la erradicación de la discriminación, la desigualdad y la violencia de género. Línea estratégica 1. Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género.
Línea 4	Adecuación de los registros estadísticos	Incorporar el enfoque de género en el Sistema de Información para la Infancia, así como en los procesos de investigación que desarrolle la Institución. Línea estratégica 4. Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género.
Línea 5	Uso del lenguaje inclusivo	Implementar mecanismos que contribuyan a la erradicación de la discriminación, la desigualdad y la violencia de género. Línea estratégica 1. Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género.
Línea 6	Formación y capacitación	Integrar criterios de equidad de género en la administración de los recursos humanos y materiales. Línea estratégica 2. Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género
Línea 7	Violencia por razones de género	Implementar mecanismos que contribuyan a la erradicación de la discriminación, la desigualdad y la violencia de género. Línea estratégica 1. Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género

Línea 8	Violencia Simbólica y quehacer institucional	Implementar mecanismos que contribuyan a la erradicación de la discriminación, la desigualdad y la violencia de género. Línea estratégica 1. Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género
Línea 9	Planificación presupuestaria y elaboración de presupuesto con enfoque de género	Implementar mecanismos de igualdad, equidad y no discriminación en el proceso de contratación y prestación de servicio. Línea estratégica 7. Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género
Línea 11	Obligación de dar a conocer la normativa institucional	Revisión y /o creación, divulgación e implementación de la normativa institucional que incorpore el enfoque de género. Línea estratégica 8. Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género.
Línea 12	Obligación de información a la Unidad de Género	Revisión y /o creación, divulgación e implementación de la normativa institucional que incorpore el enfoque de género. Línea estratégica 8. Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género.
Línea 13	Vigilancia en la aplicación de las líneas técnicas	



Gobierno de
EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo
Integral de la Niñez y la Adolescencia

Avenida Irazú y Final Calle Santa Marta,
Col. Costa Rica No.2 San Salvador,
El Salvador, Centroamérica.

PBX: (503) 2213-4700

www.isna.gob.sv

Correos electrónicos:
unidaddegenero@isna.gob.sv