

POLÍTICA DE GÉNERO



**Asociación Intersectorial para el Desarrollo Económico y el
Progreso Social-CIDEP-**



SAN SALVADOR, MAYO 2014

ÍNDICE

VISIÓN	3
MISIÓN	3
VALORES.....	3
PRESENTACIÓN DE LA POLÍTICA	5
CAPÍTULO I.....	7
MARCO CONTEXTUAL	7
CAPÍTULO II.....	13
MARCO CONCEPTUAL	13
CAPÍTULO III.....	20
MARCO INSTITUCIONAL.....	20
CAPÍTULO IV	23
FUNDAMENTO LEGAL	23
CAPITULO V	30
OBJETIVOS Y ÁREAS FUNDAMENTALES DE LA POLÍTICA DE GÉNERO	30
OBJETIVOS DE LA POLÍTICA	31
ÁREAS DE ACCIÓN.....	31
EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN	31
PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA.....	34
SALUD Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA.....	36
CAPÍTULO VI	40
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	40
ABREVIATURAS.....	41
BIBLIOGRAFÍA.....	42

VISIÓN INSTITUCIONAL

Ser una institución líder en el ámbito educativo nacional que trabaja por el derecho a la educación, por el bienestar humano y la convivencia democrática, mediante opciones educativas, organizativas y participativas, dirigidas al desarrollo de las competencias y actitudes ciudadanas, la promoción y educación para la salud integral de la población, la equidad de género, la cultura de paz y la sustentabilidad del medio ambiente; con el fin de contribuir a transformar las condiciones socio-económicas de las personas y de las comunidades con desventajas económicas y sociales del país.

MISIÓN INSTITUCIONAL

Desarrollar programas y proyectos educativos y sociales dirigidos a formar y fortalecer las competencias de las personas desde la primera infancia, que les permitan prepararse e integrarse como ciudadanas y ciudadanos al ámbito socio-económico, político, tecnológico y cultural, para potenciar la capacidad organizativa y de autogestión de las comunidades con desventajas económicas y sociales, que las empodere para defender el derecho a la educación, a fomentar la salud integral, la equidad de género, la cultura de paz, la ciudadanía.

VALORES

Justicia

Es el trato igualitario e imparcial entre las personas; lucha por la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades, sin discriminación alguna.

Solidaridad

Es el sentimiento y la práctica que se desarrolla a partir de reconocer la dignidad de las personas; se estimula en la necesidad y la responsabilidad fraterna entre los individuos y los grupos frente a la realidad humana y social en que viven aquéllas.

Compromiso

Firme disposición y convicción permanente para el logro de los objetivos de la institución y actuar más allá del deber por responsabilidad y lealtad.

Respeto

Valor sustentado en el respeto activo y la estimación por las otras personas, sus opiniones, diferencias, errores o limitaciones, distintas de las nuestras.

Calidad

Es un conjunto de propiedades inherentes a un objeto ó proceso, que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas.

Ética y Transparencia

Es la honradez y lealtad consigo mismo y con la institución; es un valor dirigido a hacer las cosas de la mejor manera posible, para satisfacer las necesidades de la población y que tengan sentido para su desarrollo.



PRESENTACIÓN DE LA POLÍTICA

Esta política, parte de la realización de un diagnóstico situacional de la institución, realizado con el deseo de contribuir a la construcción de una sociedad más justa, en la que se eliminen las discriminaciones y las desigualdades fundadas en el género, unido a la cada vez más creciente necesidad de conciliar la vida familiar y laboral que son los aspectos que constituyen el hilo conductor de esta iniciativa.

A pesar de que la mujer ha escalado espacios en el ámbito público y privado, CIDEP como institución está consciente que se debe seguir implementando tareas y actividades encaminadas a que se asuma una actitud más agresiva y preponderante en todos los escenarios, con el único propósito de que se respeten sus derechos y que se establezcan relaciones de igualdad y equidad entre hombres y mujeres.

CIDEP, tomando como base los compromisos adquiridos en la legislación nacional e internacional, y consciente de la necesidad de responder a las necesidades de las mujeres reflejadas en el diagnóstico situacional, hace un esfuerzo por definir un documento de política de género que propicie un trabajo más acertado para garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras en la institución.

Para CIDEP, la elaboración de una política con perspectiva de género tiene como finalidad el fortalecimiento institucional, desarrollando capacidades organizativas, de gestión e incidencia política, proyectándose en la valoración de los derechos y defensa de la dignidad e integridad física de trabajadores y trabajadoras, contribuyendo a mejorar la calidad de vida.

La institucionalización de una política de género, hace referencia a un proceso a través del cual las prácticas sociales y laborales asociadas a éste se hacen suficientemente regulares y continuas y tienen una importancia significativa en la estructura organizacional y en la definición de los objetivos y las metodologías adoptadas.

Asimismo, todo proceso de institucionalización está asociado al espacio de acción que poseen las personas y las organizaciones para generar cambios de carácter sostenido para el logro de la deconstrucción de los patrones culturales que fomentan la desigualdad y la gestión del conocimiento a favor de intervenciones transformadoras que impacten de manera positiva la vida de las mujeres. El objetivo final es contribuir a alcanzar la equidad de género, tanto en el ámbito político como privado.

El documento Política de Género de la Asociación Intersectorial para el Desarrollo Económico y el progreso Social CIDEP, contiene los marcos contextual, conceptual e

,institucional; fundamentación legal y objetivos ;las áreas de acción a desarrollar son: Educación y Capacitación, Participación Social y Ciudadana, salud y no violencia y Recreación y Medio Ambiente; cada una de ellas contempla objetivos, líneas de acción, indicadores de logro, así como seguimiento y evaluación sistemática, garantizando su ejecución y una constante revisión y actualización cada tres años.



CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL

La Asociación Intersectorial para el Desarrollo Económico y el Progreso Social – CIDEP, es una institución no gubernamental, sin fines de lucro. Fue fundada en febrero de 1989 como parte de la iniciativa de seis organizaciones sociales vinculadas a los derechos humanos, sindicales, gremiales, estudiantiles, de la cultura y el arte: ASTAC, CO-ANDES, CODEFAM, FEASIES, ATCEL Y PROYECCIÓN ESTUDIANTIL y surge en la antesala de los Acuerdos de Paz, en una de las coyunturas de cambio más importantes para El Salvador. El contexto exigía crear, proponer y resolver; con las necesidades claras, la institución asumió el desafío de especializarse en el área de la educación, como el punto de partida indispensable para la construcción de una sociedad democrática. En 1992 comienzan los procesos de nivelación académica de los maestros y maestras populares en Chalatenango (CCR / CRIPDES).

En 1994 CIDEP obtiene su personería jurídica, como asociación sin fines de lucro y adopta la educación como su eje de trabajo.

Desde su fundación ha trabajado en la identificación, formulación y ejecución de proyectos de desarrollo orientados a satisfacer necesidades básicas y estratégicas de la población más vulnerable de El Salvador.

Durante los primeros cuatro años, en el contexto de la guerra civil que finalizó en 1992, CIDEP se dedicó a la asesoría técnica de sus organizaciones miembros (organizaciones de docentes, estudiantes, defensa de los derechos humanos, artistas y sindicatos entre otros)

A partir de entonces, en el marco de un nuevo contexto sociopolítico, CIDEP, se replantea una nueva etapa y se especializa en el tema de educación, y su trabajo es desarrollado directamente con la población de la comunidad rural y urbana marginal en condiciones de alta vulnerabilidad en algunas regiones del país. Desde su especialización, CIDEP ha ejecutado proyectos en el campo de la formación de la educación infantil, apoyo a la educación básica en materia de formación de docentes, equipamiento y mejora de la infraestructura escolar, procesos de nivelación académica a nivel de tercer ciclo de educación básica y bachillerato con el programa EDÚCAME y que actualmente en EPPJA¹ ;

¹ EPPJA, Educación Permanente de Personas Jóvenes y Adultas

así mismo se han desarrollado los programas de alfabetización y educación básica de personas adultas y la formación para el trabajo con jóvenes.

El financiamiento de la institución proviene en primer plano de la cooperación internacional y en segundo plano, de la consultorías educativas que se realizan a nivel nacional. Hasta la fecha, más de 43 organizaciones y agencias de cooperación internacional son las que han hecho posible la expansión institucional en términos de cobertura geográfica y de oportunidades educativas para sectores vulnerables.

Se ha logrado establecer relaciones interinstitucionales importantes, a nivel internacional se destaca la participación de CIDEP en el Consejo de Educación de Adultos para América Latina (CEAAL) y en la iniciativa Social Watch. En lo que se refiere a las coordinaciones nacionales, se ha logrado construir una imagen institucional que goza del respeto y el reconocimiento del Ministerio de Educación como de otras organizaciones sociales e instancias públicas, tanto locales como nacionales.

El trabajo de CIDEP se consolida a través de cuatro unidades organizativas: investigación y desarrollo, educación de personas jóvenes y adultas, capacitación y educación de la niñez.

En la actualidad se cuenta con cincuenta y ocho empleados/as, treinta mujeres y veintiocho hombres, un 4% más de mujeres que hombres.

CIDEP trabaja en 12 de los 14 departamentos del país y para tener un trabajo más directo se crearon la Región Central, Paracentral y Oriental.

Región Central

Desde la Región Central de CIDEP se coordinan muchas de las actividades que posicionan a la institución como referente en materia educativa, en la actualidad la institución implementa a nivel nacional ocho programas educativos, los cuales han sido retomados desde la Región Central para la ejecución de cada uno de sus proyectos.

Desde sus inicios, la Región ha trabajado en el tema de educación infantil y educación de personas jóvenes y adultas, sin embargo con el pasar del tiempo y la experiencia adquirida se ha ido apoyando a la población en otros aspectos tales como formación para el trabajo y emprendedurismo, alfabetización, fortalecimiento organizativo de las comunidades, cultura de paz, entre otros.

A partir de la puesta en marcha de la planeación estratégica 2007-2011 se dio paso a la regionalización institucional, es de esta forma que CIDEP con el objetivo de trabajar más

de cerca con las comunidades creó la Región Central, Región Paracentral y Región Oriental.

En ese sentido, enfocándose en esa nueva dinámica de trabajo la Región Central se encargó de atender a la población de los departamentos de San Salvador, La Libertad, Chalatenango, Cuscatlán, Cabañas, Sonsonate y Santa Ana, que son departamentos en los que CIDEP ha tenido incidencia en estos 25 años de trabajo.

Actualmente desde la Región se implementan nueve proyectos, en coordinación con diferentes agencias de cooperación e instituciones nacionales. Desde el año 2005, CIDEP se convirtió en una de las primeras implementadoras a nivel nacional del programa de Educación para Personas Jóvenes y Adultas – EPPJA- el cual es una estrategia gubernamental para que jóvenes y adultos con sobre edad escolar puedan completar sus estudios de bachillerato. Desde sus inicios, la coordinación de este programa ha estado a cargo de la Región Central convirtiéndose en uno de los programas insignias del trabajo regional.

De igual manera a partir del año 2012 se asumió el compromiso de coordinar a nivel institucional la implementación de programas impulsados por el Ministerio de Educación en las áreas de alfabetización y educación inicial y se han creado nuevas alianzas con instituciones como La Secretaría de Asuntos Estratégicos de la Presidencia y la Embajada de Japón en El Salvador, con quienes se ha trabajado en el tema de mejoras en la infraestructura de Centros Escolares.

Además gracias al apoyo de agencias de cooperación y socios estratégicos internacionales, se están implementando proyectos dirigidos a niñas, niños, jóvenes y adultos con un enfoque de derechos y cultura de paz, se ha capacitado para el trabajo a jóvenes y mujeres de diferentes municipios y se han potenciado la organización de redes juveniles y grupos de mujeres en las comunidades donde CIDEP ha tenido incidencia.

La proyección para este 2014 es continuar desde la Región trabajando en la formulación y ejecución de nuevos proyectos, mantener los convenios con el Ministerio de Educación, la Secretaría de Asuntos Estratégicos de la Presidencia, las Embajadas de países cooperantes, El Vice Ministerio de Cooperación al Desarrollo y las agencias de cooperación internacionales, además se tiene la meta de fortalecer el trabajo en equipo y continuar con la calidad de los servicios que se ofrecen a la población considerando en el plan de

trabajo regional los ejes transversales de género, medio ambiente, desarrollo local, trabajo comunitario , y cultura de paz.

Región Paracentral

Esta región se divide en dos lugares de trabajo, el Complejo Educativo la Esperanza, Ubicada en Zacatecoluca y el Instituto Tecnológico de Tecoluca, ubicado en El cantón San Nicolás Lempa, desde donde se impulsa el trabajo educativos en tres departamentos de la Región: La Paz, San Vicente y Usulután, a favor de las mayorías más necesitadas en esa zona, brindando oportunidades a niñas y niños para que puedan acceder a una educación con equidad y de calidad, así como a jóvenes y adultos para que puedan alfabetizarse y aprender oficios que les permitan insertarse posteriormente en el ámbito laboral y con esto mejorar sus condiciones de vida.

Como resultado de la regionalización CIDEP región paracentral de San Nicolás Lempa conocido por la población como ITTEC, aperturó su centro de formación técnica que inició operaciones en el año 2005, como una iniciativa complementaria a los programas en el área infantil, alfabetización y educación básica, que se desarrollan en la Zona del Bajo Lempa, desde más de veinte años. Este centro de formación fue posible con el aporte de la municipalidad de Tecoluca, y el apoyo financiero de agencias internacionales.

Con la finalidad de contribuir al desarrollo de la región paracentral del país, mediante la formación técnica y tecnológica de recurso humano, a través de un modelo flexible que permite mejores posibilidades de empleo y contribuya a la democratización de la formación en estos niveles.

En la región paracentral se desarrollan diversos talleres vocacionales, impartidos por profesionales especializados, con una modalidad flexible.

La metodología de trabajo promueve la formación por competencias, con énfasis en la práctica (85% y 15 % teoría) y en aprendizajes significativos para lograr un rápido desempeño laboral. Los talleres impartidos han sido de mecánica automotriz, Informática básica, Informática avanzada, Mantenimiento de computadoras, elaboración de productos alimenticios y panadería carpintería y elaboración de muebles.

El ITTEC cuenta con un terreno de 8 manzanas, con cuatro aulas con capacidad para 40 estudiantes cada una, dos naves industriales de 220 metros cuadrados para el desarrollo de talleres vocacionales un centro de informática equipado con 20 maquina de tecnología reciente, biblioteca, oficinas administrativas y cafetería.

Así mismo una nave industrial alberga los talleres de metal mecánica y carpintería y la otra para el taller de mecánica automotriz, que también ha sido equipado con maquinaria y herramientas para la formación de jóvenes en estas áreas.

La proyección de la región es continuar y mantener los procesos de apoyo a la educación preescolar, básica y media, alfabetización y continuidad educativas, modalidades flexibles de educación, formación para el trabajo, fortalecimiento a las organizaciones de mujeres, medio ambiente y energías renovables, apoyo a la organización comunitaria, de jóvenes y de mujeres, formación de recursos humano en el campo de las ventas y atención al cliente, reinserción de adolescentes en conflicto con la ley penal juvenil.

Región Oriental

En esta región CIDEP se atiende muchas de las necesidades a las que se enfrenta la población de los sectores más vulnerables de la sociedad, como son las de carácter socio educativo y desarrollo de habilidades para que mujeres y hombres mayores de quince años puedan insertarse al ámbito laboral o formar grupos emprendedores, se atiende a niñas y niños de entre cero a seis años, mujeres embarazadas con los programas y proyectos educativos y de salud que son implementados, además se trabaja con las Asociaciones de Desarrollo Comunal (ADESCOS) para fortalecer la organización comunitaria implementando acciones dirigidas a promover la participación de las mujeres en los espacios organizativos con un enfoque de equidad de género e igualdad de oportunidades.

Desde el año 2002 CIDEP realiza trabajo en la región de oriente en los departamentos de San Miguel, Morazán y La Unión en la ejecución de programas institucionales de educación para la primera infancia, educación de personas jóvenes y adultas, educación biosicosocial, formación para el trabajo, desarrollo local y proyectos educativos encaminados a garantizar el derecho a la educación, salud, convivencia, recreación, entre otros. Desde esa fecha son más de doscientas comunidades que han sido beneficiarias de esos programas y proyectos en los municipios de Torola, Conchagua, Intipucá, Anamorós, El sauce, Lislique, Polorós, Yayantique, Chirilagua, San Gerardo, Nuevo Edén de San Juan, Carolina, Chapeltique, San Luis de la Reina, San Antonio Del Mosco, Ciudad Barrios, Sesorí, San Jorge, San Rafael Oriente, Nueva Guadalupe, Chinameca, Comacarán y San Miguel.

En los últimos cinco años, los programas y proyectos ejecutados en la región han tomado en cuenta los lineamientos planteados en el Plan estratégico 2011-2016 de CIDEP, poniendo en marcha la misión, visión y valores institucionales, además coordinando las acciones con los Consejos Municipales, MINED, MINSAL, PREPAZ, ISDEMU, Gobernación

Departamental, CONAMYPE, Ministerio de Trabajo, INJUVE, ISNA, CONNA y otras organizaciones de la sociedad civil presentes en la zona de intervención, con el propósito de garantizar establecer convenios y/o alianzas de cooperación y apoyo para el beneficio de la población atendida en la región.

La proyección para los próximos 5 años es formular y gestionar proyectos socio educativos con enfoque de derechos dirigidos al bienestar y atención integral de la niñez de la primera infancia, mujeres, jóvenes y hombres que habitan en comunidades rurales de la región, haciendo énfasis en la implementación de prioridades horizontales de género, derechos humanos, medio ambiente, cultura de paz y fomento de la diversidad cultural tal como lo establece las agencias de cooperación internacional.



CAPÍTULO II

MARCO CONCEPTUAL

Una conceptualización moderna del género, las relaciones de género y de las metas de equidad e igualdad de género, no pueden abordarse sin situarse en el contexto de lo que son los derechos humanos, es decir, los derechos de mujeres y hombres.

Es a partir de estas nociones que se fundamenta y justifica, tanto la conceptualización, como las propuestas de intervención hacia una mayor equidad e igualdad en las relaciones de género. Esto, además, se sitúa en un marco más amplio de búsqueda de equidad, reconocimiento y justicia social, de las cuales la equidad de género forma parte y además contribuye a lograrlas.

Ahora bien, la construcción teórica alrededor del concepto de género es un proceso no concluido, un campo en desarrollo. Los conceptos que se utilizan son herramientas teóricas elaboradas con fines metodológicos, pero no pueden cristalizarse en cuanto a su contenido. Son conceptos a ser llenados de contenidos a partir de los diversos contextos en que se aplican. Así por ejemplo, el concepto de división genérica del trabajo, da cuenta de un aspecto de la realidad que existe en distintas sociedades, no obstante, el contenido específico de ella en una determinada realidad es algo a investigar, no puede darse por hecho, ya que la diversidad de contenidos es enorme. Lo mismo sucede con conceptos como las identidades de género femeninas y masculinas, la subordinación, los tipos de familias, las relaciones de poder, las reglas y normas de distribución y asignación de recursos, etc. No son entidades esenciales e inmutables, sino elementos de la realidad social en constante proceso de cambio, generalmente no lineal.²

Una política social es un conjunto articulado y temporalizado de acciones, mecanismos e instrumentos, conducidos por un agente público, explícitamente destinados a mejorar la distribución de oportunidades o corregir esa distribución que esta a favor de ciertos grupos o categorías sociales (Atria, 2005).

La política enfoca su intervención en la búsqueda de soluciones que contribuyan a minimizar las brechas de desigualdad de género en detrimento de las mujeres y que ha persistido a lo largo de los últimos años, las demandas más sentidas de las mujeres, y la deuda pendiente en materia de alineamiento con los compromisos internacionales.

CIDEP toma como base lo expresado por Evangelina García "...la igualdad de resultados es un concepto que hay que entender en el contexto de la justicia distributiva que busca a

² REVISAR BIBLIOGRAFIA

través de las políticas públicas, que en la sociedad las personas logren niveles equivalentes en el goce de ciertos bienes y situaciones claves para la supervivencia y el desarrollo humano: salud, esperanza de vida, educación, bienestar material y espiritual y otras variables de este tipo, sin restringir la responsabilidad, la iniciativa y libertad individuales. El único resultado uniforme que busca la igualdad de resultados es que todas y todos puedan ejercer sus derechos sin discriminaciones y con oportunidades y trato que favorezca tal ejercicio”.³

De acuerdo con la “Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación de las Mujeres” (LIE), se entiende la igualdad como:

- a. Un derecho individual y colectivo, cuya protección deberá ser exigida cuando su incumplimiento o violación afecte significativa y negativamente el ejercicio de los derechos ciudadanos, en ambas circunstancias.
- b. El derecho de las y los ciudadanos a recibir, por parte de las instituciones del Estado, igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las leyes secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en las Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por El Salvador.
- c. La plena realización de la igualdad real a través de la protección, aplicación y cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico; así como en las normas, decisiones, procedimientos, prácticas y acciones administrativas de las instituciones públicas del Estado.
- d. Igualdad de oportunidades entendida como la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de y el acceso a 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.
- e. Igualdad de trato entendida como el establecimiento de beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia (LIE, 2011: Lit. 1, Art. 6).⁴

Lo anterior y las definiciones siguientes sirven de punto de partida para guiar la comprensión del contenido de la política.

³ García, Evangelina, 2008, políticas de Igualdad, Equidad y Gender Maintreaning.

⁴

Acciones afirmativas: hace referencia a aquellas actuaciones positivamente dirigidas a reducir o eliminar las prácticas discriminatorias en contra de sectores históricamente excluidos como las mujeres o algunos grupos étnicos o raciales⁵.

Androcentrismo: es la visión del mundo que sitúa al hombre como centro de todas las cosas. Esta concepción de la realidad parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean hombres o mujeres. El androcentrismo conlleva la invisibilidad de las mujeres y de su mundo, la negación de una mirada femenina y la ocultación de las aportaciones realizadas por las mujeres⁶.

Brechas de género: diferencia cuantitativa entre mujeres y hombres correspondientes a distancias ocasionadas por el tratamiento desigual de acceso, participación y control sobre los recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo.

Discriminación contra la mujer: denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera⁷.

División genérica del trabajo: la separación y asignación social de los trabajos y oficios según el género.

División sexual del trabajo: organización social del trabajo que asigna distintas cargas y tareas a hombres y a mujeres, en desventaja de estas. Tradicionalmente, el trabajo no remunerado ha recaído en las mujeres.

Discriminación de género: implica que no se otorgan iguales derechos, responsabilidades y oportunidades a hombres y mujeres. Actualmente, la discriminación de géneros se puede observar en la violencia cotidiana hacia las mujeres, la discriminación laboral, la

⁵ http://es.wikipedia.org/wiki/Discriminaci%C3%B3n_positiva

⁶ <http://www.nodo50.org/mujeresred/spip.php?article1600>

⁷ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

falta de acceso a ciertas posiciones laborales, a la salud, educación, propiedad privada, etc.

Estereotipo de género: es la idea fija y repetida sobre lo que creemos propio de todas las mujeres y sobre lo que creemos propio de todos los hombres.

Enfoque de género: el enfoque de género es una categoría descriptiva porque da visibilidad a las desigualdades entre hombres y mujeres. Analítica porque permite señalar e interpretar las diferencias y las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en una sociedad determinada y política ya que es una opción política que nos compromete con la transformación de las inequidades⁸.

Empoderamiento de la mujer: proceso a través del cual cada mujer se faculta, se habilita y desarrolla la conciencia de tener derecho a tener derechos y a confiar en la propia capacidad para conseguir sus propósitos. Este proceso se hace necesario si se tiene en cuenta la constante desautorización de las mujeres y las dificultades con que se encuentran para poder capacitar-se y sentir-se valoradas y reconocidas. (Marcela Lagarde)⁹.

Equidad de género: el concepto de equidad de género se refiere a la capacidad de ser equitativos y justos en relación al trato de hombres y mujeres, teniendo en cuenta sus diferentes necesidades. En una situación de equidad de género, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los individuos no se determinan por el hecho de haber nacido hombre o mujer.

Género: el conjunto de características y normas sociales, económicas, políticas, culturales, psicológicas, jurídicas, asignadas a cada sexo diferencialmente (Marcela Lagarde).

Igualdad de género: supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. La igualdad de género implica que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones¹⁰.

⁸ PNUD El Salvador (2004), cómo elaborar una estrategia de género para una oficina de país.

⁹ <http://www.escueladefeminismo.org/spip.php?article74>. Marcela Lagarde. Claves para el empoderamiento de las mujeres.

¹⁰ PNUD El Salvador (2004), cómo elaborar una estrategia de género para una oficina de país

Inequidades de género: desigualdades o discriminaciones basadas en el sexo de las personas.

Machismo: engloba el conjunto de actitudes, conductas, prácticas sociales y creencias destinadas a justificar y promover el mantenimiento de conductas percibidas tradicionalmente como heterosexualmente masculinas y, también, discriminatorias contra las mujeres.

Mundo privado: el espacio y el conjunto de actividades vinculadas a la familia y lo doméstico.

Mundo público: el espacio y el conjunto de actividades vinculadas a la política y a la producción de bienes y servicios en donde se realizan transacciones comerciales o financieras.

Necesidades prácticas de las mujeres: son aquellas que se derivan de la necesidad que tienen las mujeres de cumplir con las tareas y responsabilidades que le son asignadas socialmente. Se refieren a la situación material y a la satisfacción de demandas básicas como vivienda, servicios, alimentación, educación, etc.

Necesidades estratégicas de las mujeres: tienen que ver con la superación de aquellos aspectos que se constituyen en barreras estructurales para el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres. Se relacionan con cuestiones tales como la participación en los espacios de toma de decisiones, la protección jurídica, la erradicación de la violencia de género, el control sobre la propia sexualidad, la corresponsabilidad en el trabajo doméstico, los salarios percibidos por el trabajo realizado y el acceso a la educación, entre otros. (PNUD 2004).

Patriarcado: la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general” (Gerda Lerner (1986).

Paridad: hace referencia a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad (político, económico, social y cultural). Este concepto excluye privilegios y discriminaciones¹¹

¹¹ <http://www.escueladefeminismo.org/spip.php?article74>

Políticas públicas: es un conjunto de decisiones orientadoras para la acción adoptadas por un ente gubernamental sobre objetivos, estrategias y acciones dirigidas a atender problemáticas o necesidades manifiestas de la comunidad, del municipio.

Roles de género: son tareas socialmente o culturalmente asignadas a hombres y a mujeres.

Sexo: se refiere al conjunto de las diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas que traemos al nacer, como vagina, pene, testículos, útero.

Sororidad: Como sostiene Marcela Lagarde, feminista y antropóloga mexicana: "La alianza de las mujeres en el compromiso es tan importante como la lucha contra otros fenómenos de la opresión y por crear espacios en que las mujeres puedan desplegar nuevas posibilidades de vida". En este contexto surge el concepto de sororidad, el cual se refiere a una nueva experiencia práctica intelectual y política entre mujeres que pretende materializarse en acciones específicas. La palabra sororidad se deriva de la hermandad entre mujeres, el percibirse como iguales que pueden aliarse, compartir y, sobre todo, cambiar su realidad debido a que todas, de diversas maneras, hemos experimentado la opresión. De acuerdo con Marcela Lagarde, en un texto sobre cultura feminista, las francesas, como Gisele Halimi, llaman a esta nueva relación entre las mujeres sororité, del latín sor, cuyo significado es hermana. Las italianas dicen sororitá, y las feministas de habla inglesa la llaman sisterhood. Sin embargo, la acepción para esos vocablos es la misma: "amistad entre mujeres diferentes y pares, cómplices que se proponen trabajar, crear y convencer, que se encuentran y reconocen en el feminismo, para vivir la vida con un sentido profundamente libertario", según palabras de Lagarde. Asimismo, explica que la sororidad comprende la amistad entre quienes han sido creadas en el mundo patriarcal como enemigas, es decir las mujeres, y entendiendo como mundo patriarcal el dominio de lo masculino, de los hombres y de las instituciones que reproducen dicho orden. Agrega que la sororidad está basada en una relación de amistad, pues en las amigas las mujeres encontramos a una mujer de la cual aprendemos y a la que también podemos enseñar, es decir, a una persona a quien se acompaña y con quien se construye.¹²

Trabajo reproductivo: actividades de cuidado y mantenimiento de la unidad doméstica y de sus integrantes, así como la gestación y el cuidado de infantes, la preparación de alimentos, la recolección de agua, las compras de provisiones, los quehaceres domésticos

¹² <http://www.mujerpalabra.net/pensamiento/analisisfeminista/sororidad.htm>

y la atención de la salud familiar. Este tipo de trabajo no es considerado como tal en la sociedad capitalista y sistema patriarcal y no tiene valor de cambio.

Trabajo productivo: contempla las actividades de producción de bienes y servicios para el consumo o venta, usualmente se refiere al trabajo que genera ingresos y es el que se ha contabilizado en los censos y estadísticas nacionales (PNUD, 2008)¹³.

Violencia: “El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o afectivo, contra una/o misma/o, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.”

Violencia contra las mujeres: *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*¹⁴.

Sexismo: hace referencia a la discriminación de personas de un sexo por considerarlas inferiores a otras, se evidencia en el lenguaje, en el mundo simbólico y en la práctica cotidiana de las mujeres.

Socialización de género: es un proceso de enseñanza-aprendizaje sobre el papel que tienen mujeres y hombres en una sociedad a partir de los valores y concepciones que la misma ha establecido en torno a lo femenino y masculino.

Triple rol: término utilizado para referirse a la participación femenina tanto en funciones productivas como reproductivas y de gestión comunal la vez. Tradicionalmente este término se ha aplicado para visualizar la carga laboral de la mujer por su participación en los tres roles.

¹³ http://imuelsalvador.org/?page_id=673

¹⁴ Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

CAPÍTULO III

MARCO INSTITUCIONAL

A partir de 1996, el Plan Estratégico institucional es determinante para la decisión política de incorporar la perspectiva de género en el trabajo institucional, como parte del conjunto de estrategias realizadas para contribuir al desarrollo sostenible.

En el desarrollo institucional se insertan las prácticas transformadoras institucionales en materia de cultura de sostenibilidad con perspectiva de género, las cuales parten del reconocimiento de las desigualdades históricas presentes en el entorno nacional y mundial. El reconocimiento de la discriminación que históricamente ha afectado de manera particular a las mujeres, así como la identificación de los principales avances y planteamientos que a nivel mundial se han formulado en Naciones Unidas y otros organismos de cooperación bilateral, que coadyuvan a los esfuerzos que se vienen realizando en el reconocimiento de las desigualdades de género y cómo éstas afectan de manera diferente a mujeres y a hombres.

El reconocimiento de la invisibilidad del trabajo de las mujeres como productoras y reproductoras, generando la doble y triple jornada, y la exclusión de las mujeres y hombres pobres en la toma de decisiones sobre el desarrollo, conduce a reformular enfoque y estrategias para superar los prejuicios sociales y limitantes que cotidianamente persisten entre hombres y mujeres, independientemente de su edad y condición social, y sobre todo para desarrollar estrategias y acciones que promuevan nuevas y mejores relaciones entre hombres y mujeres, relaciones de equidad e igualdad.

Se plantea la perspectiva de género desde una Estrategia de Transversalidad en los programas, proyectos y organización institucional.

Se plantea la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y proyectos de la Institución, partiendo del análisis de las relaciones entre hombres y mujeres, en todo el quehacer institucional, que conllevaran a acciones formativas y/o acciones positivas para el logro de la equidad e igualdad genérica.

Entre las acciones positivas planteadas en esa oportunidad están:

- Formación en teoría de género a hombres y mujeres (empleados, empleadas, personal de CIDEP, Comunidades, promotoras, promotores, educadores, educadoras)
- Potenciar el trabajo formativo con jóvenes (mujeres y hombres).

- Potenciar el trabajo formativo con niños y niñas.
- Desarrollo de acciones tendientes a la eliminación del sexismo, la discriminación y violencia de género.
- Potenciar acciones para el logro de una participación activa de las mujeres, en equidad con los hombres, en los procesos de desarrollo.

La metodología que se aplicó durante el desarrollo de las actividades se fundamentó en la concepción educativa y en la estrategia metodológica Institucional. La concepción educativa institucional asume que “La educación es un proceso permanente y dinámico que articula y armoniza la práctica y la teoría”. Desde esta perspectiva se tomó como punto de partida el conjunto de experiencias previas y conocimiento de las personas que participaron en los procesos. Se desarrolló el análisis, reflexión y debate de la realidad de hombres y mujeres que participaron en los diferentes procesos institucionales, articulándose de esta manera los conocimientos empíricos con los conocimientos científicos. Las técnicas implementadas fueron con el objetivo de que se generaran los cambios personales y sociales para la transformación de la realidad.

Se estimó que esta estrategia metodológica, permitiría que mujeres y hombres reflexionaran y debatieran sobre sus identidades y subjetividades, se promovieran cambios personales y colectivos que conllevarían a la modificación de las relaciones de poder entre los géneros y se contribuye a la construcción de un nuevo orden social.

En el marco de un proceso de sensibilización y concientización, se inició con la sensibilización de los géneros en espacios propios, donde se genera un auto-conocimiento y aceptación. Al final del proceso de formación, con ambos grupos, se realizó un “encuentro”, que es el espacio mixto propuesto para la discusión y debate de temas entre las mujeres y los hombres.

Los eventos con mujeres se desarrollaron con planteamientos teóricos y metodológicos de la metodología de trabajo con, para y entre mujeres. Esta metodología permite poner al alcance de las mujeres la formación y elevar su autoestima, auto cuidado y el análisis de las categorías de género. Se aplicaron métodos que permiten consolidar la autoconciencia, la autoimagen, la autobiografía, el trabajo con mujeres, la teoría feminista, entre otros.

En el trabajo con grupos de hombres se tuvo como punto de partida el trabajo personal y colectivo, desde la aplicación de herramientas eminentemente participativas, el establecimiento de un diálogo permanente, así como proporcionar y ampliar informaciones a través de exposiciones. Las principales técnicas empleadas fueron: guías de preguntas, las que se resuelven de forma individual, en parejas o en grupos pequeños.

Algunos temas fueron abordados utilizando el teatrillo, el periódico mural, etc. Se realizaron reflexiones en plenarias y en espacios de retroalimentación o de síntesis por el facilitad

En el año 2011 se elaboró el plan de trabajo para la aplicación de la perspectiva de género en el trabajo institucional cuyo objetivo fue aplicar la perspectiva de género como una estrategia institucional en los programas y proyectos, desarrollando análisis de las relaciones entre hombres y mujeres en todo el quehacer institucional, que conlleven a acciones formativas y/o acciones positivas para el logro de la equidad e igualdad genérica.

Se programaron talleres de capacitación y sensibilización, para el personal de CIDEP, y otras encaminas a fortalecer el compromiso de incorporar la perspectiva de género en el trabajo institucional.



CAPÍTULO IV

FUNDAMENTO LEGAL

A. INTERNACIONAL

La Política de género se sustenta en una serie de instrumentos internacionales que le dan respaldo a la misma, considerando que el Estado salvadoreño ha sido firmante de estas trascendentales conferencias y convenciones, por lo cual ha asumido una serie de compromisos tanto vinculantes como de naturaleza política que le obligan a su cumplimiento a través de las diferentes instancias públicas.

El segundo Informe global sobre la discriminación, presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se presenta la propuesta de la inclusión de la igualdad entre los objetivos principales de los programas de trabajo por país de la OIT; se describen los principales avances registrados en la lucha contra la discriminación, como los progresos relativos a la ratificación de los convenios de la OIT, pertinentes a la mejora de los marcos jurídicos e institucionales de los países y a la puesta en marcha de planes de acción y programas para combatir las desigualdades derivadas de la discriminación.¹⁵

Considerando que el reconocimiento y el respeto de todos los derechos de la mujer son condiciones indispensables para su desarrollo individual y para la creación de una sociedad más justa, solidaria y pacífica, se llevó a cabo la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer –“Convención de Belém do Pará”–, suscripta en Belém do Pará –República Federativa del Brasil–, el 9 de junio de 1994. Dicha Convención establece en su art. 1 que debe entenderse como violencia contra la mujer 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.

El Art. 3 “Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en lo público como en el privado”.

Así mismo en su Art. 4 establece que “toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y las libertades consagradas por los

¹⁵ Igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del Director-General, 2007. http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_082609/lang--es/index.htm

instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

- Derecho a que se respete su vida
- Derecho a que se respete su integridad física, síquica y moral.
- Derecho a la libertad y a la seguridad personal.
- Derecho a no ser sometida a torturas.
- Derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y se proteja a su familia.
- Derecho a la igualdad de protección ante la ley y de la ley.
- Derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos.
- Derecho a la libertad de asociación.
- Derecho a la libertad de profesar la religión y creencias propias de la ley.
- Derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

Por otra parte, La primera Conferencia celebrada en México 1975, bajo el lema de “Igualdad, Desarrollo y Paz” dio inicio al Decenio de la Mujer, período en el que se aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, (CEDAW), El Salvador la ratificó en junio de 1981 convirtiéndose en ley de la República. De esta convención El 4 de mayo de 1981, el poder Ejecutivo acordó: aprobar el texto de la convención, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. El 2 de junio de 1981, según decreto legislativo No. 705 y se ratifica la convención en todas sus partes. Esta establece en su art. 1 “Discriminación contra la mujer, denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente del estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, culturales o civiles o en cualquier otra esfera”. El Art. 5 expresa que Los Estados parte tomarán todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conductas de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

La segunda Conferencia realizada en Copenhague 1980, revisó los primeros cinco años del Decenio de la mujer y aprobó un programa de acción que ponía énfasis en la educación, empleo y salud de las mujeres.

La tercera conferencia, Nairobi 1985, evaluó los avances logrados en el decenio de la mujer, aprobando por consenso los Estados miembros el documento “Las estrategias de Nairobi, orientadas hacia el futuro para el adelanto de las mujeres hasta el año 2000”, que contiene las medidas que deben adoptarse en lo nacional, regional e internacional, para promover el reconocimiento social del papel de las mujeres y el ejercicio de sus derechos humanos.

Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo, Cairo 1994: El documento resultante, aprobado en la sesión final, promueve decididamente en sus 16 capítulos una nueva estrategia para abordar las cuestiones de población, en la que se destacan los numerosos vínculos entre la población y el desarrollo y se hace hincapié en satisfacer las necesidades de las mujeres y los hombres en forma individual, en lugar de proponer metas demográficas.

De importancia fundamental para este nuevo criterio es fomentar la autonomía de la mujer y ofrecerle mayor cantidad de opciones mediante un mayor acceso a servicios de educación y salud, la promoción de los conocimientos prácticos y el aumento del empleo. En el Programa de Acción a 20 años se propicia que los servicios de planificación de la familia estén universalmente disponibles hacia 2015 o antes, como parte de un enfoque ampliado de la salud de la reproducción y los derechos al respecto; se proporcionan estimaciones de los niveles necesarios de recursos nacionales y asistencia internacional; y se exhorta a los gobiernos a proporcionar dichos recursos.

El Programa de Acción también incluye metas con respecto a la educación, especialmente de las niñas, y para una mayor reducción de los niveles de mortalidad de lactantes, niños y madres. También aborda cuestiones relativas a la población, el medio ambiente y las pautas de consumo; la familia; la migración interna e internacional; la prevención de la pandemia de VIH/SIDA y la lucha contra esta; las actividades de información, educación y comunicación; y la promoción de la tecnología, la investigación y el desarrollo. Por primera vez, se insta a los gobiernos a considerar que los abortos en condiciones de riesgo son una causa importante de mortalidad materna y "una importante cuestión de salud pública".

En la cuarta conferencia, Beijing 1995, los Estados miembros adoptaron la “Plataforma de Acción”, firmadas sin objeciones por el gobierno salvadoreño, que contempla las líneas de acción que deben realizarse en los próximos quince años para alcanzar los objetivos de “Igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad”.

En el año 2000, Conferencia Mundial de las Naciones Unidas Beijing +5, (Beijing-China), realiza evaluación de término medio del Plan de Acción Mundial, actualizando y

estableciendo nuevas metas; así mismo, en la Cumbre del Milenio, acuerdan que la igualdad de derechos entre mujeres y hombres es uno de los pilares del desarrollo y del bienestar social y económico, estableciendo metas en los ámbitos de la educación, el empleo y la participación política, por su parte, la Asamblea General de las Naciones Unidas, en el año 2005 realiza la Conferencia Mundial de Mujeres: Igualdad, Desarrollo y Paz, Beijing + 10.

B. NACIONAL

La Constitución de la República como norma primaria en el país, confiere igualdad de derechos y deberes a hombres y mujeres a partir de los siguientes artículos:

Art. 3.- Todas las personas son iguales ante la ley, para el goce de los derechos civiles, no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.

Los Art. 32, 33, 38, 42 y 57 establecen la igualdad jurídica de los cónyuges, los derechos y deberes recíprocos de éstos sobre bases equitativas en el ámbito familiar; el derecho a igual remuneración por igual trabajo, los derechos laborales de la mujer en relación a la maternidad, así como la obligatoriedad de impartir una enseñanza democrática.

El **Código de Trabajo** detalla:

Principio de igualdad y no discriminación arbitraria en el empleo y la ocupación.

Art. 12.- El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional.

Derecho al trabajo

Art. 13.- Nadie puede impedir el trabajo a los demás sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores, de los patronos o de la sociedad, en los casos previstos por la Ley. No se podrá hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, es decir de cualquier trabajo o servicio exigido bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual el trabajador no se ha ofrecido voluntariamente.

La **Ley Contra la Violencia Intrafamiliar**, promulgada en 1996 y reformada un año después de que el Gobierno salvadoreño ratificó la Convención de Belén Do Pará. Establece como principios fundamentales:

- El respeto a la vida, a la dignidad e integridad física, psicológica y sexual de la persona.

- La igualdad de derechos del hombre, de la mujer y de los hijos e hijas.
- El derecho a una vida digna libre de violencia, en el ámbito público como el ámbito privado.
- La protección de la familia y de cada una de las personas que la constituyen.
- Los demás principios contenidos en las convenciones y tratados internacionales y la legislación de familia vigente.

La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, aprobada el 25 de noviembre del año 2010, y en vigencia desde el 01 de enero del año 2012; en su art. 1 establece el objeto, el cual se orienta a establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.

El art. 2 establece el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia que comprende, ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. Así mismo, se refiere al goce, ejercicio y protección de los derechos humanos y las libertades consagradas en la Constitución y en los Instrumentos Nacionales e Internacionales sobre las materias vigentes.

Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra la Mujer aprobada en marzo del año dos mil once.

El objeto de la presente ley en su artículo 2 dice La presente ley es fundamento de la Política del Estado en la materia; y como tal, está obligado a su cumplimiento. Su objeto es crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente. A tal fin, la presente ley como fundamento de la Política del Estado:

a) Establece los principios, propósitos y lineamientos normativos fundamentales que las

Políticas gubernamentales u otras instituciones del Estado deben contemplar, para asegurar las condiciones administrativas, socio político y cultural que exige la igualdad de derecho, la igualdad de hecho y la eliminación de las discriminaciones entre las y los ciudadanos salvadoreños.

Dicha ley en el art. 15 establece la erradicación del sexismo en el lenguaje institucional y social. El Estado promoverá sistemáticamente la eliminación del uso sexista del lenguaje y las expresiones discriminatorias contra las mujeres, en todos los mensajes de su marco institucional. El ISDEMU, brindará apoyo de información y formación al personal al servicio de las instituciones del Estado para dar cumplimiento a esta norma. También realizará acciones que promuevan la erradicación del uso sexista del lenguaje en la vida social.

En el artículo 17 manifiesta que el propósito de la educación para la igualdad y no discriminación de mujeres y hombres, deberá expresarse en diferentes esferas de atención, citando los criterios siguientes:

1. Igualdad en la oferta educativa sin discriminación por género.
2. Acceso real e igualitario de mujeres y hombres a todas las modalidades y niveles del sistema educativo.
3. Eliminación de lenguajes sexistas.
4. Reconocimiento de las contribuciones históricas de las mujeres.
5. Desarrollo de actitudes de co-responsabilidad de mujeres y hombres en las tareas de mantenimiento y cuidado del ámbito doméstico, familiar y de personas adultas mayores.
6. Prevención de la violencia contra las mujeres.
7. Promoción del respeto a las diferencias étnicas, culturales y entre hombres y mujeres.
8. Eliminación de actitudes discriminatorias basadas en factores étnicos, sexuales, raciales, religiosos o discapacidades.
9. Orientación vocacional en áreas no tradicionales para ambos géneros o donde están representados.
10. Educación que se base en valores y principios, y que permita la formación sobre responsabilidades, prevención de riesgos y auto cuidado en salud integral.
11. Acciones positivas en el otorgamiento de becas a mujeres que por maternidad han tenido que retrasar sus estudios en su edad reproductiva.
12. Igualdad en acceso a facilidades públicas: Premios y financiamientos.

13. Igualdad en las dotaciones bibliotecarias y bibliográficas para que recojan los aportes de las mujeres al acervo cultural y científico.

No podrá impedírsele a ninguna mujer, en ninguna etapa de su ciclo educativo, el acceso, permanencia y finalización de sus estudios por razones de discriminación basadas en su género. Así mismo no podrá impedírsele a mujeres, por razones de embarazo el acceso, permanencia y finalización de sus estudios.

Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo.

El objeto de la presente ley es establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular. De esta ley se destaca del Título II, capítulo I, artículo 8, el cual expresa: Será responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de su empresa, de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución. El empleador deberá garantizar la participación efectiva de trabajadores y trabajadoras en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del referido programa.

Artículo 13. Los empleadores tendrán la obligación de crear Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, en aquellas empresas en que laboren quince o más trabajadores o trabajadoras; en aquellos que tengan menos trabajadores, pero que a juicio de la Dirección General de Previsión Social, se considere necesario por las labores que desarrollan, también se crearán los comités mencionados.

CAPITULO V

OBJETIVOS Y ÁREAS FUNDAMENTALES DE LA POLÍTICA DE GÉNERO.

Las Políticas Públicas se definen en función de los objetivos a alcanzar, busca orientar o regular el comportamiento de la ciudadanía y las instituciones ante un determinado sector, y, de la vida de la población. Surgen para dar respuesta a los problemas o situaciones que demandan atención; sus contenidos se orientan a fijar el rumbo de la acción pública para lograr las respuestas y soluciones satisfactorias para la sociedad, (son herramientas para la institucionalización de la equidad de género).

Son instrumentos formales para fijar el rumbo de la acción de la institución, en las respuestas y soluciones a los problemas y asuntos relacionados con género.

La transversalización de la Política de género, implica la aplicación de la dimensión de género en toda la actuación pública, reconoce que la participación de mujeres y hombres está condicionada por el sistema de sexo-genero imperante, por lo que se requiere examinar todas las decisiones políticas y sus efectos previstos y no previstos sobre mujeres y hombres; ninguna política es neutra al género.

Asimismo, todo proceso de institucionalización está asociado al espacio de acción que poseen los individuos y las organizaciones para generar cambios de carácter sostenido.¹⁶

En consecuencia, el primer aporte de la estrategia de institucionalización del enfoque de género en CIDEP, contempla los aportes e inquietudes recogidos en el diagnóstico, así como actividades concretas que se han realizado desde el año 2005 y que forman parte de este proceso.

El trabajo realizado mostró que el tema ha adquirido legitimidad y que existe interés y consenso por llevar a cabo un proceso de integración del enfoque de género en la institución.

Para poner en práctica una estrategia de institucionalización del enfoque de género es fundamental la existencia de un mandato político sobre género, así como que este enfoque se encuentre asociado al mandato político global y a la misión de la institución.

¹⁶CEPAL, Estudio-consulta para el Desarrollo de una estrategia de Institucionalización de Enfoque de Género. Abril 1998. Pág. Introducción.

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA.

Objetivo General:

Fomentar la equidad de género desde de CIDEP, potenciando la eficiencia institucional, para generar espacios de participación y empoderamiento a las mujeres en todas las áreas del trabajo, y propiciando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Objetivos Específicos:

- Transversalizar el enfoque de género en toda la gestión y en el quehacer institucional.
- Contribuir al desarrollo integral de las mujeres, impulsando desde los proyectos la equidad de género.
- Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando toda forma de discriminación, marginación y exclusión social en razón de etnia, religión, sexo, nacionalidad y clase social.
- Promover la formación y sensibilización sobre género en todas las dependencias de la institución.

ÁREAS DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA.

Las áreas de acción a desarrollar en la presente política son:

1. Educación y capacitación.
2. Participación social y política.
3. Salud y No violencia

Educación y Capacitación.

Situación encontrada según diagnóstico.

- En el plan Estratégico en el objetivo uno se menciona “Desarrollar programas y proyectos educativos y sociales de calidad para fomentar la equidad de género”, sin embargo, en las metas estratégicas y en las estrategias de acción no se visualiza la temática, únicamente desde el área de cultura de paz se mencionan capacitaciones sobre violencia intrafamiliar.
- No existe una base de datos que reflejen las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres que trabajan para la institución.

- No se ha contemplado en el plan estratégico un programa de becas para apoyar a las mujeres a culminar sus estudios.
- Hace falta crear más oportunidades de formación académica superior.
- Se tienen programas anuales de capacitación sobre género, sin embargo no se realizó ninguno con el personal y no existe actualmente un proyecto de sensibilización con temas de género para ser desarrollados periódicamente con el personal de CIDEP.

Objetivo General:

- Brindar apoyo a las mujeres mejorando su nivel técnico y académico para ofrecer oportunidades de acceso a otros puestos de trabajo, así como aumentar la participación y liderazgo, con la finalidad de visibilizar su accionar y valía alcanzando reconocimiento público.

Objetivos Específicos:

- Promover el impulso de nuevos modelos de relación entre hombres y mujeres.
- Promover el empoderamiento de las mujeres a nivel laboral, social y político.

Acciones:

a. Desarrollar capacitaciones y talleres.

CIDEP, se plantea como finalidad, contribuir a equiparar el nivel técnico y académico entre los géneros, rompiendo los patrones socio-culturales que han legitimado a través de la historia, la discriminación de la mujer en todos los ámbitos, que no le ha permitido desarrollar su potencial. La visión es promover la modificación de modelos de conducta social y cultural en detrimento de los valores que fomenten el respeto a la dignidad de la persona. Así mismo, facilitar procesos de sensibilización en temas de género y masculinidad a empleados/as de la institución. CIDEP, gestionará apoyo económico y asistencia técnica para promover talleres y capacitaciones en diferentes áreas para hombres y mujeres; así mismo instruirá a todo el personal en enfoque de género, dando continuidad al personal ya capacitado e iniciar un plan de capacitación para aquel personal que nunca las haya recibido.

b. Promover la igualdad entre hombres y mujeres.

CIDEP con apoyo de organizaciones nacionales e internacionales, puede diseñar la creación de proyectos educativos con perspectiva de género para ser desarrollados con el personal e integrar a las familias en el desarrollo de talleres, para que desde la familia y

el trabajo se promuevan nuevos modelos de relación entre mujeres y hombres, contribuyendo así a minimizar la brecha de desigualdad existente desde la niñez.

c. Fortalecer el equipo de Género.

Se ampliará el Equipo de Género para dar seguimiento al cumplimiento de la política y promover así el involucramiento de más personas en dicho proceso; así como la actualización de la política de género institucional.

d. Promover la Educación no sexista con actividades educativas y culturales.

La institución contribuirá a través del equipo de género y el área de comunicaciones, a generar cambios de actitud en relación al género entre hombres y mujeres, el manejo de las relaciones de poder, lo negativo de las relaciones opresivas, construidas históricamente y que solamente pueden cambiarse estableciendo relaciones armónicas y de igualdad, para ello, se desarrollará periódicamente al interior de las regiones, programas, charlas, foros y talleres con un enfoque no sexista.

e. Promover el valor de la equidad y la sororidad en el ideario de la Institución.

CIDEP, conformará un equipo de trabajo para realizar la propuesta de incluir en el ideario el valor de la equidad, para que se vea plasmada en cada una de las acciones propuestas por la institución encaminadas a superar las desigualdades existentes que impiden el desarrollo de la ciudadanía; así como la sororidad ya que la alianza de las mujeres en el compromiso es tan importante como la lucha contra otros fenómenos de la opresión y por crear espacios en que las mujeres puedan desplegar nuevas posibilidades de vida. Es necesario promover la hermandad entre mujeres.

f. Impulsar a la mujer trabajadora en la superación académica.

CIDEP, gestionara con el MINED, Universidad de El Salvador, Universidades privadas Nacionales y Universidades Internacionales, el apoyo a la institución con becas de estudio para favorecer a la mujer trabajadora para que pueda superarse académicamente.

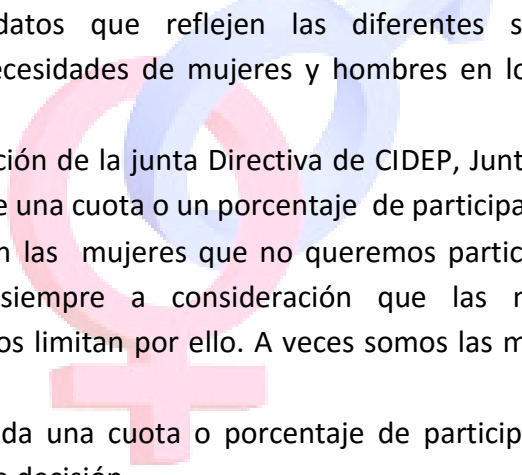
INDICADORES DE LOGRO

- A finales del primer trimestre del 2015, CIDEP habrá realizado al menos una capacitación ó taller con sus empleados y empleadas.
- Haber establecido para el primer trimestre del 2015 el equipo de género para dar seguimiento a la Política. Debe conformarse cuidando de equilibrar el número de participantes mujeres y hombres.

- El equipo de género tendrá que revisar y actualizar la Política de Genera cada tres años.
- A finales del semestre 2015, contar con un programa de capacitación no sexista donde se fomente lenguaje inclusivo para implementarlo en todas las regiones, áreas y unidades.
- Haber desarrollado con el personal de CIDEP al menos dos talleres con perspectiva de género al final de cada año, involucrando a sus familias.
- Haber realizado gestiones para lograr apoyo con becas académicas para mujeres trabajadoras.

Participación Social y Política.

Situación encontrada según diagnóstico:

- 
- No se tienen datos que reflejen las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
 - Para la conformación de la junta Directiva de CIDEP, Junta de Vigilancia y Consejo Técnico, no existe una cuota o un porcentaje de participación de las mujeres.
 - Muchas veces son las mujeres que no queremos participar. Obstáculos no hay pero se pone siempre a consideración que las mujeres tenemos otros compromisos y nos limitan por ello. A veces somos las mujeres que no queremos desarrollarnos.
 - No está establecida una cuota o porcentaje de participación de las mujeres en cargos de toma de decisión.
 - Aunque existen más empleadas que empleados, y a pesar de que en algunos puestos de jefatura están a cargo de mujeres, los puestos de decisión están a cargo de hombres.
 - No existe una política para potenciar a las mujeres y alcanzar el perfil para puestos de jefatura.

Objetivo General:

- Promover la participación política y social de las mujeres, eliminando las desigualdades existentes por clase social, sexo, etnia y edad en los espacios mixtos ya existentes.

Objetivo Específico:

- Brindar apoyo a las mujeres para su fortalecimiento como lidereza a través de capacitaciones sobre la temática.

Acciones:

- a. Defender la participación ciudadana de las mujeres, a través de la creación de espacios propios de participación.**

CIDEP, debe cerciorarse de que en todo proceso de participación ciudadana y de consulta, exista la presencia de mujeres y hombres, facilitando dicha participación a través de concertar en horarios que sean accesibles a las mujeres, recabando el pensar y sentir acerca de las problemáticas más sentidas de las mujeres, en la búsqueda de soluciones y alternativas, eliminando las actitudes discriminatorias en los espacios mixtos ya existentes.

- b. Capacitar a las mujeres de CIDEP en el tema de liderazgo.**

La institución impulsará con entidades y otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, capacitaciones y talleres sobre liderazgo femenino, desarrollando capacidades, habilidades y destrezas que les permitan formular propuestas, desenvolverse con seguridad al hacer sus planteamientos, argumentar, proponer y negociar, así como la capacidad de movilización política y de relacionarse con otros actores.

- c. Diseñar un proyecto de asesoría y asistencia jurídica para las mujeres.**

La Institución, ofrecerá asesoría y asistencia jurídica, organizará un programa de asistencia sobre derechos de las mujeres, para fomentar la cultura de la denuncia a las entidades pertinentes y minimizar que estos sean violentados.

- d. Generar espacios de participación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.**

Fortalecer el liderazgo de mujeres al interior de CIDEP y crear enlaces directos con otras instituciones para plantear las problemáticas y necesidades más sensibles que se viven, siendo éstas portadoras en los espacios de reuniones un vínculo permanente de

comunicación bilateral, que contribuirá a buscar propuestas de solución de una manera más eficaz y eficiente.

e. Generar espacios de ayuda con el cuidado de los hijos e hijas.

CIDEP, buscará propuestas de solución a la problemática que afrontan las mujeres de no tener con quien dejar a su hijo/a para ir a trabajar o participar de cualquier otra actividad promovida por la institución. Buscará establecer convenios con algún centro de atención inicial o implementará las condiciones si se cuenta con un espacio adecuado para tal fin.

Indicadores de logro:

- Lograr como mínimo el 50% de intervención femenina en todo proceso de participación ciudadana, promovida por CIDEP.
- Garantizar la asistencia de un 70% de mujeres empleadas en CIDEP, a las capacitaciones sobre liderazgo.
- Contar con un proyecto de asesoría y asistencia jurídica para las mujeres.
- Establecer en el Plan Estratégico una cuota base de participación de las mujeres en los puestos de toma de decisión.
- Garantizar espacios apropiados para el cuidado de hijos/as de empleados/as de la institución para mujeres víctimas de violencia en sus derechos.

Salud y prevención de la violencia.

Situación encontrada según diagnóstico:

- Únicamente desde el área de cultura de paz se mencionan capacitaciones sobre violencia intrafamiliar.
- No existe un programa complementario en salud para atender emergencias que se puedan ocasionar.
- Para casos de violencia intrafamiliar no existe una política ni mecanismos de apoyo para el empleado/as, únicamente se mencionan capacitaciones sobre la temática.

Objetivo General:

- Contribuir a la salud integral de las y los empleados de CIDEP, para el bienestar personal y social.

Objetivos Específicos:

- Fomentar la participación de las y los empleados en actividades saludables y deportivas que permitan el mejoramiento de su bienestar personal.
- Desarrollar acciones de prevención y sensibilización de la violencia para la defensa de los derechos, para la prevención y atención de enfermedades y el manejo de la salud mental con empleadas y empleados de CIDEP.

Acciones:

a) Sensibilización al personal de CIDEP.

Desarrollar jornadas de sensibilización al personal en actividades saludables en el trabajo tomando en cuenta los aspectos de una adecuada nutrición, ejercicios físicos, controles de salud ,mejora de ambientes, abordaje del sistema sexo-género, prevención de la violencia, a través capacitaciones, pizarras informativas, trípticos, páginas informativas, y publicaciones entre otros.

b) Socialización de políticas y leyes relacionadas con la salud.

Desarrollar jornadas de socialización de políticas y Leyes relacionadas con la Salud, incluyendo la Salud Sexual y Reproductiva y la resolución de conflictos.

c) Fomento de la Salud Mental.

La coordinación del programa Bio psicosocial de CIDEP, organizará cursos para el manejo de la salud mental donde se incluirán temas como estrés, tensión, auto estima, autoimagen y auto cuidado entre otros. Organizando su ejecución durante el año.

d) Intercambios y convivios entre el personal de CIDEP de las diferentes regiones.

Realización de intercambios con el personal, entre las regiones, sobre el abordaje de la teoría de género y la prevención de la violencia, tomando en cuenta los recursos con los que cuenta la institución.

e) Estructurar un plan para concientizar a hombres y mujeres acerca de la prevención y la denuncia.

CIDEP, gestionará con instituciones expertas en el tema apoyo para la elaboración de un plan para concientizar a hombres y mujeres acerca de la prevención y la denuncia.

f) Adecuar los espacios físicos para mejorar la convivencia y satisfacción laboral de hombres y mujeres.

Adecuar espacios, para un área de lectura y donde se pueda compartir en momentos libres, en cada una de las regiones. Se deberá elaborar un plan de integración y desarrollo humano y garantizar el uso de los espacios, recursos y de las condiciones laborales.

g) Fomento de actividades saludables, (ejercicio y actividad física)

Por regiones se crearán los espacios de participación deportiva y actividades físicas de recreación con el personal, tomando en cuenta los recursos con los que cuenta la institución.

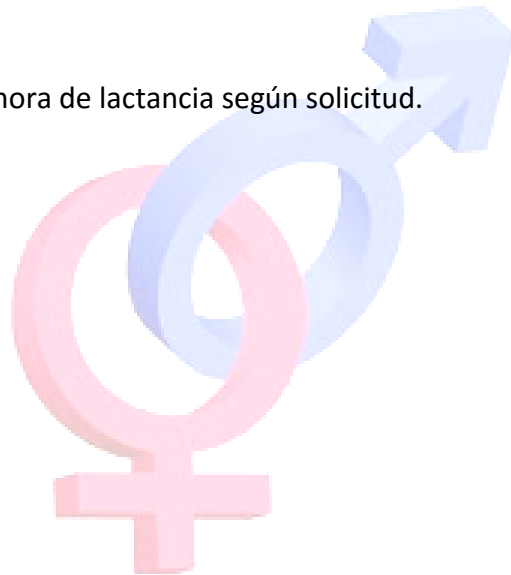
h) Apoyo a la mujer trabajadora de CIDEP que este en período de lactancia.

Si una trabajadora lacta a su hijo, tendrá derecho con este fin, a una interrupción del trabajo de hasta una hora diaria. A su pedido esta interrupción se podrá fraccionar en dos pausas de treinta minutos cada una. Las interrupciones de trabajo conforme a párrafo precedente serán contadas como horas de trabajo y remuneradas.

Indicadores de logro.

- Al finalizar cada año, haber realizado al menos dos jornadas de sensibilización sobre violencia, violencia intrafamiliar y salud mental, garantizando el 100% de participación de trabajadores y trabajadoras de CIDEP. En dichas jornadas se deben generar espacios de convivencia libre de violencia, que incluya formas de denuncia y sanciones institucionales al incurrir en violencia de género, social, económica, entre otras.
- En el segundo semestre del año, desarrollar actividades a las trabajadoras y trabajadores, sobre el manejo del estrés y la tensión.
- A través del área de comunicaciones, generar espacios informativos y de sensibilización en el tema de género y prevención de la violencia, en las diferentes oficinas de CIDEP.

- Realizar intercambios o convivios con el 100% del personal que labora en las diferentes regiones de la institución.
- Durante el año se desarrollarán capacitaciones para concientizar a hombres y mujeres acerca de la prevención y la denuncia.
- Haber desarrollado lineamientos claros en cuanto a la atención de la salud de las mujeres y apoyo en las situaciones del trabajo para el cuidado de sus hijos e hijas.
- Mejorar o adecuar el entorno físico de la institución y el uso racional de los recursos, además establecer mecanismos para lograr la participación y la sensibilización de las personas sobre la importancia del área de recreación.
- Desarrollar un programa de ejercicios físicos con al menos el 75% de trabajadores y trabajadoras.
- Haber concedido la hora de lactancia según solicitud.

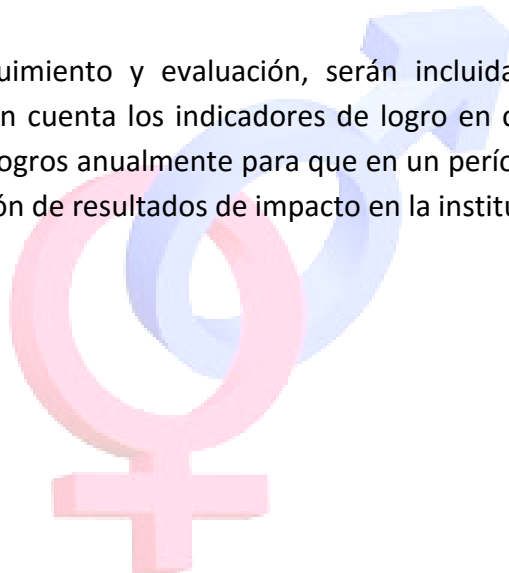


CAPÍTULO VI

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Política con enfoque de Género de CIDEP requiere de seguimiento y evaluación periódica, siendo responsabilidad directa de la Junta Directiva, el cumplimiento de los objetivos, lineamientos y acciones establecidas en la misma; para llevar a cabo ese monitoreo, CIDEP constituirá comisiones con la participación de cada una de las unidades que funcionan al interior de la institución, velando por el fiel cumplimiento de sus objetivos, rindiendo al final de cada año un informe interno y a instituciones de apoyo, de los logros alcanzados y de aquellos que por diversas razones no se han logrado concretizar.

La metodología de seguimiento y evaluación, serán incluidas en el Plan Estratégico Institucional, tomando en cuenta los indicadores de logro en cada línea de acción de la política, registrando los logros anualmente para que en un período de tres años se pueda determinar una evaluación de resultados de impacto en la institución.



ABREVIATURAS.

ASTAC: Centro Cultural La Mazorca

ATCEL: Asociación de Trabajadores de CEL

CEAAL: Consejo de Educación de Adultos de América Latina.

CIDEP: Asociación Intersectorial para Desarrollo y el Progreso Social.

CO-ANDES: Cooperativa Andes 21 de Junio.

CODEFAM: Comité de familias Víctimas de Violaciones a los Derechos Humanos

CRIPDES: Asociación para el Desarrollo de El Salvador.

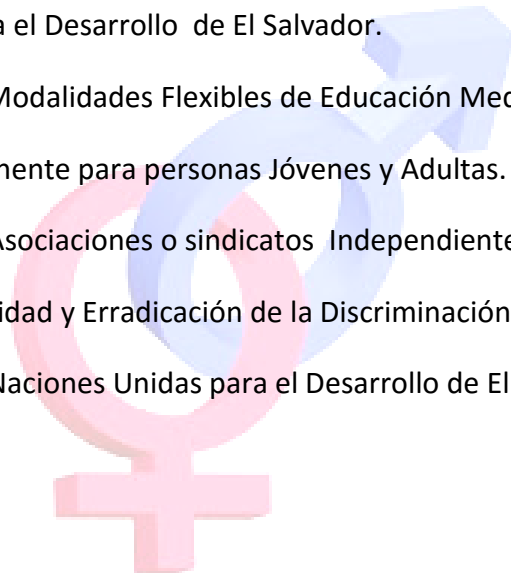
EDUCAME: Instituto de Modalidades Flexibles de Educación Media.

EPPJA: Educación Permanente para personas Jóvenes y Adultas.

FEASIES: Federación de Asociaciones o sindicatos Independientes de El Salvador

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

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo de El Salvador.



BIBLIOGRAFÍA

- Anteproyecto, Ley de Igualdad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres de El Salvador, 8 de marzo del año 2010.
- CEDAW, Derechos de las Mujeres en El Salvador, Un reporte Alternativo, enero 2003.
- CEPAL, Estudio-consulta para el Desarrollo de una estrategia de Institucionalización de Enfoque de Género. Abril 1998
- Código de Trabajo con reformas incorporadas.27ª.edición, enero 2001.Editorial Jurídica Salvadoreña.
- CIDEP, Género, Mujeres y Hombres reconstruyendo su Identidad y construyendo nuevas relaciones, abril 2005.
- Foro Mundial sobre Educación, Marco de Acción de Dakar, 26-28 de abril del año 2000.
- IE, Trabajando por la Igualdad con Perspectiva de Género. San José, Costa Rica, diciembre de 2005.
- IE, Marco de Acción del Trabajo de Igualdad de Género en América Latina. San José, Costa Rica, septiembre 2004.
- Las Dignas, III Congreso de Género y Educación, 29 y 30 de noviembre de 2005.
- OIT, La Igualdad en el Trabajo: Afrontar los retos que se plantean. Informe global 2007.
- Pérez, Mónica, Sororidad: nueva práctica entre mujeres (2004)
- ¿Yo sexista? Las Dignas. 2da.Edición, enero 1998, Impreso en los talleres de Comunicación Publicitaria.