



Procuraduría para la Defensa de los
Derechos Humanos
de El Salvador

Política Institucional de Igualdad de Género -PIIG-

Promoviendo la *igualdad*
entre mujeres y hombres

Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos -PDDH-
Licdo. David Ernesto Morales Cruz
Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos

Licdo. Antonio Aguilar Martínez
Procurador Adjunto para la Defensa
de los Derechos Humanos

Licda. Roxana Elvira Solano
Secretaría General

Coordinadora de la Elaboración

M.s. Ingra. Gloria Rosalía Jovel
Procuradora Adjunta para Defensa
de los Derechos de la Mujer y la Familia -PADMF-

**Unidad de Atención Especializada a Mujeres
Víctimas de Violencia -UAE-**

Licda. María Auxiliadora Rivas
Licda. María José Martínez
Licda. Jenny Domínguez

Diseño gráfico y diagramación

CICOP S.A. de C.V.

5ª Avenida Norte y 19 Calle Poniente, San Salvador.
Teléfonos: 2520-4300; 2520-4301 y 2520-4302
Correo electrónico: procuraduriaadjuntamujer.pddh@gmail.com
Sitio web: www.pddh.gob.sv
San Salvador, noviembre 2014.

CONTENIDO

Presentación	5
Introducción	7
I. Antecedentes y contexto	11
1.1. Antecedentes y contexto de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos	13
1.2. Antecedentes y contexto de la Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia	14
1.3. Análisis del Diagnóstico Institucional de Género	16
II. Marco teórico conceptual	19
2.1. Enfoque de género	21
2.2. Derechos humanos con enfoque de género	23
2.3. Transversalización de género	24
2.4. Autonomía de las mujeres	24
III. Marco normativo internacional y nacional	27
3.1. Marco normativo internacional	29
3.2. Marco normativo nacional e institucional	31
IV. Principios y criterios orientadores	33
4.1. Principios	35
4.2. Criterios orientadores	37
V. Objetivos, resultado global y lineamientos de acción	39
5.1. Objetivo general	41
5.2. Resultado global	41
5.3. Objetivos específicos	41
5.4. Lineamientos de acción de la PIIG 2014-2020	42
VI. Sistema de seguimiento y evaluación	49
VII. Metodología de implementación de la PIIG 2014-2020	55
Bibliografía	59
Acuerdo Institucional	60

PRESENTACIÓN

Como Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos me complace presentar la Política Institucional de Igualdad de Género, norma institucional que orienta y da coherencia a las acciones para incorporar de manera transversal el Enfoque de Género en la gestión institucional y en la promoción y protección de los derechos humanos, de acuerdo con las atribuciones Constitucionales de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH).

Esta política institucional establece el conjunto de principios, criterios, objetivos y lineamientos concebidos para el período 2015-2020, que fundamentan la institucionalización de la perspectiva de género en la Procuraduría, con el propósito de contribuir desde su quehacer a transformar las relaciones de género, para lograr progresivamente la igualdad entre mujeres y hombres. En consecuencia la PIIG y el plan de acción elaborado para su implementación son el marco para desarrollar acciones que aseguren que al interior de la institución y en la labor de supervisión de las instituciones del Estado salvadoreño, se garantice el principio de igualdad y no discriminación y los derechos específicos de las mujeres.

En el contexto de los cambios que esta administración impulsa para que se implemente integralmente el mandato de la PDDH, la PIIG fortalece los esfuerzos que se están haciendo desde el ámbito normativo, organizacional y técnico para elevar las capacidades institucionales, al mejorar las competencias del personal para identificar las causas estructurales y los patrones sistemáticos de violaciones de los derechos

humanos desde una perspectiva de género; lo que permitirá hacer recomendaciones a las instituciones del Estado para superar prácticas basadas en prejuicios de género que establecen roles y comportamientos estereotipados naturalizando la discriminación y la violencia hacia las mujeres.

Con el proceso de elaboración, la aprobación e implementación de PIIG, nos sumamos a los esfuerzos, que están haciendo otras Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, miembros de la Federación Iberoamericana del Ombudsman (FIO), por eliminar conductas en las Instituciones públicas que impiden a los Estados cumplir con acuerdos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, y con las normas nacionales, particularmente la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

La aprobación y puesta en marcha de esta Política, evidencia el compromiso y la voluntad política institucional de contribuir a que el país avance hacia relaciones solidarias y democráticas entre mujeres y hombres, basadas en el respeto irrestricto de los derechos humanos de las mujeres.

Licenciado David Ernesto Morales Cruz
Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos

INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

Relacionar la defensa de los derechos humanos y la igualdad de género entre hombres y mujeres, permite que la introducción de criterios de género en las actuaciones de promoción y protección de los derechos se dé considerando las especificidades de ambos géneros. Esta relación se encuentra en un momento importante de avance en el país, por el desarrollo de procesos que están generando cambios en el contexto nacional y al interior de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH).

En el **ámbito nacional**, el compromiso del Estado salvadoreño por la defensa de los derechos de las mujeres, se ha visto manifestado en tres elementos concretos: a) A partir de la promulgación de legislación especializada: Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LIEV) y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE); b) La creación de Políticas Públicas, tales como la Política Nacional de la Mujer, Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, Política Nacional para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y; c) La creación e implementación de programas especializados que atienden las necesidades específicas de las mujeres, con el propósito de implementar un modelo de servicios integrados como el Programa Ciudad Mujer.

En el **ámbito institucional**, impulsado por el Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, licenciado David Ernesto Morales Cruz, se promueve un cambio en el modelo de trabajo institucional a fin de ejercer integralmente el mandato constitucional de brindar una respuesta efectiva y oportuna a las víctimas de violaciones a derechos humanos, esto se logra con el fortalecimiento y la promoción del respeto de los derechos humanos de las víctimas y de la población en condiciones de especial vulnerabilidad.

Este nuevo enfoque hará que la PDDH eleve la calidad y la calidez de las acciones de protección, promoción y educación en derechos humanos que

La PIIG refleja la voluntad institucional para elevar la calidad del trabajo de la institución en todos los aspectos relacionados a la defensa de los derechos humanos, considerando las especificidades por razón de género.



presta, incluyendo otros aspectos no considerados anteriormente como la investigación académica y el trabajo interrelacionado de todas las áreas técnicas de la institución. Del mismo modo, tener mayor incidencia en las políticas públicas y elevar el nivel de respeto y garantía de los derechos humanos por parte del Estado.

La presente PIIG 2015-2020 refleja la voluntad institucional para elevar la calidad del trabajo de la institución en todos los aspectos relacionados a la defensa de los derechos humanos, considerando las especificidades de género. Así mismo, la decisión de impulsar la transversalización del enfoque de género en la protección y promoción de los derechos humanos.

Es importante mencionar que su implementación implicará un proceso consiente de deconstrucción de patrones de conducta y actuaciones que perpetúan desigualdades entre hombres y mujeres que laboran en la PDDH, impactando positivamente en la atención integral de las personas en general y especialmente a los grupos que se encuentran en mayores condiciones de vulnerabilidad.

Por otra parte, es necesario mencionar que para la creación de la PIIG se ha requerido de la *elaboración de un diagnóstico institucional de las relaciones de género*, que permitió reconocer las problemáticas existente en el quehacer de la Procuraduría respecto al tema.

Para la elaboración del diagnóstico y la PIIG, se contó con el respaldo de la Federación Iberoamericana de Ombudsmán (FIO), y el apoyo de la Agencia Alemana para la Cooperación Internacional (GIZ), a través del proyecto de “Fortalecimiento de Capacidades para la Transversalización del Enfoque de Género”, ejecutado por la Red de Defensorías de Mujeres de la FIO, desde donde se brindó asistencia técnica, capacitación y facilitación de herramientas metodológicas.

El contenido de esta Política está estructurado en siete acápite: Antecedentes y contexto de la Política; Marco teórico conceptual; Marco normativo internacional, nacional e institucional; Principio y criterios orientadores; Objetivos y lineamientos de la PIIG 2014-2020; conceptualización del Sistema de Seguimiento y Evaluación, que dará cuenta de su implementación; y finalmente se establece la Metodología de la Implementación de la PIIG 2014-2020.



I

ANTECEDENTES
Y CONTEXTO

I. ANTECEDENTES Y CONTEXTO

1.1. Antecedentes y contexto de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos

La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH) fue creada en el año de 1992 a partir de las reformas a la Constitución de la República de El Salvador, realizadas como consecuencia de los Acuerdos de Paz; nace con el cometido esencial de promover y proteger los derechos y libertades fundamentales en un momento de transición de la sociedad. Las condiciones en las que fue creada permitieron que su mandato constitucional y legal fuera pensado en función de las graves violaciones a derechos humanos y a las libertades ocurridas durante el pasado, otorgándole así, un amplio catálogo de facultades en comparación con la tradicional concepción del Ombudsman.

Es importante mencionar que como parte de los esfuerzos que ha realizado para su fortalecimiento a través de los años, la PDDH forma parte de la Federación Iberoamericana de Ombudsman (FIO), un mecanismo internacional que le ha permitido acceder a formación y recursos especializados en materia de derechos humanos. La FIO fue creada en el año 1995, con la finalidad de consolidar la defensa y exigibilidad de los derechos humanos a nivel iberoamericano.

Con más de 22 de años de funcionamiento, la PDDH está realizando cambios que son necesarios para superar las limitaciones y debilidades que han afectado el adecuado funcionamiento institucional tanto en el área administrativa como en otros elementos que conforman el sistema y procedimientos para proteger los derechos humanos.

En cuanto al modelo de protección de derechos, bajo esta gestión, se ha trabajado por superar el enfoque que se centra casi exclusivamente en el abordaje individual de casos. La superación de este abordaje es con el propósito de identificar las causas estructurales de los problemas e incidir en que las políticas públicas sean verdaderos mecanismos de respeto y garantía de los derechos humanos.



La PDDH forma parte de la Federación Iberoamericana de Ombudsman (FIO) lo que le ha permitido acceder a formación y recursos especializados en materia de derechos humanos. La FIO nació en 1995 para consolidar la defensa y exigibilidad de los derechos humanos a nivel iberoamericano.

Con relación al modelo de protección, actualmente se está trabajando en la priorización de las acciones inmediatas sobre las excesivas diligencias de investigación que se vuelven lentas y burocráticas. A su vez, se está actualizando la plataforma informática del Sistema de Protección de Derechos con la finalidad de registrar las denuncias recibidas y su proceso de seguimiento, identificando con precisión el derecho vulnerado, el sexo de la víctimas y registrar poblaciones en mayores condiciones de vulnerabilidad tales como: personas con discapacidad, personas con VIH, privadas de libertad, personas adultas mayores, afro-descendientes, migrantes, pueblos indígenas, y población (LGTBI), etc.

Este proceso de fortalecimiento actual en la PDDH, promueve una gestión más eficiente y articulada con las organizaciones de la sociedad civil, las instituciones del Estado y los organismos internacionales, así como la instauración de un modelo de trabajo proactivo para responder con agilidad a las víctimas.

1.2. Antecedentes y contexto de la Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia

Desde el nacimiento de la institución se visualizó la importancia de contar con áreas especializadas para la protección de derechos, el artículo 13 de la Ley de PDDH establece que estará integrada, entre otras, por una Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia (PADMF), la cual tiene como objetivo primordial promover el goce pleno de los derechos de las mujeres.

Como parte de su articulación regional, la PADMF forma parte de la Red de Defensorías de Mujeres de la Federación Iberoamericana del Ombudsman (FIO), creada en el año 1996, lo que le ha facilitado el intercambio de experiencias y la transferencia de recursos e información con Defensorías de la Mujer.



En el marco de la defensa de los derechos humanos de las mujeres, en el periodo 2008-2013 la PADMF realizó una serie de investigaciones, informes situacionales y pronunciamientos en temas relativos a grupos de mujeres en especiales condiciones de vulnerabilidad.

De las investigaciones y estudios realizadas en ese periodo, se produjeron informes sobre violencia sexual en niñas y adolescentes, situación de los derechos humanos de las mujeres privadas de libertad y las niñas y niños que viven con sus madres en los centros penales de El Salvador, embarazo en adolescentes y su impacto en el derecho a la educación, acceso a la justicia para las mujeres en el ámbito laboral, penal y familiar, entre otros. Además se elaboró el Manual de Calificación de Violaciones a Derechos Humanos con Enfoque de Género y una Plataforma de Derechos Humanos de las Mujeres.

Asimismo en la actual gestión, la PADMF ha ejecutado acciones para la promoción y protección de los derechos de las mujeres para el fortalecimiento de las autonomías física, económica y para la toma de decisiones, así como enlaces de coordinación sistemática con las Organizaciones de Mujeres y Feministas a través de la ejecución de un plan de acción entre la PADMF y las Organizaciones 2014-2016.

Además se ha promovido acciones encaminadas a lograr la transversalización del enfoque de género en la institución y el respeto de los derechos humanos de las mujeres, promoviendo la corresponsabilidad de las diferentes instancias en la promoción y protección de los derechos humanos en condiciones de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, tanto en el quehacer interno de la PDDH como en su interacción con otras instituciones del Estado.

Por otra parte, con la creación de la Unidad de Atención Especializada a Mujeres Víctimas de Violencia (UAE), se da respuesta a la obligación legal establecida en el artículo 24 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV). Según acuerdo institucional No- 018 del 24 de enero de 2014, en donde se instala la UAE con el objetivo de brindar servicios integrales a las mujeres que enfrentan hechos de violencia y asesorar técnicamente para la implementación de la Política Institucional

En el 2014 un Diagnóstico Institucional de Género reveló que la PDDH presenta limitaciones en la ejecución de acciones sistemáticas que aseguren la defensa de los derechos humanos con perspectiva de género; e identificó la persistencia de relaciones desiguales de poder en los distintos ámbitos de trabajo institucional.



de Igualdad de Género (PIIG). Además la institución establecerá la Unidad de Género Institucional, como lo demanda la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. Jerárquicamente ambas unidades dependen de la PADMF.

Es importante recalcar que la PDDH cuenta con experiencia en la promoción y difusión de los derechos de las mujeres, desde la Escuela de Derechos Humanos (EDH), las Unidades Juveniles y en muchas actividades donde participa la alta dirección y personal técnico. También, la PADMF ha fortalecido las relaciones con dependencias públicas especializadas en defensa de los derechos humanos de las mujeres como el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), las Unidades de Atención especializada a Mujeres Víctimas de Violencia -UAE- y las unidades de género de instancias del Estado.

1.3. Análisis del Diagnóstico Institucional de Género

Para identificar las problemáticas estructurales de relaciones de poder entre hombres y mujeres de esta Institución, en el segundo trimestre del año 2014 se realizó el Diagnóstico Institucional de Género, y se determinó que una de las problemáticas principales es que “la Procuraduría ha presentado serias limitaciones en la ejecución de acciones sistemáticas que aseguren la defensa de los derechos humanos con perspectiva de género; así mismo se identificó la persistencia de relaciones desiguales de poder, en los distintos ámbitos de trabajo institucional: gestión administrativa, promoción y protección de derechos”. Situación que no ha favorecido a la construcción de una cultura de igualdad, ni al pleno goce de los derechos de las mujeres, y por tanto, ha obstaculizado la concreción de la autonomía de las mujeres trabajadoras y usuarias de la PDDH.

A continuación se describe de manera breve los hallazgos encontrados en el informe diagnóstico:

a. **Ámbito de gestión institucional**

En el ámbito de la gestión institucional de los recursos materiales, humanos y técnicos, el diagnóstico identificó dos aspectos, el primero es la inadecuada infraestructura para la atención y registro de casos sobre presuntas vulneraciones de los derechos humanos con perspectiva



de género. En segundo lugar, el personal técnico y administrativo debe fortalecer sus capacidades para la introducción de criterios de género en su ámbito de trabajo.

Asimismo, se concluyó que la plataforma informática del sistema de protección de derechos, carece de campos obligatorios para la captura de información desagregada por sexo y sobre poblaciones en condiciones de vulnerabilidad, así como la inadecuada calificación de las violaciones o presuntas violaciones de derechos considerando criterios de género, lo que impide obtener información de manera ágil para hacer valoraciones e identificar las determinaciones de género implícitas en los hechos violatorios.

Además, la normativa interna necesita ser homologada a la Ley de Igualdad Equidad y Erradicación de la Discriminación con las Mujeres (LIE) y a la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LIEV). También se destacó que la planificación estratégica, programática y operativa, así como el presupuesto institucional, no incluyen criterios de género en su diseño, ejecución, seguimiento y evaluación.

Así mismo, persisten comportamientos machistas que reproducen patrones culturales de discriminación contra las mujeres, es por ello que se sugiere realizar acciones institucionales permanentes de cara a la deconstrucción de las masculinidades violentas.

b. Ámbito de promoción de los derechos humanos

En el ámbito de la promoción de los derechos humanos se analizaron varios aspectos, entre ellos, el referido a la currícula de la Escuela de Derechos Humanos de la PDDH, comprobando que en esta área educativa y formativa no se ha logrado integrar completamente el enfoque de género en la oferta curricular. Esta situación se refleja también, en la mayoría de las acciones de promoción que hacen las Procuradurías Adjuntas, sumado a una deficiente coordinación intrainstitucional para la incorporación del enfoque de género en el análisis de casos y situaciones de las áreas especializadas de trabajo.

La mayoría de políticas, programas y proyectos que implementan las instituciones públicas, carecen de un enfoque de derechos humanos con perspectiva de género, lo que profundiza las condiciones de vulnerabilidad de algunas poblaciones, especialmente de las mujeres.



Respecto a la comunicación institucional en los diferentes medios utilizados (comunicados, estudios, informes, entre otros), se observó el uso de un lenguaje basado en los valores culturales que reproducen estereotipos de género y discriminación. Igualmente se concluyó, que no existe una estrategia de comunicación con perspectiva de género, lo que obstaculiza la divulgación de información oportuna para las diferentes áreas de la PDDH.

c. Ámbito de protección de los derechos humanos

Partiendo de la importante responsabilidad de supervisar la actuación de las instituciones públicas para garantizar la protección de los derechos humanos de las mujeres y de las poblaciones en condiciones de mayor vulnerabilidad desde un enfoque de género, se establecieron dos problemas que involucran a las instituciones del Estado:

1. La mayoría de políticas, programas y proyectos que implementan las instituciones públicas, carecen de un enfoque de derechos humanos con perspectiva de género, lo que profundiza las condiciones de vulnerabilidad de algunas poblaciones, especialmente de las mujeres.
2. Existe una notoria desigualdad en el acceso a la justicia de las mujeres a partir del incumplimiento a estándares internacionales de derechos humanos como la obligación de la debida diligencia y la falta de aplicación de normativas internacionales de protección a derechos humanos de las mujeres que son leyes de la República.

Las problemáticas anteriormente mencionadas forman parte de los insumos que orientarán la estrategia de intervención de esta PIIG 2014-2020 de la PDDH, que se proyecta implementar a través de los planes de acción bianuales que deberán elaborarse y operativizarse a partir del período 2015-2016.



II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

La evolución de la inclusión del Enfoque de Género como un eje transversal en la promoción y protección de los derechos humanos, ha estado aparejado a los avances y consolidación de las Instituciones Nacionales de derechos humanos (INDH) a nivel internacional, como lo evidencia la publicación de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH) referente a los *Antecedentes, principios, funciones y responsabilidades* de este tipo de instituciones (Naciones Unidas, 2010), donde se plantea que “..., las INDH tienen la responsabilidad especial de tener en cuenta el género en el desempeño de su mandato y velar por que los Estados adopten medidas urgentes en relación con la violencia contra la mujer”.

En este sentido, con la aprobación de la presente Política la PDDH pretende fortalecer sus capacidades para cumplir con la responsabilidad mencionada, adoptando como concepto básico del marco teórico la categoría *Género* que refiere a las atribuciones, condiciones y expectativas que las sociedades asignan a cada sexo por el hecho biológico de nacer mujer u hombre, por lo tanto pueden cambiar de acuerdo a consensos sociales, estableciendo nuevos patrones culturales que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres. De igual manera, se adoptan los aspectos teóricos y metodológicos que a continuación se describen.

2.1. Enfoque de género

Esta Procuraduría asume el enfoque de género (llamado también perspectiva de género) como herramienta de análisis para identificar requerimientos e impactos diferenciados de las relaciones institucionales de género, de tal manera que la discriminación hacia las mujeres en todo su ciclo de vida producto de la ideología patriarcal, los valores sexistas y las prácticas machistas, se visibilicen y sean tomadas en cuenta en todo el trabajo que realiza la institución para el cumplimiento de su mandato constitucional.

De igual manera, comparte lo establecido por el Instituto Interamericano de Derechos Humanos al afirmar que: “Cuando hablamos de la integración de la



Género no es sinónimo de mujer, al incluir en todo análisis no solo a las mujeres sino al conjunto de la sociedad, mujeres y hombres, reconociendo las relaciones de poder existentes entre los géneros.

perspectiva de género estamos hablando de una visión inclusiva que comprende las necesidades y derechos de mujeres y hombres. Sin embargo, es necesario entender que por la desigualdad de las relaciones de poder entre ambos, que ha colocado a las mujeres en una situación de desventaja y subordinación, se debe trabajar por la eliminación de las discriminaciones y por ello abordar específicamente el trabajo de tutela y promoción de los derechos humanos de las mujeres” (IIDH, 2008).

Un aporte importante que denota el avance en la aplicación del enfoque de género, como herramienta teórico y práctico, es lo planteado desde la visión de la democracia de género o enfoque de género inclusivo que reivindica la necesaria congruencia del consenso teórico de que *género no es sinónimo de mujer*, al incluir en todo análisis no solo a las mujeres sino al conjunto de la sociedad, mujeres y hombres, reconociendo las relaciones de poder existentes entre los géneros. Lo que hace necesario la inclusión progresiva de los hombres en el compromiso y en el trabajo por la equidad de género, impulsando la corresponsabilidad para seguir avanzando hacia relaciones de género más justas y democráticas (Meentzen y Gomáriz, 2003).

Esta orientación, del enfoque de género, favorece el esfuerzo que se debe hacer en instituciones mixtas con amplia representación masculina como la PDDH. Pues llama a la búsqueda de la eliminación de toda forma de discriminación hacia las mujeres, la corresponsabilidad de los hombres en las relaciones de género y la promoción de la participación de ambos en los ámbitos públicos y privados.

Visto así, el enfoque de género muestra su vocación para promover cambios estructurales en la sociedad y para comprender la desigualdad en ámbitos que se consideraron neutrales respecto al género, como en algunos casos se ha pensado en la defensa de los derechos humanos.

Lo anterior exige actuar principalmente en el plano de los comportamientos individuales de hombres y mujeres, a fin de garantizar condiciones equitativas y erradicar la violencia estructural que afecta en mayor medida a las mujeres.



2.2. Derechos humanos con enfoque de género

La promoción y defensa de los derechos humanos con enfoque de género, sigue siendo hoy en día un reto para las instituciones públicas así como para la PDDH, teniendo como objetivo el desmontar toda expresión de machismo violento y de micromachismos que reproduce estereotipos y valores sexistas sobre las mujeres.

La integración del enfoque de género en la definición y aplicación de los derechos humanos, permitirá atender de forma equitativa las necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres, lo que contribuye a mejorar la protección de los derechos y a orientar el trabajo hacia la igualdad.

Incorporar el enfoque de género a los derechos humanos implica, reconocer los derechos específicos de las mujeres y generar condiciones para que las mujeres los conozcan y ejerzan. Es por esto que el cruce temático entre derechos humanos y enfoque de género exige un esfuerzo teórico, metodológico y práctico para sensibilizar a sectores de hombres y mujeres vinculados al trabajo de promoción y protección.

La progresividad en el desarrollo de la doctrina de los derechos humanos con el reconocimiento de la discriminación de las mujeres y la utilización de la perspectiva de género, ha permitido ampliar conceptos, reconocer y dotar de contenidos específicos a los derechos de las mujeres.

Debe subrayarse que la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, celebrada en Viena en 1993, reconoció en el concierto internacional, que los derechos humanos de la mujer en todo su ciclo de vida, son parte inalienable e indivisible de los derechos humanos universales. A esto se aúna, la labor reivindicativa del movimiento de mujeres y feminista por exigir en los planos nacional e internacional, el reconocimiento y goce efectivo de las facultades inherentes.

El enfoque de género llama a la búsqueda de la eliminación de toda forma de discriminación hacia las mujeres, la corresponsabilidad de los hombres en las relaciones de género y la promoción de la participación de ambos en los ámbitos públicos y privados.



2.3. Transversalización de género

Con la intención de pasar de acciones puntuales a la institucionalización del enfoque de género, se hace necesario aplicar una estrategia que evidencie la voluntad política de alcanzar la igualdad y garantizar los derechos de las mujeres mediante un proceso sostenido y sistemático.

La autonomía de las mujeres es fundamental para garantizar el ejercicio de sus derechos humanos en un contexto de igualdad: autonomía física (control sobre su cuerpo), autonomía económica (capacidad de generar ingresos y recursos propios) y autonomía en la toma de decisiones (participación en la toma de decisiones que afectan su vida y su colectividad).

Consciente de esto, la PDDH se propone llevar adelante una estrategia de transversalización que incorpore la perspectiva de género en las funciones básicas de promoción de los derechos humanos desde donde se realizan acciones de educación, capacitación, sensibilización, comunicación y publicaciones y en la protección de los mismos; la transversalización se debe aplicar en la recepción, investigación y resolución de denuncias, elaboración de recomendaciones y solicitud de reparaciones a las víctimas.

De igual forma, es necesario introducir criterios de género en la gestión financiera y de desarrollo institucional, en la gestión de personal y en los asuntos normativos. También, durante el proceso presupuestario y en los diferentes niveles de planificación institucional, estratégica y operativa, en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, programas y proyectos.

2.4. Autonomía de las mujeres

La autonomía de las mujeres, hace referencia al grado de libertad que una mujer tiene para poder actuar de acuerdo con su elección y no con la de otros. En tal sentido, hay una estrecha relación entre la adquisición de autonomía de las mujeres y los espacios de poder que puedan instituir, tanto individual como colectivamente. En este marco, la propuesta de la autonomía de las mujeres como concepto político, adoptado y promovido por la CEPAL desde el 2010, “implica la capacidad de instituir proyectos propios y la producción de acciones deliberadas (voluntad) para lograrlos, es decir, sujetivarse como sujetos” (NU, 2005).



La autonomía de las mujeres es un factor fundamental para garantizar el ejercicio de sus derechos humanos en un contexto de plena igualdad (UN, 2009). El control sobre su cuerpo (autonomía física), la capacidad de generar ingresos y recursos propios (autonomía económica) y la plena participación en la toma de decisiones que afectan su vida y su colectividad (autonomía en la toma de decisiones) constituyen tres pilares fundamentales para lograr una mayor igualdad de género.

Con el propósito de contribuir al avance de las mujeres hacia su autonomía desde las atribuciones de la PDDH, se considera relevante asumir como prioridades, en la **autonomía física**, divulgar y proteger los derechos sexuales, reproductivos y a una vida libre de violencia, física, psicológica, sexual y simbólica. En la **autonomía económica**, es vital priorizar la atención del derecho al trabajo con y sin vínculos patronales y a valorar el trabajo reproductivo y de cuidado, reconocimiento del uso del tiempo y el aporte de las mujeres a la economía, así como a su acceso y control de los recursos.

Respecto a la **autonomía para la toma de decisiones**, los esfuerzos se centran en el derecho al acceso a cargos de poder y a la participación en la toma de decisiones en todos los niveles del Estado, a la libertad de pensamiento, expresión y participación en la vida política y el ejercicio de su ciudadanía, considerando además el derecho a la organización y al ejercicio de la defensa de los derechos de las mujeres.

Se propone una estrategia de transversalización que incorpore la perspectiva de género en las funciones de promoción de los derechos humanos desde donde se realizan acciones de educación, capacitación, sensibilización, comunicación y en la protección de los mismos.

III

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL

III. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL

3.1. Marco normativo internacional

Los marcos normativos internacionales más importantes para el avance de los derechos humanos de las mujeres iniciaron en 1979 con la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Esta convención sostiene la importancia de modificar los patrones socioculturales de conducta de las personas, con la finalidad de eliminar prejuicios y estereotipos tradicionales designados a hombres y mujeres.

Posteriormente, en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, realizada en Viena en 1993, se reconoció que existen patrones de violencia ejercidos hacia las mujeres por su condición de género, atentando de esta forma el goce y garantía de sus derechos humanos.

En 1993, la Asamblea General de Naciones Unidas, aprobó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, que incluye todos los tipos de violencia como la física, psicológica, sexual, patrimonial, entre otras.

A partir de todo lo anterior, en 1994 la Organización de los Estados Americanos (OEA) desarrolló y ratificó la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” más conocida como la “Convención de Belem Do Pará” la cual fue ratificada por El Salvador en 1995. Esta conferencia ratificó la importancia de la eliminación de la violencia contra las mujeres.

En 1995, en la Cuarta Conferencia de Beijing, se reconoció la necesidad de potenciar plenamente el papel de las mujeres en el desarrollo de un país y a ocupar el lugar que les corresponde como ciudadanas del mundo. Con este nuevo enfoque, se ratificó que los derechos de las mujeres son derechos humanos y que la igualdad es de interés universal y de beneficio para la sociedad. Uno de los resultados de la Plataforma de Acción Mundial de Beijing fue la de impulsar la creación de un mecanismo nacional para el



adelanto de las mujeres, en el caso de El Salvador, se creó el ISDEMU en el año 1996.

..las atribuciones de la PDDH son amplias, entre ellas se destacan: velar por el respeto y la garantía de los derechos humanos, investigar de oficio o por denuncia, asistir a presuntas víctimas de violaciones de derechos, supervisar actuaciones de la administración pública...

Dentro del marco normativo internacional uno de los instrumentos recientes con relevancia para las INDH es la Declaración y Programa de Acción de Amman (2012), en la cual se reconoció que hasta la fecha las mujeres continúan enfrentando múltiples formas de discriminación y que afectan en mayor medida a aquellas que viven mayores condiciones de vulnerabilidad tales como: mujeres indígenas, refugiadas e internamente desplazadas, mujeres migrantes, mujeres que viven en pobreza extrema, entre muchas otras.

En esta declaración, las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, se comprometieron a trabajar en los siguientes principios:

- » Priorizar los derechos humanos de mujeres y la igualdad de género mediante todos sus planes estratégicos, procesos, políticas, programas y actividades con el objetivo de establecer intervenciones sostenibles para alcanzar la igualdad de género.
- » Fortalecer la coordinación con instituciones especializadas a nivel nacional que traten estos asuntos, vincularse con organizaciones, otros agentes, actores y actoras interesados a niveles nacional, regional e internacional.
- » Monitorear al Estado en el cumplimiento de sus obligaciones sobre derechos humanos, incluidos los que se relacionan con los derechos humanos de mujeres en todo su ciclo de vida, con la igualdad de género.
- » Investigar acusaciones de violaciones de derechos humanos de mujeres, niñas, adolescentes y mujeres jóvenes, incluidas cualesquiera formas de discriminación, violencia basada en género, violaciones de derechos económicos, sociales y culturales, violaciones de derechos reproductivos y discriminación en la esfera pública y política; e identificar problemas sistémicos que pudieran perpetuar dichas violaciones.



3.2. Marco normativo nacional e institucional

a. Marco normativo nacional

Los compromisos internacionales adquiridos por El Salvador, en materia de derechos humanos, dieron la pauta para avanzar en el marco normativo nacional, permitiendo contar desde el año 2010 a la fecha, con la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación -LIE- y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres -LEIV-, Política Nacional de las Mujeres, Política Nacional contra la Trata de Personas, Plan Nacional de Equidad e Igualdad para las Mujeres Salvadoreñas, y la Política Nacional para el Acceso a una Vida Libre de Violencia.

Estas nuevas leyes, han motivado la creación de unidades especializadas de atención a las mujeres víctimas de violencia en algunas de las instituciones públicas como la Procuraduría General de la República (PGR) y la Policía Nacional Civil (PNC), a las que se sumó la PDDH al contar ya con una unidad especializada.

Sin embargo, aún existen deudas en el cumplimiento y la garantía de creación de instancias y protocolos que las convenciones internacionales exigen a los gobiernos. Por ejemplo, la CEDAW que a pesar de que El Salvador firmó el Protocolo Facultativo de la Convención el 4 de abril de 2001, éste aún no ha sido ratificado, y es importante puesto que la ratificación obliga a los gobiernos a recibir y considerar las comunicaciones presentadas por el comité facultativo.

b. Marco institucional

Según los Artículos 191 y 194 de la Constitución de la República, las atribuciones de la PDDH son amplias, entre ellas se destacan: velar por el respeto y la garantía de los derechos humanos, investigar de oficio o por denuncia, asistir a presuntas

Los marcos normativos internacionales más importantes para el avance de los derechos humanos son: la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” (Convención de Belem Do Pará, 1994).



víctimas de violaciones de derechos, promover recursos judiciales y administrativos, practicar inspecciones y supervisar actuaciones de la administración pública, vigilar la situación de las personas privadas de libertad. Asimismo, promover reformas ante los órganos del estado, emitir opiniones sobre proyectos de ley, promover y proponer medidas para prevenir violaciones, elaborar recomendaciones públicas o privadas, elaborar informes especiales y publicarlos. También, el desarrollar programas de promoción sobre conocimiento de los derechos humanos y formación a través de la Escuela de Derechos Humanos.

El amplio mandato que posee la PDDH, la coloca entre los INDH que tienen atribuciones que desplegadas integralmente le permiten actuar como rector nacional de derechos humanos, lo que le facilita operar como puente entre las instituciones estatales y la sociedad civil, siendo también un idóneo interlocutor con el Sistema Universal y los Sistemas Regionales de derechos humanos.



IV

PRINCIPIOS
Y CRITERIOS
ORIENTADORES

IV. PRINCIPIOS Y CRITERIOS ORIENTADORES

4.1. Principios

Los principios orientadores de la Política Institucional de Igualdad de Género (PIIG) de la PDDH, son un conjunto de premisas de carácter ético que guían las acciones de género que desea realizar la institución durante el periodo de vigencia de la PIIG, en este caso los próximos seis años. La Política es un instrumento de planificación estratégica que le da coherencia sistemática a las distintas acciones que se realicen en el marco de la estrategia de transversalización del enfoque de género.

Por lo anterior, la Política Institucional de Igualdad de Género 2014–2020 ha quedado integrada al Plan Estratégico Institucional (PEI) 2014-2016 y se fundamenta en la práctica de los valores institucionales contenidos en el PEI: justicia, equidad, integridad, honradez, solidaridad y compromiso.

En consecuencia los principios de la PIIG 2014-2020, se han diseñado para contribuir al despliegue de la misión y visión de la PDDH, sin sesgos de género.

Principio de igualdad de género. Significa reconocer en el personal institucional y la población usuaria de la PDDH los mismos derechos partiendo del principio constitucional de igualdad. Sin embargo, es necesario que se reconozca que la desigualdad en el marco de derechos humanos, es un efecto de la discriminación contra las mujeres. La discriminación incluye la *discriminación directa* que se produce cuando la diferencia de trato se funda directamente y exclusivamente en distinciones basadas de manera exclusiva en el sexo, y la *discriminación indirecta*, que tiene lugar cuando una ley, política o programa tiene por efecto perpetuar la desigualdad entre hombres y mujeres.

En sentido amplio, implica que la igualdad sustantiva como resultado de la justicia, exige crear condiciones de equidad para que el personal y las mujeres usuarias que solicitan asistencia, superen las desigualdades que enfrentan



La discriminación incluye la discriminación directa que se produce cuando la diferencia de trato se funda directamente y exclusivamente en distinciones basadas de manera exclusiva en el sexo, y la discriminación indirecta, que tiene lugar cuando una ley, política o programa tiene por efecto perpetuar la desigualdad entre hombres y mujeres.

por discriminación o estereotipos culturales. Además, buscar la realización de acciones para establecer condiciones de equidad que favorezcan la igualdad de género, entendiendo que estas acciones son el camino para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres como fin último.

Por tanto, hacia adentro de la PDDH, cuando se faciliten oportunidades para desarrollar capacidades del personal, hay que tomar en cuenta las circunstancias específicas de los hombres y mujeres que participarán. De igual manera, cuando se atienden víctimas de violaciones de derechos humanos se tienen que considerar su condición de género.

Principio de igualdad de oportunidades e igualdad de resultados. Asegura generar condiciones para que las mujeres que laboran en la PDDH cuenten con oportunidades, acceso a recursos, servicios y beneficios institucionales, considerando sus necesidades e intereses estratégicos, para eliminar todos aquellos obstáculos que les impidan realizar su trabajo y desarrollarse profesionalmente de forma plena e integral. De igual manera, las presuntas víctimas que solicitan la asistencia de la PDDH deben contar con las mismas oportunidades de recibirla, sin que esto impida un trato diferenciado a las mujeres en su ciclo de vida, dadas las condiciones de vulnerabilidad que enfrentan por las relaciones desiguales de poder.

Principio de no discriminación. Requiere evitar todo trato, distinción, exclusión o restricción a las personas que tenga por objeto o por resultado menoscabar, disminuir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales, como se establece en la CEDAW. Teniendo presente que no se considera discriminatorio la adopción de medidas especiales, que crean condiciones de equidad e igualdad de género entre hombres y mujeres.

En consecuencia, hay que evitar “el hecho de no tomar en cuenta diferencias pertinentes o bien el otorgamiento de un trato idéntico a personas desiguales es tan discriminatorio como tratar a personas iguales de manera diferente” (Bayefsky, 1999). En este sentido es un principio que está íntimamente relacionado con el principio de igualdad, ya que destaca la



necesidad de realizar acciones afirmativas o medidas especiales para asegurar la no discriminación por razones de género u otras condiciones de especial vulnerabilidad.

4.2. Criterios orientadores

Para lograr los objetivos y lineamientos de la PIIG, hay que institucionalizar la transversalización del enfoque de género e implementar acciones afirmativas, con la aplicación de los siguientes criterios orientadores:

Responsabilidad institucional. La incorporación del enfoque de género en la PDDH es responsabilidad de todas las dependencias de esta Institución y por esa razón no debe considerarse como responsabilidad exclusiva de su aplicabilidad a la Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia, o a las unidades especializadas que dependen de ella.

Transversalidad e integralidad. El enfoque de género debe estar presente en los distintos ámbitos internos y externos en que actúa la PDDH. Para que opere eficazmente, debe incluirse en todo el ciclo de los planes y proyectos, es decir, en el diagnóstico, la formulación, la ejecución y la evaluación de las actuaciones institucionales en todas sus áreas de especialización.

Visión estratégica. Es necesario considerar el cambio del modelo de trabajo que promueve la alta dirección, teniendo presente las funciones básicas y los procesos claves que desarrolla la PDDH. Es por ello importante generar priorización en las áreas de trabajo para la incorporación de la perspectiva de género. Estableciéndose las prioridades de la PIIG en sus lineamientos, espacios institucionales prioritarios, tales como las áreas: planificación y presupuestos, sistema de protección de los derechos humanos, recursos humanos, promoción de los derechos humanos, sistema integrado de gestión.

Maximización de la eficacia. La incorporación del enfoque de género se orienta a mejorar la calidad de los servicios de asistencia a las víctimas de violaciones o posibles vulneraciones de los derechos, al tomar en cuenta el contexto de desigualdad que enfrentan las mujeres por su condición de género.

Hay que evitar “el hecho de no tomar en cuenta diferencias pertinentes o bien el otorgamiento de un trato idéntico a personas desiguales es tan discriminatorio como tratar a personas iguales de manera diferente”



V

OBJETIVOS,
RESULTADO GLOBAL
Y LINEAMIENTOS DE
ACCION

V. OBJETIVOS, RESULTADO GLOBAL Y LINEAMIENTOS DE ACCION

5.1. Objetivo general

Institucionalizar la perspectiva de género en el quehacer de la PDDH a fin de contribuir a mejorar capacidades para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, al interior de la institución y en la promoción y protección de los derechos humanos.

5.2. Resultado global

Al finalizar el año 2020, la PDDH transversaliza el enfoque de género en la gestión institucional y en la promoción y protección de los derechos humanos, con una cultura y clima institucional que favorece la igualdad entre mujeres y hombres.

5.3. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Fomentar condiciones que favorezcan la cultura de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres al interior de la institución con la finalidad de erradicar aquellas masculinidades que refuerzan estereotipos sexistas, así como fomentar el empoderamiento de las mujeres.

Objetivo específico 2

Promover y supervisar en las instituciones del Estado, el cumplimiento, respeto y garantía de los derechos humanos de las mujeres y la transversalización de género en la atención a las poblaciones con mayores condiciones de vulnerabilidad, de acuerdo a la normativa de igualdad y no violencia.



5.4. Lineamientos de acción de la PIIG 2014-2020

Los lineamientos que se presentan a continuación han sido elaborados para responder a los hallazgos y problemáticas detectadas en el Diagnóstico Institucional de Género. Teniendo en consideración el mandato del Procurador establecido en el Artículo 194 Romano I de la Constitución de la República, pues las atribuciones del mismo son la base para el trabajo que desarrolla la PDDH.

La Comisión Institucional para la Implementación de la PIIG (CIPIIG) será la responsable de la conducción y coordinación de la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género. *Para lo cual, contará con la asistencia técnica de la Unidad de Género Institucional*, respondiendo a los lineamientos de la LIE, bajo la conducción de la PADMF.

Área de gestión institucional

Lineamiento 1

Establecer la infraestructura básica para una gestión institucional que favorezca la atención, registro de casos y situaciones sobre presuntas vulneraciones de los derechos humanos con perspectiva de género.

Acciones:

- » Creación e instalación de la Unidad de Género Institucional, en el marco del cumplimiento de la LIE.
- » Crear espacios de atención especializada a mujeres víctimas de violencia con el propósito de evitar la victimización secundaria y dar cumplimiento a la LEIV, bajo la supervisión de la Unidad de Atención Especializada a Mujeres (Acuerdo No 18, del 24 de enero del año 2014).
- » Generar el mecanismo institucional y la estrategia de atención, investigación, sanción y reparación de denuncias internas a casos de violencia por razón de género.
- » Dotar de recursos humanos especializados en género, para asegurar la implementación, seguimiento y evaluación de la PIIG.
- » Actualizar el sistema informático integrado de gestión para un análisis de género y toma de decisiones ágiles oportunas.



- » Armonizar las normativas institucionales internas en concordancia con la LIE y la LIEV.
- » Dotar al personal de planificación y finanzas de herramientas para introducir criterios de género en la formulación de planes, políticas, programas y proyectos, y en el presupuesto institucional.

Se proyectan resultados relacionados con la identificación de las necesidades más urgentes, la creación y readecuación de espacios para brindar una atención con perspectiva de género y confidencialidad a los casos de vulneración de derechos de las mujeres. Asimismo, se espera incrementar el personal especializado, para asegurar las condiciones de ejecución, seguimiento y evaluación de todas las acciones programadas en los planes de acción de la PIIG 2014-2020.

Se espera además, que la plataforma informática de la PDDH esté generando información desagregada por sexo y sobre poblaciones en condición de vulnerabilidad e identificando el patrón recurrente de violación a los derechos humanos, con capacidad para el cruce de variables para la toma de decisiones considerando criterios de género. También se espera actualizar la normativa institucional respondiendo a los requerimientos de la LIE y LIEV y que los planes, políticas, programas y proyectos institucionales que se elaboren estén de acuerdo al marco normativo de igualdad vigente.

Instancias involucradas:

Las dependencias institucionales que conducirán la implementación de este lineamiento, serán la Unidad de Género Institucional, la Secretaría General y la Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos Humanos, quienes tendrán la asistencia técnica de la Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia y la Unidad de Atención Especializada a Mujeres Víctimas de Violencia. De manera directa, se verán involucrados los departamentos y unidades con competencias en las áreas administrativas, financieras, planificación, informática y de asesoría jurídica.

La Comisión Institucional para la Implementación de la PIIG (CIIIG) será la responsable de la conducción y coordinación de la implementación de la Política. Para lo cual, contará con la asistencia técnica de la Unidad de Género se contará con la asistencia técnica de la Unidad de Género Institucional



Lineamiento 2

Fortalecer las capacidades del personal institucional para transversalizar el enfoque de género en la cultura institucional y en la promoción y defensa de los derechos humanos.

Acciones:

- » Diseñar y ejecutar un programa de gestión del conocimiento de género que asegure la transversalización del enfoque de género en todo el quehacer de la PDDH y en las labores específicas de gestión, promoción y protección que se realizan.
- » Generar procesos sistemáticos para el desmontaje de aquellas masculinidades que refuerzan estereotipos sexistas, así como impulsar el empoderamiento de las mujeres.
- » Diseñar y ejecutar campañas institucionales de divulgación de la PIIG y para erradicar la violencia hacia las mujeres en todas sus formas.

Política Institucional de Igualdad de Género -PIIG- 2014-2020, concebida para seis años, se implementará mediante planes de acción bianuales, donde se identificarán los resultados esperados por cada uno de los lineamientos y los indicadores de cumplimiento de cada resultado para los años de vigencia de cada Plan. El primer plan de acción corresponde al período 2015-2016

Entre los resultados se espera que el personal de la PDDH fortalezca sus capacidades para la transversalización del enfoque de género, en las funciones generales y específicas que desempeña y que la Escuela de Derechos Humanos implemente procesos formativos para el personal institucional que desmonten masculinidades violentas para contribuir a generar un paradigma de las relaciones de género basadas en la igualdad y no discriminación; igualmente se proyecta incidir en el imaginario social y en los medios de comunicación escritos y audiovisuales con que cuenta la institución.

Instancias involucradas:

El desarrollo de este lineamiento requiere la participación directa y coordinada de la Unidad Institucional de Género, el Departamento de Recursos Humanos y la Escuela de Derechos Humanos, así como del Departamento de Comunicaciones, Relaciones Públicas y Protocolo. Con la asistencia



técnica y el apoyo de la Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos Humanos de la Mujer y la Familia y de la Unidad de Atención Especializada a Mujeres Víctimas de Violencia. Conjuntamente deberán involucrarse las Procuradurías Adjuntas Especializadas para introducir criterios de género en sus áreas de trabajo y velar por el desarrollo de capacidades de su personal.

Se espera que el personal de la PDDH fortalezca sus capacidades para la transversalización del enfoque de género, en las funciones generales y específicas que desempeña y que la Escuela de Derechos Humanos implemente procesos formativos

Área de promoción de los derechos humanos

Lineamiento 3

Promover los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género, para contribuir a su autonomía física, autonomía económica y autonomía para la toma de decisiones.

Acciones:

- » Diseñar y ejecutar los procesos formativos de la Escuela de Derechos Humanos de la PDDH con perspectiva de género.
- » Promover y fortalecer la coordinación entre la PADMF y las otras Procuradurías Adjuntas Específicas para facilitar la incorporación del análisis y enfoque de género en las acciones de las áreas que atienden.
- » Impulsar una estrategia institucional de comunicación inclusiva, no sexista y de prevención de la discriminación y la violencia por razón de género en todas sus formas.
- » Producir investigaciones, informes situacionales, informes especiales, posicionamientos que identifiquen los patrones sistemáticos de violación de los derechos humanos de las mujeres.

Los resultados a alcanzar involucran directamente a la Unidad de Género Institucional; y a la Escuela de Derechos Humanos, que deberá transversalizar el enfoque de género en la currícula de los cursos que imparte para el personal institucional, servidores públicos y sociedad civil. Esto ayudará a implementen criterios de género en el trabajo que realizan. También el Departamento de Comunicaciones deberá adoptar en su quehacer el lenguaje inclusivo además de promover su uso entre el personal institucional. Se espera que en los materiales de promoción de los



El Departamento de Comunicaciones debe adoptar en su quehacer el lenguaje inclusivo y promover su uso entre el personal. Se espera que en los materiales de promoción y las recomendaciones se evidencie el uso del análisis de género, a partir de identificar y diferenciar los patrones violatorios de los derechos humanos de las mujeres.

derechos y las recomendaciones de la PDDH a las instituciones del Estado se evidencie el uso del análisis de género, a partir de identificar y diferenciar los patrones violatorios de los derechos humanos de las mujeres.

Instancias involucradas:

Las dependencias institucionales involucradas en la ejecución de este lineamiento son la Unidad de Género Institucional, la Escuela de Derechos Humanos, las Procuradurías Adjuntas Específicas y la Procuraduría Adjunta con los diferentes departamentos que conforman el Sistema de Protección. Todas estas dependencias recibirán asistencia técnica y acompañamiento de la Procuraduría Adjunta

para la Defensa de los Derechos Humanos de la Mujer y la Familia y de la Unidad de Atención Especializada a Mujeres Víctimas de Violencia.

Área de protección

Lineamiento 4

Supervisar la actuación de las instituciones públicas para garantizar la protección de los derechos humanos de las mujeres y de las poblaciones en condiciones de mayor vulnerabilidad desde un enfoque de género.

- » Elaborar recomendaciones a las instituciones del Estado para que implementen las políticas públicas con perspectiva de género.
- » Diseñar e instalar el Observatorio para facilitar el seguimiento de las recomendaciones y observaciones hechas al Estado por la PDDH y el Sistema Universal y Regional de Derechos Humanos respecto a la garantía de los derechos humanos de las mujeres.
- » Contribuir al debate nacional sobre temas fundamentales para la garantía de los derechos humanos de las mujeres, entre ellos: justicia especializada para mujeres, derechos sexuales y reproductivos, derechos a una vida libre de violencia, derechos laborales de las trabajadoras del hogar y a domicilio.



- » Incidir en las instituciones del Estado para que garanticen el acceso a la justicia de las mujeres y poblaciones en mayores condiciones de desigualdad y vulnerabilidad.
- » Activar a las instituciones responsables de garantizar el debido proceso a las mujeres procesadas o en situación de cárcel para la defensa de sus derechos humanos.
- » Respaldo a las Redes de Defensoras de los Derechos Humanos de las Mujeres ante las instituciones del Estado.

Para el cumplimiento de este lineamiento, y por efecto de la supervisión, se espera que se elaboren e implemente políticas públicas, programas, proyectos y acciones desde el Estado que promuevan y garanticen la igualdad de género, especialmente dirigidos a los sectores tradicionalmente excluidos, y particularmente a las mujeres; y que se identificarán las instituciones y servidores públicos que obstaculizan el acceso a la justicia y fomentan la impunidad. También se proyecta el diseño y funcionamiento de un sistema de protección que cuente con la participación activa de las organizaciones y redes a las que pertenecen las defensoras.

La PDDH debe contribuir al debate nacional sobre temas fundamentales para la garantía de los derechos humanos de las mujeres, entre ellos: justicia especializada para mujeres, derechos sexuales y reproductivos, derechos a una vida libre de violencia, derechos laborales de las trabajadoras del hogar y a domicilio.

Instancias involucradas:

Este lineamiento involucra a la Unidad de Género, Procuraduría Adjunta de Derechos Humanos y todas las Procuradurías Adjuntas Específicas, Delegaciones Departamentales y Locales y las demás dependencias que integran el Sistema de Protección, estas instancias tendrán la asesoría técnica y apoyo de la Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia y la Unidad de Atención Especializada a Mujeres Víctimas de Violencia.



VI

SISTEMA DE
SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN

VI. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Tres subsistemas conforman el Sistema de Seguimiento y Evaluación (SSE) de la PIIG, dos para asegurar su implementación y el tercero para dar cuenta de los resultados obtenidos en este proceso, el cual se concretiza en la ejecución de los planes de acción bianuales que contienen los indicadores en el nivel de resultados y las responsabilidades asignadas a cada instancia involucrada. Los informes que se elaboren y reportes que producirá el SSE darán cuenta de los avances de las acciones y del cumplimiento de los resultados.

Las evaluaciones externas que se realicen en cada período planificado, darán cuenta del nivel de cumplimiento de los objetivos de la PIIG.

Subsistema 1. Conducción del SSE

Los elementos que lo integran son todos los mecanismos especializados que atienden la temática de género en la institución, y tendrá como función principal la supervisión de la ejecución de los lineamientos de la PIIG y el seguimiento de su implementación.

Las instancias responsables de la conducción del SSE son:

- Comisión Institucional para la implementación de la PIIG, compuesta por las Jefaturas de Procuradurías Adjuntas y Delegaciones involucradas, la EDH, Departamento de Planificación, Unidad Administrativa Financiera, entre otros.
- Procuraduría Adjunta de la Mujer y la Familia.
- Unidad de Género Institucional.
- Unidad de Atención Especializada a Mujeres Víctimas de Violencia.
- Red de Referentes de Género, integrada por una persona designada en cada Delegación Departamental de la PDDH.



Estos mecanismos coordinarán y articularán su trabajo bajo la conducción política de la CIPIIG que contará con la asistencia técnica de la Unidad de Género Institucional (UGI) y el apoyo y acompañamiento de la PADMF y UAE. Este subsistema es el responsable de asegurar que se produce y recoge la información de los avances de las acciones de la PIIG y de las actividades del Plan de Acción de la PIIG.

Subsistema 2. Captura y procesamiento de datos e información

El elemento fundamental de este subsistema es la base de datos que capturaré y procesará la información que se recopile a través de los mecanismos especializados de género que conforman el subsistema 1, se espera que en el corto plazo se desarrolle apoyándose en una herramienta informática que permita acumular la información que deberá ser procesada para generar los insumos para los productos del SSE. Este subsistema será ejecutado directamente por el Departamento de Informática en coordinación con el Subsistema de Protección, supervisado por la Unidad de Género Institucional.

Son responsables del SSE:

- *Comisión Institucional para la implementación de la PIIG, CIPIIG*
- *Procuraduría Adjunta de la Mujer y la Familia.*
- *Unidad de Género Institucional*
- *Unidad de Atención Especializada a Mujeres Víctimas de Violencia.*
- *Red de Referentes de Género en las Delegaciones Departamentales*

Subsistema 3. Productos informes y reportes del SSE

Las dependencias institucionales que la integran son la Unidad de Género Institucional, la PADMF, el Departamento de Realidad Nacional de la EDH y otras dependencias involucradas en la elaboración y publicación de informes y reportes de seguimiento y evaluación de la PIIG.

Desde este subsistema se solicitarán datos e información sobre las acciones de género ejecutadas en el marco del Plan de Acción de la PIIG al subsistema 2, para la elaboración de los informes y reportes que producirá el SSE los cuales podrán ser semestrales y anuales o cuando se soliciten.



Para el funcionamiento de estos subsistemas se requieren de acciones inmediatas que permitan contar con la normativa de funcionamiento del SSE y el diseño de un programa de fortalecimiento y capacitación de todas las instancias y personal involucrado. También, coordinar con el Departamento de planificación la articulación del SSE de la PIIG con el proceso de seguimiento de los Planes Operativos Anuales (POA) donde deberán introducirse las acciones consignadas en el Plan de Acción de la PIIG.

El SSE proveerá los datos y la información para realizar tres evaluaciones externas:

Dos de medio término que permitirá conocer los avances de la aplicación de la PIIG y las limitaciones encontradas en los período bianuales de vigencia de cada Plan de Acción de la PIIG; estas se desarrollarán al finalizar el año 2016, para el primer plan y en el año 2018, para el segundo plan de acción que partirá de los informes y reportes productos del SSE.

La evaluación de la PIIG se realizará al finalizar su periodo de vigencia de la política, que se desarrollará antes de finalizar el año 2020. Sus resultados servirán de base para actualizar la PIIG de acuerdo a las orientaciones de la administración de turno en ese momento.

VII

METODOLOGÍA DE
IMPLEMENTACIÓN
DE LA PIIG
2014-2020

VII. METODOLOGÍA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA PIIG 2014-2020

La Política Institucional de Igualdad de Género (PIIG) 2014-2020, concebida para seis años, se implementará mediante planes de acción bianuales, donde se identificarán los resultados esperados por cada uno de los lineamientos y los indicadores de cumplimiento de cada resultado para los años de vigencia de cada Plan. El primer plan de acción corresponde al período 2015-2016.

Para la implementación de los planes de acción, la PDDH creará la Comisión Institucional para la implementación de la PIIG, CIPIIG, que asegure, supervise y de cuentas de la implementación de cada plan de acción. Para ello se contará con un sistema de seguimiento y evaluación que se espera sea automatizado, el cual será alimentado por todas las instancias involucradas en el cumplimiento de los resultados de los planes de acción y que generará la información necesaria para medir los avances, mediante los informes semestrales y anuales basados en el seguimiento de los indicadores de resultado, establecidos en los planes de acción bianuales de la PIIG.

La elaboración e implementación del plan debe involucrar a las diferentes instancias consignadas en cada lineamiento de la Política de Igualdad. Pues cada instancia debe definir las actividades indispensables para el logro de los resultados y la ejecución eficiente del plan de acción de la PIIG.

Para lograr eficiencia en la ejecución de los planes de acción, se requiere en primer lugar la transferencia de conocimientos al personal involucrado en el manejo del sistema de seguimiento y evaluación de la PIIG. Esta fase de capacitación, asegurará el compromiso y la corresponsabilidad de las diferentes instancias de la PDDH en la ejecución de los planes de acción y por consiguiente en la implementación de la PIIG 2014-2020.

También, debe desarrollarse un proceso de capacitación a todo el personal de la Institución sobre el marco teórico conceptual, el marco normativo internacional, nacional e institucional, los objetivos y lineamientos de la PIIG, para sustentar con enfoque de género la promoción y defensa de los derechos humanos que realiza la PDDH, particularmente de los sectores tradicionalmente excluidos y las poblaciones en condiciones de mayor vulnerabilidad, con énfasis en las niñas, adolescente y mujeres.



BIBLIOGRAFÍA

- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), 2010. *Instituciones Nacionales de Derechos Humanos. Antecedentes, principios, funciones y responsabilidades*. Nueva York y Ginebra, publicación de las Naciones Unidas, Serie de capacitación profesional No. 4 (Rev.1).
- Federación Iberoamericana del Ombudsman (FIO), 2014. *Manual para la Formulación de Políticas Institucionales de Género*. Nicaragua, publicado por el Proyecto de Fortalecimiento de la FIO (PROFIO).
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH), 2008. *Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos*. Costa Rica, publicación de la Unidad de Información y de Servicio Editorial del IIDH.
- Ángela Meentzen y Enrique Gomáriz, 2003. *Democracia de Género -Una Propuesta Inclusiva-. Contribuciones desde América Latina y Europa*. El Salvador, publicación de Fundación Heinrich Böll.
- Naciones Unidas (UN), 2010. *Objetivos de desarrollo del milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe*, Cap. IV. Chile, publicación de Naciones Unidas.
- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), 2014. *Informe de Labores de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos 2013-2014*. El Salvador, Editorial e Impresos Panamericana.
- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), 2010. *Manual de Calificación de Violaciones a Derechos Humanos con Enfoque de Género*. El Salvador, Impreso en Gráfico S.A de C.V.
- Naciones Unidas (UN), 2009. *Manual Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe Observatorio de Igualdad de Género*. Chile, publicación de las Naciones Unidas.
- Bayefsky Anne F, 1999. *El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional*. Chile, publicado y traducido al castellano por el Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad de Chile.



ACUERDO INSTITUCIONAL No. 323 MINISTERIO PÚBLICO: PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS, San Salvador, a las nueve horas del día veintitrés de diciembre de dos mil catorce. El Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, en uso de sus facultades legales. ACUERDA: Aprobar a partir de esta fecha, la "POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO" (PIIG). COMUNÍQUESE



DAVID ERNESTO MORALES CRUZ
Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos


ROXANA ELVIRA SOLANO FIGUEROA
Secretaria General

