



Procuraduría para la Defensa de los
Derechos Humanos
de El Salvador

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO PIIG, 2022-2027

Promoviendo la *igualdad*
entre mujeres y hombres

Unidad Direccional

José Apolonio Tobar Serrano I Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos

Ricardo Martínez I Procurador Adjunto para la Defensa de los Derechos Humanos

Carlos Dagoberto Pacheco Garay I Secretario General

Ana María Delgado Orellana I Secretaría Técnica del Despacho

<p>Levis Amparo Abarca Procurador Adjunto para la Defensa de los Derechos Civiles y Políticos</p>	<p>José David Torres Sandoval Procurador Adjunto para la Defensa del Derecho al Medio Ambiente</p>	<p>Rosa Guillermina Sandoval Martínez Procuradora Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Niñez y Juventud</p>
<p>Tito Edmundo Zelada Procurador Adjunto para la Defensa de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales</p>	<p>Saúl Antonio Baños Aguilar Procurador Adjunto para la Defensa de los Derechos de las Personas Migrantes y Seguridad Ciudadana</p>	<p>Aminta Patricia Serrano Torres Procuradora Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia</p>
<p>Miguel Alfonso Muñoz Reyna Escuela de Derechos Humanos</p>		
<p>DELEGADOS Y DELEGADAS DEPARTAMENTALES</p>		
<p>Gustavo Joaquín Blanco Castro I Delegado Departamental de Ahuachapán</p>		
<p>Sandra Verónica Bautista Ramírez I Delegada Departamental de Cabañas</p>		
<p>Carlos Antonio Reyes Cortez I Delegado Departamental de La Libertad</p>		
<p>Luis Alcides Mejía Moreno I Delegado Departamental de Cuscatlán</p>		
<p>Mirian del Carmen Romero I Delegado Departamental de La Paz</p>		
<p>Moisés Roberto Penado Parada I Delegado Departamental de La Unión</p>		
<p>Roberto Martínez Díaz I Delegado Departamental de Morazán</p>		
<p>Gladis Edubina Benítez de Ramos I Delegada Departamental de San Miguel</p>		
<p>Carlos Enrique Rodríguez Quezada I Delegado Departamental de San Vicente</p>		
<p>Esperanza Yanira Díaz I Delegada Departamental de Santa Ana</p>		
<p>Hazel Margarita Monroy de Arrué I Delegada Departamental de Sonsonate</p>		
<p>Adrián Díaz Rivas I Delegado Departamental de Usulután</p>		
<p>Orlando Antonio Orellana Cortez I Delegada Departamental de Chalatenango</p>		

Revisión del texto

Lic. Aminta Patricia Serrano Torres

Procuradora Adjunta para Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia –PADMF

Carlos Dagoberto Pacheco Garay

Secretario General

Lic. Elena Patricia Castillo

Jefa de la Unidad de Genero.

Con el apoyo de: Embajada de Canadá en El Salvador y ONU Mujeres, El Salvador

PDDH, 2022 Política Institucional de Igualdad de Género de la
Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos

Política Institucional de Igualdad de Género 2022-2027

Procuraduría para la Defensa
de los Derechos Humanos

Con el apoyo de:



Canada



CFLI/FCIL
Fondo Canadá para
Iniciativas Locales

ONU
MUJERES
Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad
de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

PRESENTACIÓN

Política Institucional de Igualdad de Género 2022-2027 San Salvador abril de 2022



Me complace presentar la actualización de la Política Institucional de Igualdad de Género, norma institucional en la que se expone las líneas de acción a seguir para avanzar en la transversalización del enfoque de género, en coherencia con las atribuciones Constitucionales, y atendiendo los acuerdos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, y particularmente en cumplimiento a las normas nacionales Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

Esta política enfatiza sustancialmente el involucramiento de todas las áreas de trabajo de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, en la ejecución y concreción de acciones, para la observancia y garantía de los derechos humanos de todas las personas, con más énfasis en las mujeres. Todo esto con el fin de hacer real el principio de igualdad y no discriminación desde la aplicación del enfoque transversal de género.

Mediante este importante instrumento interno, se fortalece la institucionalidad de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, y además se coadyuva a fortalecer los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en función del empoderamiento de las mujeres en el país.

La Política Institucional de Igualdad de Género, asume el compromiso de fortalecer los mecanismos de derechos humanos desde el enfoque de género, para brindar mejor servicio a la ciudadanía, contribuir a la construcción de una cultura de respeto de los derechos humanos de mujeres y hombres, y fortalecer los mecanismos y las capacidades institucionales para la transversalización del enfoque de género. Como servidores públicos/as asumimos con responsabilidad, deslegitimar todas las acciones que generen violencia y discriminación contra la mujer, haciendo posible, proporcionar un servicio de calidad y calidez hacia todas las personas.

La aprobación y puesta en marcha de esta Política reafirma mi compromiso y voluntad, de contribuir a los esfuerzos y avances encaminados a que la sociedad salvadoreña pueda convivir en una cultura que permita a todas y todos, desarrollarse, en un ambiente de respeto a los derechos humanos, "Promoviendo la Igualdad entre mujeres y hombres".

Licenciado José Apolonio Tobar Serrano
Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos

Siglas y Acrónimos

STD:	Secretaría Técnica de Despacho
S.G:	Secretario General
PDDH:	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos
PADCI:	Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos Civiles e Individuales
PADESC:	Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales
PADMA:	Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos del Medio Ambiente
PADMF:	Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia
PADNJ:	Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Niñez y la Juventud
PADPMSC:	Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Personas Migrantes y Seguridad Ciudadana
POA:	Plan Operativo Anual
UGI:	Unidad de Género Institucional
PIIG:	Política Institucional de Igualdad de Género
CISPIIG:	Comisión Institucional de Seguimiento a la Política Institucional de Igualdad de Género
RRG:	Red de Referentes de Género
SIGI:	Sistema Integrado de Gestión Institucional
SIIG:	Sistema Informático Integrado de Gestión
SNIS:	Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva
UACI:	Unidad de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales
UAEM:	Unidad de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia
UFI:	Unidad Financiera Institucional
DPGC:	Departamento de Proyectos y Gestión de Cooperación
DPI:	Departamento de Planificación Institucional
DRRHH:	Departamento de Recursos Humanos
EDDHH:	Escuela de Derechos Humanos de la Procuraduría
PEI:	Plan Estratégico Institucional
PNI:	Plan Nacional de Igualdad
PNM:	Política Nacional de las Mujeres
PNTP:	Política Nacional contra la Trata de Personas
PNUD:	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
PNVLV:	Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de violencia
ISDEMU:	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
LEIV:	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
LIE:	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
CEDAW:	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.
CNDH:	Comisión Nacional de Derechos Humanos
CNTP:	Consejo Nacional Contra la Trata de Personas
D.L.:	Decreto Legislativo
D.O.:	Diario Oficial
DHM:	Derechos Humanos de las Mujeres
EFIS:	Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva
INDH:	Instituciones Nacionales de Derechos Humanos
OACNUDH:	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ONU:	Organización de las Naciones Unidas
ONU MUJERES:	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
OEA:	Organización de los Estados Americanos
ODS:	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONG:	Organizaciones No Gubernamentales
UNFPA:	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF:	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Índice

Siglas y acrónimos	6
Introducción	9
I. Antecedentes y contexto institucional	9
1.1 Antecedentes	9
1.2 Contexto institucional	10
1.2.1 Logros y desafíos en la transversalización del enfoque de género en la PDDH	10
II. Marco de referencia	15
2.1 Marco normativo internacional y nacional	15
2.1.1 Marco normativo internacional	15
2.1.2 Marco normativo nacional	17
2.2 Marco conceptual	20
2.3 Principios orientadores de la Política	22
2.4 Enfoques transversales	25
2.5 Alcances	26
III. Objetivos de la Política	27
3.1 Objetivo general	27
3.2 Objetivos específicos	27
IV. Ejes estratégicos de la PIIG	27
Eje estratégico 1: Protección de los derechos humanos con enfoque de género e interseccional	27
Resultados estratégicos y líneas de acción Eje estratégico 1	28
Eje estratégico 2: Promoción y educación en derechos humanos para la igualdad sustantiva	29
Resultados estratégicos y líneas de acción Eje estratégico 2	30
Eje estratégico 3: Fortalecimiento y desarrollo institucional de las capacidades para la transversalización del enfoque de género	31
Resultados estratégicos y líneas de acción Eje estratégico 3	32
V. Mecanismos de gestión de la Política	33
5.1 Ente rector de la PIIG	34
5.2 Directrices generales para la operativización de la PIIG	34
5.3 Lineamientos para la reconfiguración de la UGI	35
5.4 Creación de instancias para la implementación de la Política	36
5.4.1 Comisión Institucional para el Seguimiento de la PIIG	36
5.4.2 Red de Referentes de Género	37
5.5 Lineamientos para la planificación y presupuestación con enfoque de género	39

VI. Seguimiento, monitoreo y evaluación	40
6.1 Seguimiento y monitoreo	40
6.2 Evaluación	41
VII. Matriz de indicadores de género	42
Referencias	46
Documentos.....	46
Legislación	47
Anexos	49
Anexo 1. Formato para ficha de indicadores de la PIIG	49
Anexo 2. Check list de género.....	49
Anexo 3. Matriz para el seguimiento de los indicadores de la PIIG.....	52

Introducción

La presente Política Institucional de Igualdad de Género (PIIG) 2022-2027 refleja la voluntad institucional para dar continuidad a los esfuerzos iniciados y los avances alcanzados para la transversalización del enfoque de género en la protección, promoción y educación de los derechos humanos que permita elevar la calidad del trabajo de la institución en todos los aspectos relacionados a la defensa de los derechos humanos.

En este sentido la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos reafirma su compromiso por trabajar en deconstruir los patrones de conducta y todas las prácticas que perpetúan las desigualdades entre mujeres y hombres que laboran en la institución, lo que contribuirá a generar mejores capacidades para la prestación de servicios integrales a la población en general.

La Política está sustentada en el marco jurídico internacional y nacional, así como en un marco teórico robusto relativo a la igualdad y no discriminación, y los derechos humanos. Además, su contenido retoma los hallazgos derivados del *Diagnóstico Institucional de Género* que permitió reconocer los principales avances en la transversalización del enfoque de género, así como los desafíos y problemáticas existentes en el quehacer de la Procuraduría respecto al tema.

Para la elaboración tanto del diagnóstico como de la presente política se contó con el apoyo de la Embajada de Canadá en El Salvador y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU MUJERES) en el marco del proyecto “Creación de la Unidad para la Defensa de las Mujeres Indígenas y fortalecimiento de la Política de Género de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH)”.

El contenido de la política está estructurado en siete capítulos: I. Antecedentes y contexto institucional, II. Marco de referencia, III. Objetivos de la Política, IV. Ejes estratégicos de la PIIG; V. Mecanismos de gestión de la Política, VI. Seguimiento, monitoreo y evaluación, y VII. Matriz de indicadores de género. Además, se incluyen tres anexos que servirán para el seguimiento, monitoreo y evaluación de la PIIG.

Con la aprobación y puesta en marcha de esta política, la Procuraduría busca contribuir a que el país avance hacia la consolidación de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia contra las mujeres y el respeto irrestricto de los derechos humanos de las mujeres y las poblaciones en mayores condiciones de vulnerabilidad, como fundamentos de una sociedad democrática.

I. Antecedentes y contexto institucional

1.1. Antecedentes

La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH) fue creada en 1992, como parte de las reformas a la Constitución de la República derivadas de los Acuerdos de Paz, consignada en su artículo 194 romano I que establece las funciones de la persona titular de la institución. La ley de creación de la PDDH en cumplimiento a lo establecido en la Constitución, establece que su principal

mandato es el de velar por la protección, promoción y educación de los derechos humanos y por la vigencia irrestricta de los mismos (art. 2 ley PDDH).

La creación de la PDDH se da en un momento de transición de la sociedad salvadoreña por lo que su mandato constitucional y legal fue pensado en función de las graves violaciones a derechos humanos y a las libertades ocurridas durante el conflicto armado, otorgándole así, un amplio catálogo de facultades en comparación con la tradicional concepción del Ombudsman (PDDH, 2014:13).

Para llevar a cabo su mandato la institución está integrada por diversas procuradurías adjuntas, entre ellas la Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia (PADMF), la cual tiene como principal objetivo promover el goce pleno de los derechos de las mujeres.

En el marco de su gestión la PADMF ha impulsado diversas acciones para la promoción y protección de los derechos de las mujeres en diversos ámbitos, entre ellos, la elaboración de dos instrumentos institucionales para avanzar en la igualdad y equidad de género: en 2009 la primera Política Institucional para la Equidad de Género y su Plan de Acción con una vigencia de dos años 2010-2012; y en 2014 la segunda Política Institucional de Igualdad de Género (PIIG) con una vigencia para el periodo 2015-2020, ambas aprobadas por acuerdo institucional.

Así mismo, el 17 de mayo de 2016 a través del acuerdo institucional No. 135, se creó la Unidad de Género Institucional (UGI) bajo la dependencia de la PADMF, cuya función principal es la institucionalización del principio de igualdad de género, garantizando la transversalización de este enfoque en el quehacer institucional (PDDH, 2020:1), y entró en funciones el 8 de agosto de 2016, siendo la instancia desde la cual se ha impulsado la ejecución de la PIIG 2015-2020.

Dado el compromiso institucional por avanzar hacia la plena igualdad de derechos entre mujeres y hombres, se ha identificado la necesidad de actualizar la PIIG orientada a fortalecer los procesos iniciados, así como impulsar nuevas estrategias institucionales para la transversalización del enfoque de género en todo el quehacer de la PDDH.

Como parte de este proceso de actualización se elaboró un Diagnóstico Institucional de Género (PDDH, 2022) que abarcó el nivel estructural, sustancial y cultural, para identificar la situación actual respecto de la igualdad entre mujeres y hombres al interior de la PDDH y en los servicios que brinda a la ciudadanía. Para ello, se realizó una consulta participativa multinivel con personal de áreas claves, además, se encuestó al 69.4% del personal que labora en la institución y se realizaron visitas in situ en tres delegaciones departamentales (una por cada región del país).

1.2. Contexto institucional

1.2.1. Logros y desafíos en la transversalización del enfoque de género en la PDDH

Los principales resultados de este diagnóstico reflejan que la institución tiene logros importantes en cuatro grandes áreas, pero que aún persisten desafíos que deben abordarse de cara a fortalecer la actuación de la PDDH en materia de igualdad de género.

1. Capacitación y sensibilización del personal

El 27.2% del total del personal que labora en la institución se ha capacitado o sensibilizado sobre los derechos humanos de las mujeres o el enfoque de género, siendo las mujeres quienes en mayor medida han participado en los procesos de formación.

Contar con personal capacitado ha permitido disponer de personas dentro de la institución que son conocedoras de las temáticas y que se vuelven capacitadoras, siendo este un recurso importante que las instituciones tienen que desarrollar para no depender siempre de actores externos que tengan los conocimientos y las habilidades para transmitirlos. Además, generar procesos de capacitación con los recursos internos también permite construir metodologías propias y adaptadas al quehacer institucional, así como generar material didáctico y metodológico que permita replicar los procesos de capacitación.

Los esfuerzos de formación y sensibilización al interior de la PDDH han dado resultados positivos, ya que el 65% del personal encuestado en el Diagnóstico, expresa que tiene mucho interés por las cuestiones de género. El 29% del personal considera los métodos de formación como suficientes y adecuados para aplicarlos en sus funciones y responsabilidades. Por lo que existe un desafío importante de cara a lograr que los procesos de formación permitan generar y fortalecer las capacidades para la transversalización del enfoque de género, transitando de un abordaje centrado en la sensibilización a uno que potencie habilidades técnicas.

2. Creación de instancias institucionales para la implementación de la PIIG

La creación de la Comisión Institucional de Seguimiento a la Política Institucional de Igualdad de Género (CISPIIG) y de la Red de Referentes de Género (RRG) que funcionaron entre los años 2017 y 2019, permitieron poner en marcha algunas de las acciones orientadas a avanzar en la igualdad de género al interior de la institución.

Así mismo, la creación de la UGI ha significado un avance en el cumplimiento de los compromisos establecidos en la normativa nacional y dota a la PDDH de una experticia técnica en el quehacer institucional, que es clave para la generación de capacidades para la transversalización del enfoque de género. La posición de dicha unidad dentro de la estructura organizativa está supeditada a la PADMF, (Procuraduría Adjunta por la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia) es decir, una de las áreas más cercanas a la máxima autoridad y que tiene por competencia, dar fiel cumplimiento a los mandatos legales de velar por los derechos de las mujeres y en consecuencia dar fiel cumplimiento a los Lineamientos Institucionales para la Transversalización de La Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones de Estado 2022.

3. Generación de capacidades institucionales para la transversalización del enfoque de género.

La PDDH ha institucionalizado diversos instrumentos técnicos que orientan al personal para

transversalizar el enfoque de género, algunos de carácter general y otros para áreas específicas. Este tipo de herramientas contribuyen a facilitar tanto la comprensión como la aplicación del enfoque de género en todo el quehacer institucional, pues aún persisten debilidades para su aplicación práctica en las diversas áreas de trabajo.

Del total de las personas encuestadas sólo el 22% señaló que la comprende de forma suficiente. El 33% indicó que reciben lineamientos claros para incorporar el enfoque de género en su trabajo por parte de su jefatura inmediata.

La PDDH también ha implementado acciones orientadas a generar una planificación y presupuestación con enfoque de género, PIIG y sus indicadores no se encuentra vinculada a los objetivos, indicadores y resultados estratégicos del Plan Estratégico Institucional (PEI) sino, solo a nivel de acciones y proyectos, algunos con presupuesto indicativo. Tampoco se encuentra articulada ni a la formulación y ni al seguimiento del Plan Anual Institucional (PAI).

Cabe destacar que la UGI ha impulsado el seguimiento periódico de los Planes de Acción de la PIIG, lo que ha permitido instalar en la institución una práctica de generación de información relacionada a las acciones para la igualdad de género.

En lo relativo al presupuesto, el diagnóstico refleja que para algunas de las acciones o proyectos estratégicos definidos en el marco de la PIIG se han identificado recursos presupuestarios indicativos en los PEI.

En el periodo 2015-2021 la PDDH ha contado con un presupuesto votado que asciende a USD 74,741,134.00, teniendo en algunos años incrementos en el techo presupuestario, el más significativo en 2021, y en otros reportando disminuciones, la más significativa se refleja en el presupuesto 2022.

4. Impulso de acciones para la especialización desde el enfoque de género de los servicios que presta la PDDH.

La institución ha realizado esfuerzos importantes por incorporar el enfoque de género en los servicios que presta a la ciudadanía para la protección, promoción y educación de los derechos humanos, siendo las últimas dos áreas en las que se concentran la mayor parte de estos esfuerzos, persistiendo desafíos para su abordaje en los servicios de protección.

En materia de promoción y educación en derechos humanos de las mujeres y género se identifican los siguientes avances:

- Desarrollo por parte de la Escuela de Derechos Humanos (EDDH) de una oferta de cursos, diplomados y jornadas de capacitación en temas relacionados a los derechos humanos de las mujeres (DHM) y el enfoque de género, en coordinación con la PADMF, dichos cursos son brindados tanto a instituciones públicas, comunidad educativa, mujeres y ciudadanía en general.
- Promoción de estos temas por parte de las delegaciones departamentales, a partir de los planes anuales de formación o ejecutando actividades que son requeridas por la EDDH y la UGI.

En lo relativo a la protección de derechos, los principales avances son los siguientes:

- Instalación de salas para la atención a mujeres víctimas de violencia en la sede central (2016) y en ocho delegaciones departamentales (2019), así como el establecimiento por parte de la Unidad de Atención Especializada a Mujeres Víctimas de Violencia (UAEM) de directrices para brindar este tipo de atención.
- Se han atendido entre 2018 y 2020 un total de 328 casos en estas salas, aunque no todos han sido en relación a la violencia contra las mujeres, algunas de las salas también están habilitadas para atender a población en situación de desplazamiento forzado o que enfrenta otro tipo de vulneraciones a sus derechos.
- Elaboración e inclusión de recomendaciones con enfoque de género en tres censuras públicas y resoluciones en casos emblemáticos y 179 casos en delegaciones departamentales que integran este tipo de recomendaciones en las resoluciones de responsabilidad por vulneraciones de derechos humanos.
- Elaboración de 71 posicionamientos, pronunciamientos y comunicados públicos relacionados a los derechos humanos de las mujeres.
- Creación del Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGI), el cual permite la recolección de información sobre los servicios que la PDDH presta en materia de protección, promoción y educación de derechos humanos y que incluye en algunos de sus módulos la desagregación por sexo de la información, así como de otras variables como la orientación sexual, edad y lugar de residencia.

Existen notables esfuerzos de incorporación del enfoque de género en todos los servicios y procesos de la PDDH. La mayoría de delegaciones cuenta con espacios de atención a mujeres víctimas de violencia, y desde la PADMF se envía a equipo especializado cuando se solicita.

Brechas de desigualdad de género al interior de la PDDH

El Diagnóstico realizado identificó que, si bien hay algunos avances en los procesos de gestión interna de la institución, aún persisten brechas de desigualdad de género que afectan las condiciones de trabajo del personal y las oportunidades de desarrollo profesional que tienen mujeres y hombres en la PDDH.

Las principales brechas de desigualdad de género en la institución son las siguientes:

1. **Brechas de participación de mujeres en los cargos de decisión:** principalmente en los puestos directivos (Procuradurías Adjuntas, Secretaría General, Dirección, Asesores y Secretaría Técnica de Despacho) en donde sólo ocupan el 30% de los puestos frente al 70% de hombres, y en las jefaturas de unidad y delegaciones departamentales donde ocupan el 44% de los puestos frente al 56% de hombres.
2. **Discriminación hacia las mujeres en cargos de decisión:** estas deben enfrentarse a que su autoridad no sea reconocida, más aún cuando son más jóvenes que los hombres subalternos, esta falta de reconocimiento también implica que se desvaloriza su posición y sus conocimientos, a diferencia de los hombres a quienes no se cuestiona el ejercicio del poder.

3. **Persistencia de estereotipos sobre las capacidades de las mujeres:** que les consideran complicadas, problemáticas e incapaces de enfrentar al personal y el estrés laboral, mientras que a los hombres se les reconoce más liderazgo, dirección y mandato para los puestos de poder.
4. **Segregación ocupacional en razón del sexo en cargos operativos:** en los puestos administrativos las mujeres constituyen el 69% y los hombres el 31%, también los puestos técnicos están mayoritariamente ocupados por mujeres (57%) y los hombres representan el 43%. Mientras que en los puestos operarios los hombres representan el 97% y las mujeres sólo el 3%, y en los puestos auxiliares los hombres ocupan el 64% de ellos y las mujeres el 36%.
5. **Poca existencia e invisibilización de la diversidad de condiciones e identidades del personal:** las políticas de gestión del recurso humano no toman en cuenta las múltiples identidades e interseccionalidades que hay en el personal, el 2% se asumen como lesbianas o bisexuales, el 10% se considera indígena, un 2% se identifican como afrodescendientes o negra/o y el 9% poseen una discapacidad.
6. **Niveles educativos altos de las mujeres que no se corresponden a los cargos que ocupan:** las mujeres son las que poseen más altos niveles educativos en relación a los hombres, pues a mayor nivel de estudios la proporción de mujeres aumenta, mientras que a menor grado de estudio la proporción de los hombres es mayor, sin embargo, esto no se traduce en que las mujeres ocupen cargos de mayor jerarquía ni tengan un mejor salario que los hombres.
7. **Brechas salariales mayores para las mujeres en relación a los hombres:** en algunos cargos de decisión y en algunos puestos técnicos y administrativos se identifican brechas salariales que afectan en su mayoría a las mujeres.
8. **Las mujeres son las principales responsables del trabajo doméstico y de cuidado en sus hogares:** la mayoría del personal de la institución tiene responsabilidades familiares y parentales que debe conciliar con su empleo, son principalmente los hombres quienes cuentan con una pareja que apoya estas responsabilidades, mientras que una buena parte de las mujeres las asume sola.
9. **Las mujeres son en mayor medida víctimas de violencia en la institución:** el 50% de las mujeres reconoce haber sufrido violencia dentro de la institución frente al 20% de los hombres expresó haber vivido esta situación. Principalmente la violencia psicológica y emocional es la que mayor incidencia tiene en la PDDH, siendo los hombres los principales precursores (en el 66% de los casos) y esta violencia ha sido ejercida principalmente por personal en puestos operativos y en cargos de decisión.
10. **Existe poca confianza en los mecanismos establecidos para los casos de violencia en la institución, lo que repercute en una baja denuncia:** sólo el 34% de las personas que enfrentó situaciones de violencia lo denunció y entre quienes no denunciaron expresan que no lo hicieron porque desconfían de los mecanismos existentes, tuvieron miedo, desconocen los mecanismos, entre otras razones.
11. **Las mujeres están mayormente afectadas por la discriminación de género:** el 46% de las mujeres trabajadoras ha sufrido discriminación al interior de la PDDH frente al 29% de los hombres. Principalmente los motivos de la discriminación han sido en razón del sexo (66%) o debido a la edad (27%).

12. **Existe desigualdad en el acceso y uso de los recursos de la institución:** desde las delegaciones departamentales se valora que en la sede central es donde se tiene mayor acceso a los recursos. También existen desigualdades de acceso y uso a algunos recursos de acuerdo al puesto que el personal desempeña.

II. Marco de referencia

2.1. Marco normativo internacional y nacional

2.1.1. Marco normativo internacional

El Salvador ha suscrito y ratificado diversos instrumentos internacionales en materia de igualdad y derechos humanos de las mujeres, que establecen las obligaciones y compromisos que los estados deben cumplir para garantizar el pleno goce, ejercicio y disfrute de los derechos humanos y para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres.

La presente Política Institucional de Género, tiene su fundamento legal en los siguientes instrumentos internacionales:

- a. **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW–** (Resolución 34/180 Asamblea General de las Naciones Unidas 18/12/1979. Entrada en vigor 3/9/1981):

Es el principal instrumento internacional de carácter universal en materia de derechos de las mujeres, pues reconoce el derecho de estas a la igualdad y no discriminación, establece las obligaciones de los estados para erradicarla en todas sus formas. Además, reafirma la importancia de modificar los patrones socioculturales de conducta de las personas, con la finalidad de eliminar prejuicios y estereotipos tradicionales sobre mujeres y hombres que contribuyen a las desigualdades de género.

- b. **Conferencia Mundial de Viena sobre los Derechos Humanos** (Asamblea General de las Naciones Unidas 14 al 25 de junio de 1993, Viena, Austria):

Constituyó un hito para promover y proteger los derechos de las mujeres en tanto reconoció que existen patrones de violencia ejercidos hacia las mujeres por su condición de género, que atentan contra el goce y garantía de sus derechos humanos. Además, creó la Relatoría Especial sobre la violencia contra la mujer, que inició su trabajo en 1994 y se mantiene hasta la fecha.

- c. **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer** (Asamblea General de las Naciones Unidas, 85ª sesión plenaria, 20 de diciembre de 1993):

A través de esta declaración los Estados que integran las Naciones Unidas reconocieron y definieron la violencia contra la mujer en razón del sexo, y acordaron condenarla sin invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para eludir su obligación de procurar eliminarla. Así mismo, establece el deber de los Estados de aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar esta violencia y otros compromisos orientados a tal fin.

d. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer –Convención de Belém Do Pará– (Aprobada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos –OEA– 9/07/1994. Entrada en vigor 9/03/1995):

Constituye el principal instrumento del Sistema Interamericano en materia de violencia contra las mujeres, siendo el primero que reconoce el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia y la interdependencia de este con todos los derechos humanos y las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales. Además, establece una serie de obligaciones y deberes de los Estados para asegurarlos.

e. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, China, 4 a 15 de septiembre de 1995):

Esta conferencia fue un hito importante para definir una agenda mundial de igualdad de género pues destacó 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. Su plataforma de Acción constituye el programa de mayor alcance en favor del empoderamiento de las mujeres, adoptada por 189 países y estableciendo 12 esferas de acción para el adelanto de las mujeres. Uno de los resultados de esta plataforma fue impulsar la creación de los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres, que en el caso del El Salvador lo constituye el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de las Mujeres, creado en 1996.

f. Declaración y Programa de Acción de Amman (Aprobada en la 11ª Conferencia Internacional del Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, 5 y 7 de noviembre de 2012, Amman, Jordania)

Representa una guía de acción para todas las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH) en relación a la garantía de los derechos de las mujeres, en tanto reconoció que estas continúan enfrentando múltiples formas de discriminación que afectan principalmente a las que viven mayores condiciones de vulnerabilidad entre ellas: mujeres indígenas, refugiadas e internamente desplazadas, mujeres migrantes y mujeres que viven en pobreza extrema.

El programa de acción de esta Declaración priorizó cuatro temas en los que definió puntos de acción, a los cuales las INDH deben dar cumplimiento:

1. Participación política y pública de las mujeres
2. Derechos económicos y sociales de las mujeres
3. Violencia contra mujeres y niñas
4. Derechos reproductivos y de salud de las mujeres

g. Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible –ODS– (Resolución A/RES/70/1 aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015):

Constituye un “plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad” (ONU, 2015:1) establecen 17 ODS con sus respectivas metas, y por la cual los estados se comprometen a realizar esfuerzos para alcanzarlos. Estos objetivos consideran la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas como la base para alcanzar un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Si bien se establece el ODS 5 como el específico sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer, la mayoría de objetivos han adoptado de manera transversal el enfoque de género en las metas e indicadores, entre ellos: ODS 1 Poner fin a la pobreza, ODS 3 Salud y bienestar, ODS 4 Educación, ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico, ODS 10 Reducción de las desigualdades y ODS 11 Ciudades y comunidades sostenibles.

2.1.2. Marco normativo nacional

El país cuenta con marco normativo que desarrolla el principio de igualdad y no discriminación, así como el reconocimiento y protección de los derechos humanos de las mujeres, y la PDDH como institución pública está llamada al cumplimiento de este marco normativo.

- a. **Constitución de la República** (Decreto No. 38, 15/12/1983. D.O. N° 234, Tomo N° 281, 16/12/1983):

En su artículo 3 la carta magna establece el principio de igualdad ante la ley y de no discriminación, en particular aquellas relacionadas con la nacionalidad, raza, sexo o religión. Este constituye el fundamento de toda la legislación secundaria en materia de igualdad y no discriminación.

Además, la PDDH tiene su fundamento en los artículos 191, 192 y 194 romano I de la Constitución, los cuales establecen sus atribuciones y le confieren un amplio mandato que 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.

- b. **Ley de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos** (D.L. N° 183, 20 /02/1992, D.O. N° 45, Tomo 314, 6/03/1992):

En cumplimiento al mandato constitucional crea la PDDH, establece su organización, atribuciones y funcionamiento, así como su objeto de “velar por la protección, promoción y educación de los derechos humanos y por la vigencia irrestricta de los mismos” (art. 2).

Entre las atribuciones establecidas en la ley se encuentran: velar por el respeto y la garantía a los derechos humanos; investigar, de oficio o por denuncia que hubiere recibido, casos de violaciones a los mismos; asistir a las presuntas víctimas de tales violaciones; promover recursos judiciales o administrativos para la protección de los derechos humanos; practicar inspecciones para asegurar su respeto; supervisar la actuación de la administración pública frente a las personas; y promover reformas ante los órganos del Estado para el progreso de los derechos humanos.

- c. **Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres –LEIV–** (D.L. N° 520, 25/11/2010, D.O. N° 2, Tomo N° 390, 4/01/2011):

Esta normativa establece, reconoce y garantiza el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, retomando lo establecido en la Convención de Belém Do Pará.

La ley mandata a las instituciones del Estado a cumplir con las responsabilidades establecidas en

diversos ámbitos para garantizar este derecho. El contenido de la LEIV es vinculante para la PDDH, y en particular las siguientes obligaciones:

1. Creación de la Unidad Institucional de Atención Especializada para las Mujeres que enfrentan hechos de violencia, para brindar servicios integrales y una atención con calidad y calidez; así como para asesorar e informar sobre los derechos que les asisten, las medidas relativas a su protección y seguridad, los servicios de emergencia y acogida, incluido el lugar de prestación de estos servicios y el estado en que se encuentran las actuaciones jurídicas o administrativas de sus denuncias (art. 25 núm. 4).
2. Formar integralmente a su personal en conocimientos sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y de discriminación, así como, sobre la divulgación de las medidas destinadas a la prevención y erradicación de cualquier forma de violencia, fomentando para tal efecto las relaciones de respeto, igualdad y promoción de sus derechos humanos (art. 27 núm. 6).

d. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres –LIE– (D.L. N° 645 17/03/2011, D.O. N° 70, Tomo N° 391, 8/04/2011):

Constituye la política de estado en materia de igualdad y no discriminación hacia las mujeres, fundamentada en el principio constitucional establecido en el artículo 3 de la Carta Magna y retoma los compromisos internacionales establecidos en la CEDAW. Tiene como objeto crear las bases jurídicas explícitas que orientan el diseño y ejecución de las políticas públicas que garanticen la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. Para ello establece los principios, propósitos y lineamientos normativos fundamentales que todas las instituciones del estado deben adoptar para su efectivo cumplimiento.

Lo establecido en la LIE es vinculante para la PDDH pues está llamada a desarrollar o retomar lo relativo a los instrumentos de las políticas de igualdad y velar, en el marco de sus competencias, porque las instituciones públicas respeten los derechos y cumplan con las obligaciones establecidas. En particular:

- La obligación de todas las instituciones del estado de integrar los principios de igualdad y no discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, y la aplicación de la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género (art. 9).
- La creación de la Unidad de Género organizada con personal idóneo y con el presupuesto necesario, conforme lo establece el artículo 10-A.

e. Política Nacional contra la Trata de Personas –PNTP– (Consejo Nacional contra la Trata de Personas –CNTP–, 2013):

Constituye el marco político-estratégico a largo plazo del estado salvadoreño, para lograr el abordaje integral y efectivo contra la trata de personas que será desarrollado por los órganos y entidades públicas (art. 1 PNTP).

Esta política establece tres enfoques fundamentales para su puesta en marcha: garantizar el ejercicio efectivo de los derechos humanos, la inclusión y la igualdad de género y entre sus principios incluye la

transversalidad del enfoque de género y la no discriminación. Así mismo reconoce que la problemática de la trata de personas afecta especialmente mujeres, niñas, niños y adolescentes (CNTP, 2013:3).

f. Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de violencia –PNVLV– (ISDEMU, 2013) y su Plan de Acción (ISDEMU, 2016):

La política tiene como objetivo “establecer un conjunto de lineamientos, objetivos, estrategias, mecanismos de trabajo y coordinación intersectoriales de naturaleza pública, orientados a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres” (ISDEMU, 2013:13) a fin de garantizar el derecho de estas a vivir libres de violencia.

Para lograr este objetivo la PNVLV establece tres ámbitos de acción: prevención y atención, procuración y administración de justicia, en los cuales establece lineamientos y el Plan de Acción desarrolla las líneas y acciones estratégicas, en muchas de las cuales el rol de la PDDH se vincula. En particular la institución está llamada a desarrollar Unidades de Atención Integral y Especializada para las mujeres que enfrentan violencia, tanto en su sede central como en sus delegaciones departamentales, así como a dar cumplimiento a los lineamientos para el funcionamiento de dichas unidades.

g. Política Nacional de las Mujeres –PNM– (ISDEMU, 2014):

Esta se define como un “documento político que contiene un conjunto coherente de medidas pertinentes y viables que constituyen un valor adicional para la igualdad de género en El Salvador” (ISDEMU, 2014:56).

Establece seis ejes temáticos en los que se desarrollan las apuestas prioritarias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, siendo estos los siguientes: autonomía económica, vida libre de violencia, educación incluyente, salud integral, cuidado y protección social, y participación ciudadana y política.

h. Plan Nacional de Igualdad 2016-2020 –PNI– (ISDEMU 2016):

Elaborado en cumplimiento con lo establecido en la LIE, es un instrumento que contiene la visión, apuestas y prioridades establecidas para cada una de las instituciones con competencias de ley para el avance de la igualdad sustantiva en el país y constituye la principal herramienta de política pública del estado salvadoreño en materia de igualdad para las mujeres, con alcance nacional, sectorial y municipal (ISDEMU, 2016:6)

El Plan establece ocho ejes estratégicos y sus respectivas estrategias e indicadores: autonomía económica, cuidado y protección social, educación y cultura para la igualdad, transversalidad del principio de igualdad y no discriminación, salud sexual y reproductiva, vida libre de violencia, participación política y ciudadana de las mujeres, y medio ambiente y gestión integral de riesgo.

La PDDH forma parte del Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva (SNIS), creado en 2013 y en el marco del cual el PNI se ejecuta, en tanto constituye el mecanismo de coordinación interinstitucional que aglutina a las instituciones del estado responsables en el cumplimiento de la normativa nacional para la igualdad y es responsable de dar seguimiento a los avances que se tengan.

2.2. Marco 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 INDH a nivel internacional, como lo evidencia la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) referente a los antecedentes, principios, funciones y responsabilidades de este tipo de instituciones 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” (OACNUDH, 2010:26).

En este sentido, es indispensable que la PDDH fortalezca su compromiso y sus capacidades para cumplir con lo establecido en la normativa internacional y nacional, así como en la presente Política Institucional, por ello se debe establecer un punto de partida conceptual común para plena ejecución de las responsabilidades institucionales definidas tanto en el texto de la PIIG como en sus Planes de Acción. A estos efectos se adopta el siguiente marco conceptual.

La Política parte de reconocer que el concepto género es una categoría relacional, tanto descriptiva como analítica y política que permite comprender las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres, a partir de sus diferencias biológicas y las construcciones sociales y culturales.

Para su aplicación es importante diferenciar lo que se entiende por sexo y por género, el primero se refiere a las características y diferencias biológicas, que son comunes a todas las sociedades y culturas, mientras que el segundo se relaciona con la manera en que esa diferencia biológica se construye social y culturalmente. (UNFPA, PNUD, ONUMUJERES, 2012:23)

La PDDH adopta el enfoque de género, entendido como una herramienta de análisis para identificar las necesidades, intereses e impactos diferenciados para mujeres y hombres, de tal manera que las desigualdades de género producto del sistema patriarcal, los valores sexistas, las prácticas machistas y la discriminación se visibilicen y sean tomados en cuenta en todo el trabajo que realiza la institución, tanto al interno como a lo externo, para el cumplimiento de su mandato constitucional.

Así mismo, la igualdad de género al ser un principio y derecho reconocido en instrumentos internacionales de derechos humanos como la CEDAW y en leyes nacionales como la LIE, es incorporado al catálogo de derechos sobre los cuales la PDDH vela por su protección, promoción y educación. Esto implica que mujeres y hombres tienen “el derecho a recibir, por parte de las instituciones del estado, igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución de la Republica y en las leyes secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en las Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por El Salvador” (art. 6 núm. 1 lit. b, LIE).

Para alcanzar esta igualdad, es necesario aplicar la equidad, que se refiere a “las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres” (art. 6 núm. 2, LIE). Esto implica que la equidad como estrategia para lograr la igualdad apunta a un trato imparcial, que puede ser igual o diferenciado, para mujeres y hombres, en tanto responde a sus necesidades específicas y toma en cuenta las condiciones que generan las desigualdades, por lo que en ningún caso las acciones afirmativas que corrijan las

desigualdades pueden entenderse como discriminativas.

Para aplicar plenamente todo el marco conceptual, la PDDH asume la transversalización del enfoque de género o gender mainstreaming como la estrategia para lograr la plena implementación de la PIIG y sus Planes de Acción. En este sentido, es importante visibilizar la evolución conceptual que esta ha tenido en las últimas décadas, la cual se ha nutrido tanto de los debates teóricos como de las experiencias prácticas. Así, partimos de lo establecido por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en 1997 que lo definió como:

“El proceso de evaluar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres, cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de géneros” (PNUD, s.f.:78)

Más recientemente, la transversalización del enfoque de género ha sido definida por García Prince (s.f.), como un proceso estratégico, que exige el empleo de herramientas estratégicas de distinta naturaleza, que tiene como propósito la eliminación de las desigualdades de género y el establecimiento de la igualdad. Su aplicación abarca todos los órdenes y niveles de la gestión institucional u organizacional y debe ser asumido en todos los aspectos o fases operativas de la gestión o proceso de las políticas: diseño, implementación, monitoreo y evaluación. (PNUD, s.f.:79).

A nivel nacional, la LIE establece que la perspectiva conceptual, metodológica y técnica del enfoque de género tiene como objetivo 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 (art. 10 lit. a). Asimismo, mandata que la estrategia de transversalidad del enfoque de género, se aplicará 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 en las instituciones del Estado (art. 10 lit.).

Por otro lado, la PDDH reconoce que la violencia contra las mujeres es una problemática que afecta el ejercicio de los derechos humanos de estas, por lo que retoma la definición establecida en la Convención de Belem Do Pará, que la entiende como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (art.1), la cual también es retomada en la LEIV en su artículo 8 lit. k.

De acuerdo con el Comité CEDAW la violencia contra las mujeres constituye una forma de discriminación, en tanto “que menoscaba o anula el goce por la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de convenios específicos de derechos humanos” (1992:1).

De manera más precisa, el Comité ha señalado más recientemente, que la violencia contra las mujeres

tiene su origen en razones de género y que constituye “uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales a través de los cuales se perpetúa la posición subordinada de la mujer con respecto al hombre y sus papeles estereotipados” (2017:4).

En este sentido, también es necesario que la institución aborde el sexismo y la misoginia, en tanto estos constituyen herramientas que refuerzan los patrones de comportamiento que naturalizan, justifican y perpetúan las violencias contra las mujeres. De acuerdo al artículo 8 lit. j de la LEIV el sexismo se refiere a “toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones”, es por ello que a través de este se legitiman social y culturalmente comportamientos y actitudes discriminatorias hacia las mujeres, que refuerzan las desigualdades de género.

La misoginia es definida por la LEIV como “las conductas de odio, implícitas o explícitas, contra todo lo relacionado con lo femenino tales como rechazo, aversión y desprecio contra las mujeres” (Art. 8, lit. d), siendo también una manifestación del sexismo, pues, conlleva la desvalorización de las mujeres y sus capacidades, contribuyendo de esta forma a establecer y reforzar las desigualdades estructurales, en tanto a nivel social se coloca a estas como ciudadanas de segunda categoría, afectando el pleno ejercicio de sus derechos.

2.3. Principios orientadores de la Política

Los principios orientadores de la Política Institucional de Igualdad de Género de la PDDH, son un conjunto de premisas de carácter ético que guían las acciones que la institución ejecutará durante su periodo de vigencia, lo cuales derivan tanto del marco normativo vigente como de los aportes de la teoría de género.

1. Principio de igualdad

Significa que mujeres y hombres que forman parte del personal institucional o de la población usuaria de los servicios de la PDDH son iguales ante la ley y equivalentes en sus condiciones humanas y ciudadanas; por tanto, son legítimamente, merecedoras y merecedores de igual protección de sus derechos y no podrán ser objeto de ningún tipo de discriminación que impida el ejercicio de tales derechos.

Para alcanzar la igualdad real se requiere de la protección, aplicación y cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, así como en las normas, decisiones, procedimientos, prácticas y acciones administrativas que la PDDH desarrolla (art. 6 núm. 1 lit. c LEIV).

La igualdad real requiere de garantizar a mujeres y hombres el acceso y goce a (art. 6 núm. 1 lits. d y e LIE):

- a. Igualdad de oportunidades: referida a la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder por sí misma, a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos.

- b. Igualdad de trato: referida al establecimiento de beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.

2. Principio de no discriminación

Se refiere a la prohibición de realizar de hecho o de derecho, directa o indirectamente, cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole (art. 6 núm. 3 LIE).

La igualdad requiere que se reconozca que la desigualdad en el marco de derechos humanos, es un efecto de la discriminación contra las poblaciones históricamente excluidas, entre ellas las mujeres, y que esta puede darse en dos modalidades (art. 6 inc. 2, lits. a y b LIE).

- a. Discriminación directa: que se produce cuando en razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro.
- b. Discriminación indirecta, que tiene lugar cuando en razón del sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produce desventajas para las mujeres respecto de los hombres [o para un colectivo determinado respecto de otro], aun cuando en su texto no exprese discriminación directa.

3. Principio de progresividad

La PIIG es el instrumento de carácter estratégico que marca la ruta a seguir para que la PDDH avance hacia la igualdad real entre mujeres y hombres, y al pleno goce de sus derechos humanos, por tanto, implica un gradual progreso para lograr los objetivos establecidos, tomando como punto de partida los avances y los desafíos pendientes en materia de igualdad y equidad, y está sujeta a futuras actualizaciones (ISDEMU, 2014:60).

Este principio se relaciona de forma estrecha con la prohibición de retrocesos o marchas atrás injustificadas a los niveles de cumplimiento alcanzados, es decir, la “no regresividad” en los avances en materia de igualdad de género (CNDH, 2016:11).

Lo anterior significa que, para la implementación de la Política Institucional de Género, se deberán tener en cuenta las diversidades entrecruzadas (sexo, raza, étnica, clase, discapacidad, procedencia geográfica, orientación sexual e identidad de género, entre otras) de las personas usuarias y del personal de la PDDH, pues las mismas implican experiencias específicas de vida, desigualdades y vulnerabilidades, que deben ser consideradas para el logro de la igualdad real.

4. Principio de laicidad

Se refiere a que no podrá invocarse ninguna costumbre, tradición, ni consideración de tipo religiosa para justificar la discriminación o violencia contra las mujeres. Asimismo, implica que la PDDH debe

asegurar en todos sus servicios la imparcialidad respecto de las convicciones religiosas o filosóficas, de las personas, asegurando que todo el personal brinda una atención libre de toda referencia divina, sobrenatural o trascendente, debiendo garantizar que los servicios se prestan desde un enfoque de derechos humanos y de género.

5. Principio de corresponsabilidad institucional

Todas las dependencias que conforman la PDDH son corresponsables del cumplimiento y plena aplicación de la PIIG y sus Planes de Acción, en consecuencia, deben incorporar a sus Planes Anuales Institucionales las responsabilidades asignadas en dichos instrumentos y garantizar la transversalización del enfoque de género en todo el quehacer institucional.

En razón de ello, la Unidad de Género Institucional como parte de la Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia donde además se encuentra la Unidad de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia es responsable de monitorear y dar seguimiento a la PIIG.

Esto implica que la PDDH velará por un trabajo coordinado entre las áreas de trabajo de la institución, con el fin de garantizar que su personal adquiera las capacidades técnicas y los recursos necesarios para dar cumplimiento a las responsabilidades que se deriven de la presente Política y los Planes de Acción.

6. Principio de legalidad

Conforme a lo establecido en el artículo 3 núm. 1 de la Ley de Procedimientos Administrativos, “la Administración Pública actuará con pleno sometimiento al ordenamiento jurídico, de modo que solo puede hacer aquello que esté previsto expresamente en la ley y en los términos en que ésta lo determine”. En el marco de la PIIG este principio implica que las autoridades y el personal de la PDDH deben actuar también en concordancia con el marco jurídico vigente en materia de igualdad y derechos humanos de las mujeres, dando cumplimiento a las obligaciones y compromisos establecidos en dicho marco.

2.4. Enfoques transversales

Enfoque de derechos humanos

La presente política adopta un enfoque basado en los derechos humanos. Esto implica que la PDDH velará por que el diseño de las políticas, programas, proyectos o servicios que desarrolle se basen en la realización de los derechos humanos de las mujeres y los hombres, y que los principios, estándares, obligaciones y compromisos establecidos en las normas internacionales y nacionales de derechos humanos se apliquen en todas las fases del ciclo de políticas públicas.

Enfoque de género

La adopción de este enfoque por la PIIG contribuirá a identificar, analizar y valorar los posibles efectos

e impactos diferenciados para mujeres y para hombres de cualquier intervención que la institución desarrolle, así como, a promover la promoción de la igualdad real, con especial énfasis en la adopción de medidas orientadas a fortalecer el empoderamiento de mujeres y grupos históricamente discriminados como titulares de derechos

Para ello, deberá asegurarse la transversalización del enfoque de género en todos los procesos institucionales, incluidos los de planificación, presupuestación, toma de decisión, recursos humanos y cultura institucional. Además, esto abarca el desarrollo de herramientas metodológicas y técnicas que permitan su operativización en todo el ciclo de políticas públicas.

Enfoque interseccional

Este enfoque permite analizar las diferencias sociales que se derivan de la falta de empoderamiento, el cual se produce cuando se cruzan, en una misma persona o grupo de personas, diferentes modalidades y formas de discriminación, es decir, una misma persona puede enfrentar diversas discriminaciones a partir de sus distintas identidades de mujer, ya sea pobre, joven, afrodescendiente y discapacitada, porque se entrecruzan para generar privaciones, desventajas y exclusiones históricas y estructurales. Esto trae como resultado, una falta de autonomía económica, física y política; y las políticas públicas deben abordar estas condiciones estructurales de una forma integral.

Parte de la premisa, que las personas conforman complejos procesos de construcción identitaria, que se derivan de las relaciones sociales, económicas, culturales y políticas de su contexto histórico y de la forma en que operan las estructuras del poder con las que interactúan. Este enfoque permite ver las discriminaciones múltiples no como una simple suma, sino cómo estas interactúan para generar una situación de violencia nueva (Vasallo, 2017:22).

Además, permite entender la forma en que los diversos sistemas de opresión: patriarcal, económico, racista, heterosexual, cisgenerista¹, capacitista², adultocentrista³, entre otros; actúan y contribuyen a la creación de diferentes formas de desigualdad estructurales que determinan las oportunidades que las personas tienen para lograr su pleno desarrollo y el ejercicio de sus derechos.

1 Se refiere a un sistema normativo relacionado a la identidad de género, en el cual ser cisgénero o ser una persona cis significa que la identidad de género que se asigna al nacer es la misma con la que se identifica. Se le denomina como un sistema de opresión, en tanto se asume que todas las personas son cisgénero lo que invisibiliza a las personas trans y construye privilegios para las primeras y discriminaciones para las segundas (Newcastle University, s.f.:1)

2 “Denota un discurso social y cultural dominado por una actitud que devalúa la discapacidad, frente a la valoración de la integridad corporal, que es equiparada a una supuesta condición esencial humana de normalidad. Puede definirse como un conjunto de creencias, procesos, representaciones y prácticas basado en el favoritismo y el privilegio de ciertas capacidades, que produce una interpretación particular de uno mismo, del propio cuerpo, de la relación con los demás y con el medio ambiente (Wolbring, 2008b: 252)” (Contexto. s.f.)

3 Se refiere a un sistema de dominación que “delimita accesos y clausuras a ciertos bienes, a partir de una concepción de tareas de desarrollo que a cada clase de edad le corresponderían, según la definición de sus posiciones en la estructura social, ...[esto permite que se asienten]... las capacidades y posibilidades de decisión y control social, económico y político en quienes desempeñan roles que son definidos como inherentes a la adultez ...[frente a] los de quienes desempeñan roles definidos como subordinados: niños, niñas, jóvenes, ancianos y ancianas” (Duarte Quapper, C., 2012:111).

2.5 Alcances

La PIIG al contar con la aprobación de la máxima autoridad de la PDDH adquiere el carácter de un instrumento vinculante para todo el personal independientemente de su modalidad de contratación y las dependencias de la institución en todo el territorio nacional, por lo que su cumplimiento, así como, el de sus planes de acción, son de gran alcance.

En cumplimiento al principio de corresponsabilidad institucional la implementación de la política y sus planes, será responsabilidad de toda la institución, por lo que se garantizará que desde el más alto nivel de decisión se fomente su conocimiento, difusión, uso, apropiación y aplicación en todas las áreas del quehacer de la PDDH.

El alcance temporal será de 5 años en el periodo 2022-2027, lo que implica que trasciende la temporalidad de una administración específica de la PDDH, esto con el fin de lograr la continuidad y la ejecución de las medidas que permitan alcanzar niveles reales de igualdad de género. Para su operativización, los compromisos establecidos tanto en la PIIG como en sus planes de acción, deberán ser incorporados en los planes institucionales Estratégicos y en los planes anuales institucionales que se formulen.

Para garantizar la ejecución de la política y sus planes de Acción, la PDDH, así como todas las dependencias responsables de su implementación, podrán articularse con otras políticas e instituciones del Estado, así como, organismos internacionales, agencias de cooperación, organizaciones de la sociedad civil y academia, que, en el marco del respeto a la autonomía institucional, contribuyan a la consecución de sus objetivos y metas.

III. Objetivos de la Política

3.1 Objetivo general

Institucionalizar la transversalización del enfoque de género en el quehacer de la PDDH, a fin de contribuir al fortalecimiento de sus capacidades para la protección, promoción y educación de los derechos humanos de mujeres y hombres en condiciones de igualdad, tanto al interior de la institución como en la sociedad.

3.2 Objetivos específicos

- O.E.1 Fortalecer los mecanismos de protección de derechos humanos desde el enfoque de género para garantizar a la ciudadanía servicios de atención especializados, eficientes e integrales que respondan a las necesidades específicas de las poblaciones en mayores condiciones de vulnerabilidad, asegurando la igualdad y la no discriminación.
- O.E.2 Contribuir a la construcción de una cultura de respeto de los derechos humanos de mujeres y hombres, promoviendo la igualdad y la no discriminación para la transformación de prácticas, actitudes y normas que perpetúan la desigualdad de género, la violencia contra las mujeres y

la discriminación hacia las poblaciones en mayores condiciones de vulnerabilidad.

O.E.3 Fortalecer los mecanismos y las capacidades institucionales para la transversalización del enfoque de género en todas las áreas del quehacer de la PDDH, que permitan impulsar cambios en la cultura institucional que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y la discriminación.

IV. Ejes estratégicos de la PIIG

La PIIG establece tres ejes estratégicos a través de los cuales se impulsará la transversalización del enfoque de género en todo el quehacer de la institución, estos responden a los mandatos constitucionales de la PDDH y a su marco de actuación estratégica. Cada uno de los ejes se corresponde a los objetivos específicos y define sus respectivos resultados y líneas de acción, que serán desarrolladas en el Plan de Acción de la Política.

Para la medición de los objetivos y resultados, en el capítulo VII de este documento se establecen los indicadores respectivos.

Eje estratégico 1: Protección de los derechos humanos con enfoque de género e interseccional

Este eje tiene como objetivo fortalecer los mecanismos de protección de derechos humanos desde el enfoque de género, para garantizar a la ciudadanía servicios de atención especializados, eficientes e integrales que respondan a las necesidades específicas de las poblaciones en mayores condiciones de vulnerabilidad, asegurando la igualdad y la no discriminación.

Desde este eje se abordarán lo relativo a los servicios que la PDDH presta a la población tanto en la sede central como en las delegaciones departamentales, para la protección de los derechos humanos a través de las orientaciones, las acciones inmediatas, los procesos de investigación, el seguimiento a casos, los acompañamientos y las inspecciones.

Así mismo, abarca el quehacer de las seis Procuradurías Adjuntas y las unidades que las integran, para velar por el respeto y garantía de los derechos humanos en cada una de las áreas especializadas, y el trabajo de las delegaciones departamentales.

La atención especializada a mujeres víctimas de violencia de género constituye una apuesta estratégica de la institución en cumplimiento a sus obligaciones establecidas en la LEIV, por ello este eje también se orienta al fortalecimiento de estos servicios, para lograr que todas las delegaciones departamentales cuenten con los recursos necesarios para brindarlos.

Uno de los aspectos claves que se incluyen en este eje, es el relativo a la coordinación interna entre las Procuradurías Adjuntas y de estas con las delegaciones departamentales para garantizar que el abordaje de los casos se hace desde el enfoque de género e interseccional, además, de que se aseguren los recursos adecuados para una intervención más efectiva e integral.

La PDDH impulsa diversos esfuerzos de participación ciudadana, por ello este ámbito también es

relevante en este eje, pues se vuelve necesario que se garantice que en todos los espacios e instancias donde la población participa, se toma en cuenta el acceso y protagonismo de los grupos poblacionales en mayores condiciones de vulnerabilidad y la equidad en la representación de mujeres y hombres.

Para el logro del objetivo se requiere de un esfuerzo institucional, que incluya desde la máxima autoridad de la institución, las instancias de toma de decisión, así como de las delegadas y delegados departamentales, y el personal, para avanzar en la transversalización del enfoque de género e interseccional en todos los servicios que se brindan a la población relacionados a la protección de derechos, incluida la emisión de resoluciones y pronunciamientos.

Resultados estratégicos y líneas de acción Eje estratégico 1

R.E.1.1 **Se cuenta con servicios especializados para la protección de derechos humanos desde el enfoque de género e interseccional.**

Líneas de acción

- 1.1.1 Estandarizar los procesos que se desarrollan en los servicios de protección de derechos humanos, garantizando la incorporación del enfoque de género e interseccional.
- 1.1.2 Elaborar lineamientos o directrices por cada una de las áreas de trabajo de las Procuradurías Adjuntas para el abordaje especializado de los casos.
- 1.1.3 Fortalecer los recursos con los que cuentan las delegaciones departamentales (infraestructura, equipamiento y personal) para la prestación de los servicios de protección.
- 1.1.4 Monitorear la incorporación del enfoque de género en los servicios de protección de derechos humanos.

R.E.1.2 **Se han fortalecido y ampliado los servicios de atención especializada a mujeres que enfrentan violencia.**

Líneas de acción

- 1.2.1 Elaborar directrices y rutas de atención para cada uno de los tipos de violencia de género que enfrentan las mujeres.
- 1.2.2 Estandarizar la atención a mujeres víctimas de violencias en la totalidad de las delegaciones departamentales.

R.E.1.3 **Se han establecido mecanismos de coordinación entre las Procuradurías Adjuntas y con las Delegaciones Departamentales para la atención integral de casos desde el enfoque de género e interseccional.**

Líneas de acción

- 1.3.1 Definir e institucionalizar un mecanismo de coordinación entre las Procuradurías Adjuntas que garantice un abordaje interseccional de los casos y reduzca la duplicidad de las intervenciones.
- 1.3.2 Instalar un mecanismo de coordinación entre las Procuradurías Adjuntas y las delegaciones

- departamentales que genere sinergias para el trabajo articulado en los servicios de protección.
- 1.3.3 Establecer mecanismos de coordinación interinstitucionales a nivel departamental con las instancias especializadas en materia de derechos humanos y poblaciones vulnerables.

R.E.1.4 **Se ha promovido la participación ciudadana inclusiva en las mesas temáticas y otros espacios que la PDDH impulsa.**

Líneas de acción

- 1.4.1 Impulsar acciones orientadas a asegurar la representación equitativa de mujeres y hombres en todos los espacios de participación ciudadana de la institución.
- 1.4.2 Facilitar la creación de instancias ciudadanas para el abordaje de las problemáticas que afectan a poblaciones en situación de vulnerabilidad, garantizando su participación activa.
- 1.4.3 Potenciar el uso de plataformas digitales que permitan la participación activa de la ciudadanía, en situaciones de pandemia o emergencia nacional, incentivando la participación igualitaria de mujeres y hombres.

Eje estratégico 2: Promoción y educación en derechos humanos para la igualdad sustantiva

El objetivo de este eje se centra en contribuir a la construcción de una cultura de respeto de los derechos humanos de mujeres y hombres, promoviendo la igualdad y la no discriminación para la transformación de prácticas, actitudes y normas que perpetúan la desigualdad de género, la violencia contra las mujeres y la discriminación hacia las poblaciones en mayores condiciones de vulnerabilidad.

Este eje aborda lo relativo a la ampliación de la oferta de capacitación y formación con que cuenta la institución, tanto para su personal como para la ciudadanía, para abarcar temas y áreas especializadas, así como para fortalecer los conocimientos y las capacidades del personal de instituciones públicas para transversalizar el enfoque de género, y aportar a concientizar a la población sobre estos temas y a una mayor apropiación por parte de las mujeres de sus derechos humanos.

Asimismo, incluye como un aspecto clave la formación en género y masculinidades al equipo de educadoras y educadores que tiene la PDDH, para especializarlos en áreas relativas al enfoque de género y los derechos humanos de las mujeres. Esto permitirá a la institución fortalecer las acciones que se impulsan en la promoción y educación de derechos humanos a nivel de las delegaciones departamentales, para descentralizar las capacidades y maximizar los recursos institucionales.

La Escuela de Derechos Humanos de la Procuraduría, así como el personal educador de las delegaciones departamentales juegan un papel fundamental en el logro de este objetivo, ya que constituyen un recurso humano y técnico valioso para la promoción y educación en derechos humanos. Ello no implica que son los únicos llamados a realizar las acciones definidas para este objetivo, ya que la transversalidad del enfoque de género, es corresponsabilidad, de todo el personal de la PDDH en su conjunto, incluyendo la PIIG y sus Planes de Acción.

Para el logro de este objetivo la PDDH podrá apoyarse en otras instituciones del Estado u organizaciones

de la sociedad civil que cuenten con experiencia en la formación y capacitación en áreas relativas al enfoque de género y derechos de las mujeres, para asesorar o desarrollar procesos orientados a la generación de conocimientos y capacidades en esta materia, mientras la institución fortalece sus recursos internos, que le permitan depender en menor medida de agentes externos para asumir las responsabilidades establecidas en este eje.

Por otro lado, para que la promoción y educación en derechos humanos desde un enfoque de género sea más efectiva, requiere de la coordinación interna entre las instancias que contribuyen a este mandato de la PDDH, por ello el eje también aborda este aspecto como parte fundamental del proceso para lograr la construcción de una cultura de derechos humanos.

Resultados estratégicos y líneas de acción Eje estratégico 2

- R.E.2.1 **Se cuenta con una oferta de formación y capacitación especializada en temas relativos al enfoque de género y los derechos de las mujeres, que ha sido integrada a la currícula y los planes de formación continua de las instancias responsables de la PDDH.**

Líneas de acción

- 2.1.1 Diseñar cursos de formación especializados en el enfoque de género y derechos humanos de las mujeres para integrarse a la currícula formativa de la PDDH.
- 2.1.2 Capacitar a servidoras y servidores públicos, así como a la ciudadanía en los cursos especializados que se diseñen.
- 2.1.3 Desarrollar procesos de difusión y sensibilización sobre los derechos humanos de las mujeres a través de las actividades formativas y educativas que se impulsen por la institución.

- R.E.2.2 **Se ha conformado un equipo de capacitadoras y capacitadores institucionales a nivel nacional, especializado en áreas relacionadas al enfoque de género y derechos de las mujeres.**

Líneas de acción

- 2.2.1 Diseñar un proceso de formación y actualización continua en enfoque de género y DHM para el personal educador que labora en la institución, con el fin de generar un equipo capacitador especializado en estas áreas de conocimiento.
- 2.2.2 Desarrollar procesos de formación, difusión y sensibilización en materia de género y derechos de las mujeres por parte del equipo capacitador especializado a nivel interno y externo.

- R.E.2.3 **Se han establecido mecanismos de coordinación entre las instancias de la sede central y las delegaciones departamentales para integrar a los planes anuales de formación los procesos relacionados al enfoque de género y derechos humanos de las mujeres.**

Líneas de acción

- 2.3.1 Definir e institucionalizar mecanismos de coordinación entre la EDDH, las Procuradurías Adjuntas y las delegaciones departamentales que permita articular los esfuerzos para el desarrollo de actividades de formación y sensibilización en materia de género y DHM.
- 2.3.2 Establecer mecanismos de coordinación interinstitucionales a nivel central y departamental con instituciones u organizaciones especializadas en materia de género, derechos humanos y poblaciones vulnerables que apoyen el trabajo de promoción y educación de la PDDH.
- 2.3.3 Formular un plan de formación anual que integre las acciones de la EDDH, las Procuradurías Adjuntas y las delegaciones departamentales en materia de promoción y educación en género y DHM.

2.3.4 Eje estratégico 3: Fortalecimiento y desarrollo institucional de las capacidades para la transversalización del enfoque de género

Este eje tiene como objetivo fortalecer los mecanismos y las capacidades institucionales para la transversalización del enfoque de género en todas las áreas del quehacer de la PDDH, que permitan impulsar cambios en la cultura institucional que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y la discriminación.

Un pilar fundamental para que la institución cuente con las capacidades institucionales para transversalizar el enfoque de género en todo su quehacer, es que las máximas autoridades, tal como lo definen los Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado 2022, promuevan y garanticen la articulación de la Unidad de Género con otros departamentos, unidades y áreas de la institución, ocupando un lugar de jefatura, para asesorar técnicamente, dentro de la PADMF, lo que le confiere estar cerca del staff más cercano a la máxima autoridad, dando cumplimiento también con lo establecido en el artículo 10-A de la LIE.

Asimismo, es prioritario que la PDDH revise y armonice toda su normativa interna con los compromisos establecidos en el marco jurídico nacional e internacional en materia de igualdad, no discriminación y DHM, para que este efectivamente responda a las demandas actuales para combatir las desigualdades de género, el sexismo y la violencia contra las mujeres al interior de la institución.

En este mismo sentido, es particularmente relevante que la PDDH apueste por una gestión del recurso humano que garantice la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres que laboran en la institución, asegurando condiciones laborales que permitan el desarrollo profesional y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La creación de capacidades técnicas en la totalidad del personal para la transversalización del enfoque de género y la especialización en las diversas áreas de trabajo, constituye un pilar fundamental de este eje.

Para alcanzar el objetivo planteado se requiere del compromiso y voluntad, a fin de garantizar que la PDDH se profile como un referente nacional para el avance de los derechos humanos y la igualdad entre mujeres y hombres.

Resultados estratégicos y líneas de acción Eje estratégico 3

R.E.3.1. **Se ha fortalecido la Unidad de Género Institucional para el desarrollo efectivo de sus mandatos legales y como rectora de la PIIG.**

Líneas de acción

- 3.1.1 Mantener a la UGI dentro de la estructura organizativa en la PADMF.
- 3.1.2 Dotar a la UGI con apoyo técnico y los recursos necesarios para asumir sus mandatos y consolidar la institucionalización y transversalización del enfoque de género.
- 3.1.3 Diseñar e institucionalizar los mecanismos para la operativización, seguimiento, monitoreo y evaluación de la PIIG.
- 3.1.4 Establecer los mecanismos de coordinación y articulación a nivel interno y externo de la UGI para ejercer su rol de operativización, seguimiento, monitoreo y evaluación de la PIIG y el cumplimiento de sus mandatos legales.

R.E.3.2. **Se ha armonizado toda la normativa institucional con el marco jurídico en materia de igualdad y derechos humanos de las mujeres.**

Líneas de acción

- 3.2.1. Revisar y armonizar los instrumentos de planificación y presupuestación de la PDDH para incorporar los compromisos establecidos en la PIIG y sus planes de acción.
- 3.2.2. Adecuar todos los instrumentos y procesos de las comunicaciones institucionales internas y externas, las relaciones públicas y de protocolo con el enfoque de género e interseccional.
- 3.2.3. Incorporar el enfoque de género en el ciclo de gestión de proyectos, así como en los procesos y normativas de los departamentos administrativo, jurídico, tecnología de la información y UACI.

R.E.3.3. **Se han fortalecido los procesos de gestión del recurso humano garantizando la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.**

Líneas de acción

- 3.3.1. Revisar y adecuar los perfiles de puestos y las tablas salariales para eliminar las barreras de género, el sexismo y las brechas de desigualdad existentes.
- 3.3.2. Armonizar los procesos de selección, contratación, promoción y ascenso para establecer lineamientos y criterios que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.
- 3.3.3. Asegurar la institucionalización de mecanismos adecuados para la prevención y atención de la violencia y discriminación contra las mujeres, el abuso de autoridad y cualesquiera otras situaciones que atenten contra los derechos de las trabajadoras y trabajadores al interior de la institución.
- 3.3.4. Equiparar las condiciones laborales de las delegaciones departamentales asegurando el acceso y uso igualitario de los recursos necesarios para todo el personal, incluyendo criterios de accesibilidad física y tecnológica para las personas con discapacidad.

3.3.5. Asegurar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores tomen en cuenta las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres y promuevan la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado.

R.E.3.4. **Se han fortalecido las capacidades de todo el personal de la institución para la transversalización del enfoque de género en sus respectivas áreas de trabajo.**

Líneas de acción

- 3.4.1. Diseñar y aplicar herramientas técnicas especializadas que orienten la incorporación del enfoque de género e interseccional en las diversas áreas de trabajo de la PDDH.
- 3.4.2. Institucionalizar programas de formación en género y derechos humanos de las mujeres para todo el personal de la PDDH.
- 3.4.3. Capacitar al personal de la institución en los cursos especializados de acuerdo a sus áreas de trabajo.
- 3.4.4. Instaurar programas de incentivos o reconocimientos institucionales para el personal y las áreas de trabajo que avancen en el cumplimiento de la PIIG y contribuyan a erradicar las desigualdades de género.
- 3.4.5. Incorporar en los procesos de evaluación del personal el cumplimiento de los compromisos establecidos en la PIIG y sus planes de acción.

V. Mecanismos de gestión de la Política

La PIIG requiere de una serie de mecanismos de gestión que aseguren su operativización, por lo que en este capítulo se desarrollan los lineamientos generales para el establecimiento de dichos mecanismos, los cuales deberán ser implementados por las instancias competentes al interior de la PDDH en coordinación con la UGI.

5.1 Ente rector de la Política

La Unidad de Género Institucional será el ente rector de la Política Institucional de Igualdad de Género, en tanto su mandato legal es el de “promover, asesorar, monitorear y coordinar la implementación del principio de igualdad, equidad y no discriminación, así como velar por el cumplimiento de la normativa a favor de los derechos humanos de las mujeres, en las políticas, planes, programas, proyectos y acciones en la estructura organizacional de la institución, y en la prestación de los servicios que ofrecen a las personas usuarias” (art. 10-A LIE).

La UGI, desde su actual ubicación orgánica, ejercerá la rectoría de la PIIG, desde la operativización, seguimiento, monitoreo y evaluación y deberá brindársele el respaldo al más alto nivel a través de la CIISPIIG para asesorar al resto de las dependencias institucionales en la implementación de los compromisos establecidos en esta política y sus planes de acción.

5.2 Directrices generales para la operativización de la PIIG

1. El contenido de la PIIG será difundido de manera amplia a todo el personal que labora en la institución, para lo cual la persona titular deberá asegurar la realización de actividades presenciales o virtuales para su presentación. Así mismo, se deberá garantizar la impresión del documento completo de la PIIG y la entrega de un ejemplar a cada trabajadora y trabajador de la PDDH, e incluirla como parte de los procesos de inducción al personal que ingresa a la institución.
2. La difusión de la PIIG también se deberá realizar en cada una de las dependencias de la institución, para lo cual la persona titular asegurará que los cargos de decisión y los mandos medios conozcan su contenido, así como las responsabilidades establecidas en el plan de acción y lo transmitan a sus equipos de trabajo.
3. La persona titular conformará las instancias para la implementación de la PIIG, asesorado por la Procuradora Adjunta para los Derechos de la Mujer y la Familia, previa coordinación con la jefatura de la UGI, y hará un lanzamiento o presentación de las mismas y de sus integrantes a toda la institución, para dar a conocer las funciones que desempeñarán. Estos nombramientos deberán realizarse de forma oficial y serán vinculantes para las personas que los desempeñen, por lo que se integrarán como parte de sus responsabilidades laborales y deberá informarse a sus jefaturas inmediatas, para que estas garanticen su plena participación en las actividades a las que se les convoque y las decisiones que en ellas se acuerden deberán ser retomadas e implementadas por las dependencias competentes.
4. El Departamento de Planificación Institucional (DPI) deberá incorporar dentro de los marcos de planificación internos el contenido de la PIIG, asegurando que las unidades, departamentos y dependencias retomen en sus Planes Operativos Anuales las acciones definidas en el Plan de Acción de la política para su debido cumplimiento, el cual reportarán como parte de los avances en los informes semestrales de seguimiento a los Planes Anuales Institucionales.
5. La Unidad Financiera Institucional a través del Departamento de Presupuesto deberá asignar los recursos necesarios para la implementación de la PIIG y sus Planes de Acción, incorporándolos dentro del techo presupuestario asignado a la PDDH, para lo cual deberá realizar los ajustes necesarios en el presupuesto vigente e integrarlo en el proceso presupuestario de cada año fiscal.
6. Todas las Procuradurías Adjuntas, deberán integrar el enfoque de género e interseccional en sus lineamientos de trabajo, para lo cual coordinarán con la UGI la asesoría y acompañamiento.
7. La UGI actualizará las Directrices Generales para la Incorporación del Enfoque de Género (2017), para armonizarlas al contenido de la presente política y las cuales, previo análisis, serán aprobadas por la persona titular, quien asegurará que las mismas sean difundidas a todo el personal de la institución a través de los mecanismos de comunicación adecuados e inclusivos.

8.5.3 Lineamientos para la reconfiguración de la UGI

Para asegurar que la UGI cumple con lo establecido en la LIE y en los lineamientos establecidos por el ISDEMU como ente rector de la ley, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

1. La UGI deberá ubicarse dentro de la estructura organizativa de la PDDH, para dar cumplimiento a su mandato legal de asesorar los procesos de transversalización del enfoque de género en

toda la institución, incluida la asesoría en las materias de su competencia. Sus funciones las realizará con todas las dependencias de la institución en la sede central y las delegaciones departamentales.

2. La UGI contará con un documento oficial que establezca su objetivo, funciones, conformación y funcionamiento, el cual será elaborado por la jefatura de la unidad y aprobado por la persona titular y el Departamento de Recursos Humanos (DRRH). A partir de este documento quedará establecida, la capacidad técnica e idoneidad que se requiere, para su funcionamiento de acuerdo a las necesidades.
3. La PDDH de forma progresiva dotará a la UGI del apoyo técnico, necesario para el cumplimiento de sus funciones, asegurando que cuentan con formación y conocimientos sobre género, igualdad, no discriminación y derechos humanos de las mujeres y pertenecientes a áreas como ciencias jurídicas, investigación, educación, etc.
4. Se dotará a la UGI de los recursos financieros necesarios para el cumplimiento de sus responsabilidades siempre y cuando la PDDH, no comprometa el desarrollo de otras actividades importantes dentro del presupuesto.
5. La UGI será la dependencia que represente a la PDDH en el SNIS y en otras instancias gubernamentales, o de la sociedad civil relacionadas a la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres. Sin perjuicio de que la PADMF pueda participar en el marco de sus competencias en dichos espacios.
6. La persona titular deberá asegurar que la UGI se integre a los Comités institucionales responsables de la planificación y presupuestación, en calidad de asesora técnica para la incorporación del enfoque de género.

5.4 Creación de instancias para la implementación de la Política

La PIIG requiere de la coordinación interna de las distintas dependencias que conforman la PDDH, por ello se reactivarán las instancias que fueron creadas en el marco de la PIIG 2015 2020: Comisión Institucional para el Seguimiento de la PIIG (CISPIIG) y la Red de Referentes de Género (RRG), realizando ajustes a su conformación y mandatos para asegurar que las mismas responden a los nuevos compromisos establecidos en la presente política.

Para la reactivación y conformación de las instancias que serán responsables del seguimiento a la implementación de la PIIG se deberán seguir las siguientes directrices.

5.4.1. Comisión Institucional para el Seguimiento de la PIIG

1. La Comisión tendrá por objetivo ser la instancia de máximo nivel institucional de coordinación interna para el seguimiento a la implementación de la PIIG y su Plan de Acción, a través de la dinamización de acciones que contribuyan a su cumplimiento.
2. Las personas que integren la Comisión serán nombradas por el Procurador o Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos, a propuesta de la UGI, las cuales deben cumplir con el siguiente perfil:
 - Ser personas con cargos directivos o en puestos de decisión, que tengan la capacidad para acordar y asumir compromisos en torno a la implementación de la PIIG.

- Contar con conocimientos en materia de género y/o derechos humanos de las mujeres, o en su defecto, cursar dentro de los primeros seis meses posteriores a su nombramiento, uno de los programas de formación impartidos por la institución o por actores externos que brinde acreditación de al menos 40 horas de formación en tales áreas.
 - Tener compromiso personal con igualdad entre mujeres y hombres.
 - No tener denuncias o sanciones administrativas, civiles o penales relacionadas a la violencia de género, discriminación, abuso de autoridad o incumplimiento de responsabilidades parentales.
3. La Comisión estará integrada por una persona que cumpla con el perfil establecido en el numeral anterior de cada una de las siguientes dependencias de la institución:
 - a. Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos Humanos
 - b. Secretaría General
 - c. Secretaria Técnica de Despacho (STD)
 - d. PADMF
 - e. Unidad de Género Institucional (UGI), quien la coordinará.
 - f. Escuela de Derechos Humanos (EDDHH)
 - g. Departamento de Planificación Institucional (DPI)
 - h. Unidad Financiera Institucional (UFI)
 - i. Unidad de Comunicaciones
 - j. Departamento de Recursos Humanos (DRRHH)
 - k. Unidad de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia (UAEM)
 4. La coordinación de la Comisión estará a cargo de la Jefa de la Unidad de Género Institucional y se nombrará a una secretaria ejecutiva que apoye el trabajo de la coordinadora, integrada por al menos dos personas de los equipos de trabajo de las áreas que integran la Comisión, quienes asistirán a las reuniones de trabajo con voz, pero sin voto.
 5. La Comisión sesionará de forma ordinaria al menos seis veces al año de forma bimensual, pudiendo sus integrantes acordar otra periodicidad en el Instructivo de Funcionamiento, siempre y cuando no sea menor a la establecida en esta política.
 6. El personal que integra la CISPIIG deberá incorporar los tiempos que dedique a esta, como parte de su programa de trabajo habitual de tareas, para participar activamente en las reuniones de trabajo planificación, seguimiento, evaluación y otras que se acuerden en el marco de la PIIG.
 7. La persona titular asegurará que la Comisión y las personas que la integren sean presentadas en un acto de carácter institucional (ya sea en modalidad presencial o virtual) a todo el personal de la PDDH y difundirá las funciones que les sean asignadas.
 8. Los acuerdos que la CISPIIG realice serán vinculantes para todas las dependencias responsables del cumplimiento de la PIIG, por lo que se deberá llevar un registro de los acuerdos y un seguimiento de su cumplimiento y avances por la Secretaría Técnica de la Comisión.
 9. La CISPIIG apoyará con la información necesaria para que la UGI sistematice y elabore el informe anual de labores y avances de la PIIG, para ser presentado al titular y difundido entre el personal, durante los primeros dos meses posteriores a la finalización del año fiscal que se reporta, para lo cual la comisión (CISPIIG) tendrá la potestad de solicitar información a todas las dependencias de la institución, así como al DPI.

10. Para el desarrollo de su mandato la Comisión contará con un Instructivo de Funcionamiento que determinará, la organización, funcionamiento y establecerá las funciones y atribuciones de la comisión (CISPIIG), así como otros aspectos de procedimiento que se estimen convenientes. La UGI será responsable de elaborar una propuesta del instructivo que será validada y aprobada por el pleno de la Comisión, en la primera sesión de trabajo y posteriormente será enviada al despacho para su aval.

5.4.2. Red de Referentes de Género

1. La red (RRE) tendrá por objetivo ser la instancia de coordinación responsable de dar seguimiento a los avances en las delegaciones departamentales de los compromisos de la PIIG y su Plan de Acción, así como, apoyar el trabajo que estas realizan identificando obstáculos y propuestas de solución.
2. La red (RRG) estará conformada por representantes directivos y representantes técnicos de cada una de las Delegaciones Departamentales, y serán nombradas por el Procurador o Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos, a propuesta de la UGI, las cuales deben cumplir con el siguiente perfil:

Representantes directivos:

- Las 13 Delegadas y Delegados Departamentales
- Deberán contar con conocimientos en materia de género y/o derechos humanos de las mujeres, o en su defecto, cursar dentro de los primeros seis meses posteriores a su nombramiento, uno de los programas de formación impartidos por la institución o por actores externos que brinde acreditación de al menos 40 horas de formación en tales áreas.
- Tener compromiso personal con igualdad entre mujeres y hombres.

Representantes técnicos:

- Una persona del equipo de trabajo de cada una de las delegaciones departamentales, que será propuesta a la UGI por cada Delegada o Delegado Departamental.
 - Con cercanía a las Delegadas y Delegados Departamentales que les permita trasladar la información y acuerdos que se tomen en la RRG de forma oportuna.
 - Contar con el respaldo de su Delegada o Delegado Departamental para la toma de decisiones y asumir compromisos para el cumplimiento de las responsabilidades asignadas en la PIIG.
 - Tener capacidad para solicitar a los equipos de trabajo de las delegaciones la información que sea requerida en el marco del trabajo de la RRG.
3. La coordinación de la red estará a cargo de la Jefa de la Unidad de Género Institucional y se nombrará a una secretaria ejecutiva que apoye el trabajo de la coordinadora, integrada por al menos dos representantes técnicos de las delegaciones departamentales que integran la red.
 4. La red sesionará con la periodicidad que se acuerde en su Instructivo de Funcionamiento, para lo

cual deberá tomar en cuenta que las y los representantes directivos sesionarán al menos tres veces al año, para conocer los avances y desafíos en el trabajo realizado por la red. Por su parte, las y los representantes técnicos sesionarán al menos seis veces al año, para dinamizar las responsabilidades asignadas a la RRG.

5. El personal que integra la red deberá incorporar los tiempos que dedique a esta, como parte de su programa de trabajo habitual de tareas, para participar activamente en las reuniones de trabajo, planificación, seguimiento, evaluación y otras que se acuerden en el marco de la misma.
6. La persona titular asegurará que la RRG y las personas que la integren sean presentadas en un acto de carácter institucional (ya sea en modalidad presencial o virtual) a todo el personal de la PDDH y difundirá las funciones que les sean asignadas.
7. Los acuerdos que la red tome serán vinculantes para todas las delegaciones departamentales responsables del cumplimiento de la PIIG, por lo que se deberá llevar un registro de los acuerdos y un seguimiento de su cumplimiento y avances por la Secretaría Técnica de la red.
8. La RRG elaborará un informe anual de labores y de avances de la PIIG, que será presentado a la CISPIIG, para ser integrado en el informe anual que sistematizará la UGI, durante el primer mes posterior a la finalización del año fiscal que se reporta, para lo cual la red tendrá la potestad de solicitar información a todas las delegaciones departamentales, así como, solicitar el apoyo del DPI.
9. Para el desarrollo de su mandato la red contará con un Instructivo de Funcionamiento que determinará, su organización y funcionamiento, además, establecerá sus funciones, atribuciones y otros aspectos de procedimiento que se estimen convenientes. La UGI será responsable de elaborar una propuesta del instructivo que será validada y aprobada por el pleno de la RRG, en la primera sesión de trabajo y posteriormente será enviada al despacho para su aval.
10. La UGI podrá solicitar reuniones bilaterales con las Delegadas o Delegados Departamentales en caso que lo estime conveniente para asegurar el cumplimiento de sus responsabilidades en el marco de la PIIG y sus Planes de Acción.

5.5. Lineamientos para la planificación y presupuestación con enfoque de género

La PIIG se constituye en un instrumento de planificación estratégica que le da coherencia sistemática a las distintas acciones que la institución realiza para cumplir con sus obligaciones en relación a la transversalización del enfoque de género, el principio de igualdad y no discriminación, y la garantía de los derechos humanos de las mujeres.

Para asegurar que la PIIG se integre a los sistemas institucionales de planificación y presupuestación se deberán seguir los siguientes lineamientos:

1. El Departamento de Planificación Institucional será el responsable de articular la PIIG y sus Planes de Acción a los instrumentos de planificación interna, pudiendo solicitar la asesoría de la UGI para tal fin.
2. Las dependencias de la institución deberán incorporar a sus Planes Anuales los compromisos

- asignados en la PIIG y sus Planes de Acción, para lo cual el DPI incorporará en los lineamientos, capacitación y acompañamiento las directrices necesarias para asegurar esta incorporación, para lo cual podrá solicitar el apoyo de la UGI.
3. La persona titular asegurará que la UGI se integre a la Comisión Institucional responsable de todo el proceso de planificación, como una instancia asesora en materia de transversalización del enfoque de género.
 4. Se seleccionarán al menos 3 indicadores (uno por cada objetivo) de la batería de indicadores de la PIIG que deberán integrarse al sistema de seguimiento de indicadores institucionales. Para ello, la UGI deberá elaborar las fichas de indicadores de acuerdo al formato establecido en esta política, así como, articular esfuerzos con las dependencias competentes para que los sistemas de información integren las variables que son necesarias para alimentar los indicadores de género o que se creen los instrumentos para el levantamiento de la información.
 5. En los informes semestrales de seguimiento a los Planes Anuales que sean solicitados a las dependencias de la PDDH, estas deberán reportar lo relativo a los compromisos e indicadores de la PIIG y sus planes de acción, que tengan bajo su responsabilidad.
 6. El DPI deberá colaborar con la CISPIIG y la RRG y la UGI, para la elaboración de sus informes de seguimiento a la política y sus planes de acción, facilitando el acceso a la información que sea requerida, así como, asesorar la elaboración de los mismos, en caso que esta sea solicitada.
 7. Una vez incorporada en la planificación institucional los compromisos definidos en la PIIG y sus Planes de Acción, la PDDH deberá asignar los recursos presupuestarios necesarios para su implementación, siempre y cuando no se afecten otras actividades del quehacer de la PDDH dentro del presupuesto.
 8. La Unidad Financiera Institucional a través del Departamento de Presupuesto será responsable de asegurar la inclusión de los recursos necesarios para la ejecución de las acciones de la PIIG.
 9. De forma complementaria la institución podrá financiar acciones concretas con recursos provenientes de: donaciones nacionales e internacionales, cooperación internacional reembolsable o no reembolsable u otras fuentes de financiamiento nacional o internacional que se identifiquen, pero no deberán depender exclusivamente de estas fuentes.
 10. También se podrá requerir al Ministerio de Hacienda el acompañamiento o asesoría para la creación de programas o unidades presupuestarias y/o líneas de trabajo en la estructura presupuestaria de la institución, conforme a la metodología y Normas de Formulación Presupuestaria que dicha instancia defina.
 11. Las unidades técnicas y administrativas de la PDDH son responsables de incorporar los recursos presupuestarios necesarios para el cumplimiento de los compromisos establecidos en la PIIG y sus Planes de Acción, los cuales trasladarán a la UFI.
 12. La institución estará sometida a las auditorías realizadas por la Corte de Cuentas de la República orientadas a asegurar que los fondos públicos han sido ejecutados conforme a los compromisos establecidos.

VI. Seguimiento, monitoreo y evaluación

6.1. Seguimiento y monitoreo

El seguimiento y monitoreo de la política estará a cargo de la Unidad de Género Institucional de PDDH, en representación del ente rector de la misma, así como, con las instancias creadas para la implementación de la PIIG, quienes podrán solicitar la colaboración del DPI a estos efectos.

Dado que la política estará integrada a planificación estratégica y operativa de la PDDH, cada dependencia es responsable de reflejar los avances en el cumplimiento de las acciones que se integren en sus Planes Anuales, en los informes semestrales que se realicen a través de los sistemas e instrumentos establecidos para tal fin, los cuales seguirán las rutas y procesos definidos por la instancia responsable del seguimiento a dichos planes.

Por otro lado, el seguimiento específico de todos los objetivos, indicadores y resultados de la PIIG se hará de forma anual a través de la elaboración de un informe de los avances en la implementación de la política y sus planes de acción. Este informe será alimentado con información brindada por la CISPIIG y será procesado por la UGI, que se podrá apoyar de la RRG, así como de los informes semestrales elaborados por el DPI. Además, podrá solicitar información a todas las dependencias responsables de la ejecución de las acciones cuando lo estime conveniente. Este informe se presentará a la persona titular para su aprobación y será difundido entre el personal y en los canales externos que la institución defina.

Para la elaboración de los informes anuales, la CISPIIG apoyará mediante el llenado de los instrumentos existentes que la UGI, desarrolló en el marco del seguimiento de la política 2015-2020, los cuales deberán ser armonizados a los contenidos de este documento y procesados por la misma unidad.

El monitoreo se realizará a través de la CISPIIG y la RRG en las sesiones de trabajo en las cuales las dependencias que las integran informarán sobre los avances y/o dificultades en la implementación. Dichas instancias y la UGI, están facultadas para realizar acciones encaminadas a contribuir a que el conjunto de la institución avance en el cumplimiento de la Política y sus Planes de Acción, entre estas acciones se encuentran: reuniones bilaterales con dependencias específicas, solicitudes de información o comparecencia en las sesiones de trabajo de las instancias, visitas in situ, y otras que estimen convenientes.

Para el seguimiento del avance en los compromisos de carácter institucional que se establecen en la presente política, será de utilidad la herramienta del check list de género (anexo 2), para verificar el cumplimiento de puntos clave que permitirán que la PIIG y sus Planes de Acción se implementen. Así mismo, podrá utilizarse el formato de informe anual que se establece en el anexo 3 para requerir información a las dependencias institucionales responsables de la ejecución de las acciones concretas de la política.

6.2. Evaluación

La PIIG será evaluada en dos momentos: previo a finalizar su vigencia y al medio término de esta.

Evaluación final

Se deberá realizar una evaluación de impacto de la PIIG en su último año de vigencia (2027), la cual debe ser de carácter externa para garantizar la objetividad y su financiamiento deberá preverse con antelación en la formulación presupuestaria del año en que corresponda realizarla, para asegurar los recursos suficientes para su desarrollo.

La evaluación debe iniciarse como mínimo ocho meses previos a la finalización del periodo de vigencia de la política para garantizar que se cuentan con los insumos necesarios para valorar el cumplimiento de sus objetivos, resultados, estrategias e indicadores, que servirán de base para el proceso de actualización de la misma.

Todas las dependencias de la PDDH que sean responsables de la implementación de la PIIG estarán obligadas a prestar la colaboración y apoyo necesarios para la realización de la evaluación, incluida la facilitación de información y datos que permitan identificar los impactos. Además, la UGI y el DPI deberán proporcionar todos los informes de seguimiento elaborados durante la vigencia de la política y brindar acceso a la información disponible en los sistemas de seguimiento.

La evaluación deberá garantizar una amplia consulta asegurando la participación de todas las actoras y actores claves de la PDDH en la implementación de la PIIG, a nivel nacional, así como, la consulta a mujeres y personas pertenecientes a grupos poblacionales en mayores condiciones de vulnerabilidad que hayan sido usuarias de los servicios brindados en el marco de la política. También debe incluir a socias y socios estratégicos de la PDDH que brinden apoyo en la implementación de la PIIG.

Los resultados de la evaluación de impacto deberán ser presentados a la persona titular de la institución, al equipo de dirección, a la CISPIIG y la RRG. Además, sus principales hallazgos deberán ser ampliamente difundidos entre el personal institucional y las actoras y actores externos que hayan sido consultados para su realización, en formatos y lenguajes accesibles para la población a quien se dirige.

Evaluación de medio término

Esta evaluación deberá realizarse al tercer año de la puesta en marcha de la PIIG (2025), para medir sus avances y hacer los ajustes necesarios que garanticen su cumplimiento. Es recomendable que esta evaluación sea de tipo externa para garantizar la imparcialidad de la misma.

Para su realización deberán aplicarse los mismos criterios que para la evaluación final en relación al presupuesto, alcance de la consulta, colaboración de las instancias responsables y difusión.

Los resultados de esta evaluación servirán para definir nuevos rumbos o para reafirmar los que se han trazado, para lo cual se deberá contar con la aprobación de la UGI, la CISPIIG, la RRG y la persona titular de la institución.

VII. Matriz de indicadores de género

A continuación, se detalla la matriz de indicadores a nivel de objetivos de la PIIG, los cuales deberán ser retomados por el DPI para su efectivo seguimiento y deberá asegurar la elaboración de las fichas de cada uno de los indicadores, conforme al formato establecido en el anexo 2 de esta Política.

Objetivo General	Indicadores de impacto
<p>Institucionalizar los procesos para la transversalización del enfoque de género en el quehacer de la PDDH, a fin de contribuir al fortalecimiento de sus capacidades para la protección, promoción y educación de los derechos humanos de mujeres y hombres en condiciones de igualdad, tanto al interior de la institución como en la sociedad</p>	<ul style="list-style-type: none"> I.1 Porcentaje de servicios de protección que incorporan el enfoque de género e interseccional respecto del total de servicios que brinda la institución. I.2 Porcentaje de mujeres víctimas de violencia que han obtenido una efectiva protección de sus derechos, respecto del total de mujeres atendidas. I.3 Porcentaje de cursos especializados en género y DHM que integran la currícula educativa, en relación al total de cursos que ofrece la PDDH. I.4 Porcentaje de personas que han realizado los cursos especializados en género o DHM que forman parte de la currícula educativa de la PDDH que muestran cambios en conocimientos, actitudes y prácticas hacia el respeto de los derechos humanos y/o la cultura de igualdad y no discriminación, desagregado por sexo. I.5 Porcentaje de dependencias que cuentan con herramientas técnicas especializadas para la incorporación del enfoque de género e interseccional en su área de trabajo. I.6 Porcentaje del personal de la institución que cuentan con capacidades técnicas para la transversalización del enfoque de género en el quehacer de la PDDH, desagregado por sexo. I.7 Porcentaje del personal que tiene una percepción positiva sobre la mejora de la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres al interior de la PDDH, desagregado por sexo.

Objetivos Específicos	Indicadores de resultado
<p>O.E.1 Fortalecer los mecanismos de protección de derechos humanos desde el enfoque de género, para garantizar a la ciudadanía servicios de atención especializados, eficientes e integrales que respondan a las necesidades específicas de las poblaciones en mayores condiciones de vulnerabilidad, asegurando la igualdad y la no discriminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> I.1.1 Número de servicios especializados para la protección de derechos humanos que incorporan el enfoque de género e interseccional. I.1.2 Número de mujeres víctimas de violencia que han sido atendidas con servicios especializados. I.1.3 Porcentaje de delegaciones departamentales que cuentan con servicios y equipos de atención especializada para mujeres que enfrentan violencia. I.1.4 Número de lineamientos o directrices emitidas por las Procuradurías Adjuntas para el abordaje de los casos que incorporan el enfoque de género e interseccional. I.1.5 Número de casos atendidos en las delegaciones departamentales que han contado con el apoyo de Procuradurías Adjuntas. I.1.6 Porcentaje de mujeres y hombres que integran las instancias de participación ciudadana que impulsa la PDDH.

Objetivos Específicos	Indicadores de resultado
<p>O.E.2 Contribuir a la construcción de una cultura de respeto de los derechos humanos de mujeres y hombres, promoviendo la igualdad y la no discriminación para la transformación de prácticas, actitudes y normas que perpetúan la desigualdad de género, la violencia contra las mujeres y la discriminación hacia las poblaciones en mayores condiciones de vulnerabilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> I.2.1 Número de cursos que integran la currícula educativa y los planes de formación continua de la PDDH que incorporan el enfoque de género e interseccional. I.2.2 Número de personas que se han capacitado en los cursos especializados, desagregado por sexo y tipo de población (ciudadanía, funcionariado público y personal de la PDDH) I.2.3 Número de personas que integran el equipo capacitador institucional en género y derechos humanos de las mujeres. I.2.4 Número de procesos educativos realizados por el equipo capacitador a nivel territorial, desagregado por departamento. I.2.5 Porcentaje de delegaciones departamentales que han formulado sus Planes Anuales de Capacitación en coordinación con las instancias de la sede central.

Objetivos Específicos	Indicadores de resultado
<p>O.E.3 Fortalecer los mecanismos y las capacidades institucionales para la transversalización del enfoque de género en todas las áreas del quehacer de la PDDH, que permitan impulsar cambios en la cultura institucional que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y la discriminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> I.3.1 Número de personal que integra la UGI para cada año de vigencia de la PIIG. I.3.2 Número de mecanismos para la operativización y seguimiento de la PIIG institucionalizados. I.3.3 Porcentaje de normativas institucionales armonizadas con el marco jurídico en materia de igualdad y DHM respecto del total de normativas institucionales que deben armonizarse. I.3.4 Número de proyectos de cooperación y procesos de las áreas administrativas que incorporan el enfoque de género. I.3.5 Porcentaje de mujeres que ejercen cargos de decisión dentro de la institución en relación al porcentaje de hombres en los mismos cargos. I.3.6 Porcentaje de casos internos sobre violencia y discriminación contra las mujeres, que han concluido en sanción para la persona agresora, en relación con el total de casos atendidos. I.3.7 Porcentaje del personal que labora en la institución que ha recibido capacitación en género y/o derechos humanos de las mujeres, desagregado por sexo. I.3.8 Porcentaje del personal institucional que da cumplimiento a los compromisos de la PIIG conforme a las evaluaciones de personal.

Referencias

Documentos

Asamblea General de las Naciones Unidas. Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Resolución A/RES/70/1 aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015.

Asamblea General de las Naciones Unidas. Conferencia Mundial de Viena sobre los Derechos Humanos. 14 al 25 de junio de 1993. Viena: Austria.

Asamblea General de las Naciones Unidas. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, China. 4 a 15 de septiembre de 1995.

Contexto. (s.f). Capacitismo. <https://www.capacitismo.org/contexto> [6 de febrero de 2022].

Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH). (2016). Los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos. Ciudad de México.

Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos. Declaración y Programa de Acción de Amman. Aprobada en la 11ª Conferencia Internacional del Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos. 5 y 7 de noviembre de 2012. Amman: Jordania.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) Recomendación General No. 19: La violencia contra la mujer. CEDAW/C/GC/19, 29 de enero de 1992.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Recomendación General núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación General núm. 19. CEDAW/C/GC/35, 26 de julio de 2017. Versión en español.

Consejo Nacional contra la Trata de Personas. (2013). Política Nacional contra la Trata de Personas. Primera Edición.

Duarte Quapper, C. (2012). Sociedades adultocéntricas: sobre sus orígenes y reproducción. Última Década, núm. 36, pp. 99-125. Centro de Estudios Sociales, Valparaíso: Chile. <https://www.redalyc.org/pdf/195/19523136005.pdf>

Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONUMUJERES). (2012). Ampliando la mirada: la integración de los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos. Santiago de Chile.

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU). (2013). Política Nacional para el Acceso

de las Mujeres a una Vida Libre de violencia. San Salvador, El Salvador.

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU). (2014). Política Nacional de las Mujeres: actualizada: medidas al 2014. 1a. ed. San Salvador, El Salvador.

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU). (2016). Plan Nacional de Igualdad 2016 - 2020. San Salvador, El Salvador.

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU). (2016). Plan de Acción de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 2016 – 2021. San Salvador, El Salvador.

Newcastle University. (s.f.). Glosario. <https://www.ncl.ac.uk/media/wwwnclacuk/whoweare/files/versi%C3%B3n%20en%20espa%C3%B1ol.pdf>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). (2010). Instituciones nacionales de derechos humanos. Antecedentes, principios, funciones y responsabilidades. Naciones Unidas, Nueva York y Ginebra.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2018). Reconocimiento de Igualdad de Género en el Sector Público. Un acelerador de la Agenda 2030. Manual del Programa. Nueva York, Estados Unidos.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (s.f.). Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando?: Marco conceptual. Área de Género del Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe.

Vasallo, B. (2017). Cultura de la violación: De Colonia a Abu Ghraib. En Santa Cruz, U., Schurjin, D.; Vasallo, B. y Llurba, A. Cultura de la Violación. Apuntes desde los feminismos decoloniales y contrahegemónicos. Primera Edición. Antipersona.

Legislación

Asamblea Constituyente. Constitución de la República de El Salvador. Decreto No. 38, 15/12/1983. Publicada en el D.O. N° 234, Tomo N° 281, 16 de diciembre de 1983.

Asamblea General de la Organización de Estados Americanos. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “Convención de Belem Do Pará”. Adoptada el 6 de septiembre de 1994. Entrada en vigor: 3 de mayo de 1995. Ratificada por El Salvador mediante Decreto Legislativo No. 430, 23/08/95. Publicado en el D.O. N° 154, Tomo N° 328, 23 de agosto de 1995.

Asamblea General de las Naciones Unidas. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. 85ª sesión plenaria. 20 de diciembre de 1993.

Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución 34/180. Convención sobre la Eliminación de

Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión el 18 de diciembre de 1979. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981. Ratificada por El Salvador mediante Decreto Legislativo N° 705, 2/6/8, Publicada en el D. O. 105, Tomo N° 271, 9 de junio de 1981.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. D.L. No. 645, 4 de abril de 2011, D.O. No. 70, Tomo No. 391, 8 de abril de 2011.

Asamblea Legislativa. Decreto Legislativo No. 520. Ley Especial Integral Para Una Vida Libre De Violencia Para Las Mujeres. 25/11/2010. Publicado en e D. O. N° 2, Tomo N° 390, 4 de enero de 2011.

Anexos

Anexo 1. Formato para ficha de indicadores de la PIIG

Nombre del indicador		
Descripción		
Fórmula/ Método de cálculo		
Unidad de medida		
Desagregaciones		
Fuente		
Responsable de fuente		
Periodicidad		
Línea base	Año:	Dato:
Meta	Anual:	Quinquenal:
Responsable del seguimiento	Nombre:	Cargo:

Anexo 2. Check list de género

Dimensiones/ ítems		Responsables
Planificación para la igualdad de género		
1	Incorporar los compromisos de la PIIG en el Plan Estratégico Institucional	Titular, DPI
2	Adecuar los Planes Anuales Institucionales para incluir acciones establecidas en la PIIG y sus Planes de Acción, para cada dependencia en la PDDH	Titular, DPI, Todas las dependencias
3	Diseñar las fichas de los indicadores de género establecidos en la PIIG y sus Planes de Acción	UGI

Dimensiones/ ítems		Responsables
4	Incorporar al menos tres indicadores de género de la PIIG al sistema de seguimiento y monitoreo institucional.	DPI
5	Capacitar al personal encargado o responsable de la planificación institucional, en planificación con enfoque de género.	DPI, EDDH, UGI
6	Elaborar lineamientos para la planificación y evaluación con enfoque de género	DPI, UGI
7	Incluir en el marco presupuestario los recursos necesarios para las acciones definidas en la PIIG y sus Planes de Acción	Titular, UFI
Arquitectura para la igualdad de género		
9	Ubicar a la UGI dentro de la estructura organizativa de la PADMF	Titular, Secretaría General
10	Dotar a la UGI con personal técnico especializado, así como con los recursos materiales y financieros para su funcionamiento.	Titular, Secretaría General, DRRHH, UFI
11	Instalar la CISPIIG y la RRG	Titular, UGI
12	Delegar la representación institucional a la UGI para participar en el SNIS y otros espacios de articulación o coordinación en materia de igualdad y derechos humanos de las mujeres.	Titular, UGI
13	Diseñar y ejecutar un programa de formación y capacitación con enfoque de género y derechos humanos de las mujeres para todo el personal institucional	EDDHH, UGI
14	Elaborar e implementar lineamientos institucionales para la comunicación inclusiva y no discriminatoria	Comunicaciones, UGI
15	Desarrollar campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral; la igualdad de género y no discriminación, y la erradicación de la violencia contra las mujeres y el acoso laboral, garantizando el acceso adecuado para todo el personal.	Comunicaciones, UTI, UGI
Ambientes laborales para la igualdad de género		
16	Adecuar el Reglamento interno a la normativa vigente en materia de igualdad.	DRRHH, Unidad Jurídica
17	Adecuar los procesos de selección, contratación y ascenso del personal, para la inclusión de acciones afirmativas para el avance de las mujeres en puestos de toma de decisión y liderazgo, así como para eliminar la segregación horizontal en los puestos de trabajo.	DRRHH
18	Adecuar los sistemas de evaluación de desempeño del personal para incluir metas o resultados relacionados con la igualdad de género	DRRHH
19	Incorporar acciones afirmativas en los procesos de licitaciones y solicitud de servicios, para dar acceso a mujeres y/o otros grupos de poblaciones en mayores condiciones de exclusión	UACI

Dimensiones/ ítems		Responsables
20	Institucionalizar mecanismos efectivos y adecuados para la prevención y atención de casos de violencia y discriminación contras las mujeres, así como el abuso de autoridad y el acoso laboral.	Titular, DRRHH, UGI, UAEM
21	Fortalecer al personal con formación e idoneidad para el tratamiento de los casos de discriminación, acoso sexual y violencia contra las mujeres.	Titular, DRRHH, UGI, UAEM
22	Instalar dentro de las oficinas de la sede central y delegaciones departamentales un espacio adecuado para sala cuna y lactario, o brindar una alternativa para las necesidades de cuidado de menores del personal.	Titular, Secretaría General, DRRHH
23	Proveer la asignación de recursos institucionales de manera equitativa a las delegaciones departamentales, y asegurar el acceso igualitario para mujeres y hombres (espacios físicos adecuados, uso de vehículos, acceso a nuevas tecnologías, oportunidades para la formación, capacitación y representaciones institucionales, etc.)	Secretaría General, DRRHH
Participación, alianzas y rendición de cuentas		
24	Garantizar la representación equitativa de mujeres y hombres en los espacios de participación ciudadana.	Procuradurías Adjuntas, Delegaciones Departamentales
25	Abrir espacios de participación ciudadana facilitando el acceso a las poblaciones en mayores condiciones de vulnerabilidad.	Procuradurías Adjuntas, Delegaciones Departamentales
26	Establecimiento de procesos de rendición de cuentas que incorporen las contribuciones en materia de igualdad de género	Titular, Comunicaciones
Resultados		
27	Evaluaciones de políticas, programas o proyectos que miden los resultados o impactos en la reducción de las brechas de desigualdad de género	DPI, Procuradurías Adjuntas
28	Seguimiento a indicadores de género	UGI

Fuente: Elaboración propia con base a STTP, 2014 y PNUD, 2018

Anexo 3. Matriz para el seguimiento de los indicadores de la PIIG

Matriz para el seguimiento al cumplimiento de indicadores de la PIIG

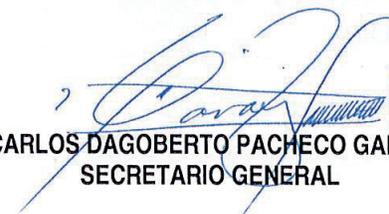
Objetivo estratégico	Indicador	Meta (anual o quinquenal)	% de cumplimiento	Fuente de verificación	Descripción cualitativa del cumplimiento	Responsable

ACUERDO INSTITUCIONAL NÚMERO: 079/2022. MINISTERIO PÚBLICO: PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS. San Salvador, a las once horas del día veintisiete de abril del año dos mil veintidós. El Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, en uso de sus facultades legales **ACUERDA: APROBAR a partir de esta fecha la “POLITICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GENERO (PIIG)”**. La cual entra en vigencia del periodo comprendido del año 2022 al año 2027.

COMUNÍQUESE.



JOSÉ APOLONIO TOBAR SERRANO
PROCURADOR PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS



CARLOS DAGOBERTO PACHECO GARAY
SECRETARIO GENERAL



Procuraduría para la Defensa de los
Derechos Humanos
de El Salvador

Oficinas Centrales

5ª. Avenida Norte y 19 Calle Poniente, San Salvador

Teléfonos: 2520-4300; 2520-4301 y 2520-4302

Página web: www.pddh.gob.sv

*Promoviendo la igualdad
entre mujeres y hombres*

con el apoyo de:

Canada 



CFLI/FCIL
Fondo Canadá para
Iniciativas Locales


**ONU
MUJERES**
Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad
de Género y el Empoderamiento de las Mujeres