

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INTERNACIONALES



“SITUACIÓN ACTUAL DE LA AGENDA NACIONAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE, EN MATERIA DE CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO PRIORIZADO RESPECTO AL ÁREA DE IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y NIÑAS EN EL SALVADOR, PERÍODO 2016-2018”

TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO (A) EN RELACIONES INTERNACIONALES

PRESENTADO POR:

INGRID STEFANY HENRÍQUEZ RECINOS

YASMIN ESMERALDA RIVERA MEJÍA

MARVIN SAMUEL VÁSQUEZ SÁNCHEZ

DOCENTE ASESOR:

MSC. NORA ARGENTINA VANEGAS ACEVEDO

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, JULIO 2019

TRIBUNAL CALIFICADOR

**LIC. RICARDO LARA ELÍAS
(PRESIDENTE)**

**LIC. MAURICIO ADALBERTO GUEVARA
(SECRETARIO)**

**MSC. NORA ARGENTINA VANEGAS ACEVEDO
(VOCAL)**

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

**MSc. Roger Armando Arias Alvarado
RECTOR**

**Dr. Manuel de Jesús Joya Abrego
VICERRECTOR ACADÉMICO**

**Ing. Agr. Nelson Bernabé Granados Alvarado
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO INTERINO**

**Lic. Cristóbal Hernán Ríos Benítez
SECRETARIO GENERAL**

**Lic. Rafael Humberto Peña Marín
FISCAL GENERAL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

**Dra. Evelyn Beatriz Farfán Mata
DECANA**

**Dr. José Nicolás Ascencio Hernández
VICEDECANO**

**MSc. Juan José Castro Galdámez
SECRETARIO**

**MSc. Nelson Ernesto Rivera Díaz
DIRECTOR INTERINO DE LA ESCUELA DE RELACIONES
INTERNACIONALES**

**Licda. Digna Reina Contreras de Cornejo
DIRECTORA GENERAL DE PROCESOS DE GRADUACIÓN**

**Lic. Roberto Adolfo Arévalo Menéndez
COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADUACIÓN DE LA ESCUELA
DE RELACIONES INTERNACIONALES**

AGRADECIMIENTOS

El proceso de este trabajo de grado, ha sido arduo y complejo, pero con éste culminó una etapa importante de mi vida profesional. Agradezco primeramente a todos los actores que contribuyeron al desarrollo de este trabajo, los cuales tuvieron la disponibilidad para brindarnos información oportuna sobre los aspectos a investigar.

Además, de la manera más atenta a la Maestra Nora Argentina Vanegas, nuestra asesora la cual con su compromiso y dedicación, nos orientó en este proceso.

Quiero además reconocer y admirar la ardua labor de mis compañeros de este proceso, los cuales han demostrado sus excelentes habilidades en la ejecución de este trabajo. Y sobre todo a Dios, que me permitió llegar hasta este punto, sin olvidar a mis padres, los cuales siempre me brindaron su apoyo incondicional.

Ingrid Stefany Henríquez Recinos

“Mira que te mando que te esfuerces y seas valiente, no temas ni desmayes, porque yo soy el señor tu Dios y estaré contigo a donde quiera que vayas” (Josué 1:9) A Dios gracias por su caridad en cada uno de mis días y por permitirme culminar una etapa llena de experiencias y lecciones que sin su ayuda y protección no hubiesen sido posibles de superar. Gracias a nuestra Santísima Madre Virgen María por su intervención y por regalarme en estos años la compañía de seres importantes como lo han sido mi familia, amigos cercanos que me han acompañado siempre y otros que se han sumado a lo largo del proceso. Gracias a mi madre por su ánimo incondicional, paciencia y comprensión de cada día, gracias a mi padre por su dedicación, sacrificio y empeño por sacarnos adelante, gracias a ambos por brindarme el privilegio de tener una educación que con su esfuerzo diario se ha culminado. Gracias a mis hermanos y hermanas por no dejarme sola y saber que cuento con ellos, gracias a mis amigos que de alguna manera han estado siempre dándome su apoyo en la cercanía o lejanía, que han confiado y no han perdido la fe en mí.

Gracias a mis amigos y compañeros de tesis por esta experiencia compartida, y en especial gracias a nuestra asesora MSc. Nora Vanegas por su paciencia, dedicación y sus apreciados y relevantes aportes durante toda la investigación.

A todos los antes mencionados, gracias por la confianza, la esperanza y la certeza de saber que siempre se puede salir adelante con perseverancia, porque lo fácil se logra y lo imposible se intenta.

Yasmin Esmeralda Rivera Mejía

Primeramente quiero agradecer a Dios porque sin la ayuda de él todo esto no fuese posible, de igual manera quiero agradecer a mis padres Francisco Vásquez y Rosa Marina Sánchez por su esfuerzo, dedicación, amor incondicional y apoyo durante todo este proceso de estudio, a mis hermanos y hermana que me alentaron siempre a seguir adelante, a ti Xenia Rosibel Torres por tu apoyo, paciencia y ánimos hacia mi persona, a nuestro bebé Derek Nicolás Vásquez Torres por ser él la principal razón para seguir adelante por nuestra pequeña familia, a toda mi demás familia y amigos, principalmente a mis amigas y compañeras Yasmin Rivera e Ingrid Stefany por su apoyo para la realización del presente trabajo, a mi asesora MSc. Nora Argentina Vanegas por su apoyo y dedicación para poder culminar nuestra investigación y finalmente a todas las personas que de alguna u otra forma contribuyeron para la finalización de esta.

Marvin Samuel Vásquez Sánchez

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO I: SITUACIÓN ACTUAL DE EL SALVADOR EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y NIÑAS	1
1.1 Contexto internacional: transición Agenda del Milenio hacia Agenda de Desarrollo Sostenible: Igualdad entre los géneros y empoderamiento de las mujeres y niñas	3
1.2 Agenda Nacional de Desarrollo Sostenible en El Salvador, ODS 5 “Igualdad de Género y Empoderamiento de las mujeres y niñas”	14
1.2.1 Compromisos adoptados por El Salvador, para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible	14
1.2.2 Metas e indicadores del ODS 5	23
1.2.3 Instituciones estatales coordinando, implementando y midiendo los avances en materia de igualdad de género y empoderamiento de las Mujeres y Niñas	30
1.3 Plan Nacional de Igualdad 2016-2020 como una propuesta estratégica para la implementación de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres	31
1.4 Diagnóstico del estado actual de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres	36
1.4.1 Autonomía Económica	38
1.4.2 Cuidado y Protección Social.....	40

1.4.3 Educación y Cultura para la Igualdad	42
1.4.4 Salud Sexual y Reproductiva.....	43
1.4.5 Vida Libre de Violencia.....	44
1.4.6 Participación Política y Ciudadana de las Mujeres	46
1.4.7 Medio Ambiente y Gestión de Riesgos	48
CONCLUSIÓN CAPITULAR	49
CAPÍTULO II:CAPACIDAD INSTITUCIONAL Y MARCO REGULATORIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA EL CUMPLIMIENTO DEL ODS CINCO	52
2.1 Marco jurídico vigente que promueve la Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres y Niñas.....	54
2.1.1 Régimen Jurídico en el ámbito Internacional	54
2.1.2 Régimen Jurídico en el ámbito Nacional vinculante a la operatividad de la ley de igualdad y la institucionalidad de género	63
2.2 Cumplimiento del marco Jurídico en materia de Igualdad de Género en las instituciones estatales del país	69
2.2.1 Ministerio de la Administración Pública vinculantes a la ley de igualdad	74
2.2.2 Gobiernos locales priorizados en el Plan El Salvador Seguro	81
2.3 Participación de las mujeres en cargos de liderazgo en la Administración Pública.....	87

2.3.1	Órganos del Estado: participación de las mujeres en los órganos ejecutivo, legislativo y judicial	88
2.3.2	Gobiernos locales priorizados en el Plan El Salvador Seguro	90
2.4	Mecanismos de coordinación entre las instituciones estatales a cargo de la Implementación y medición de los avances en materia de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres y Niñas	91
2.4.1	Nivel de coordinación y vínculos interinstitucionales entre las instituciones públicas	92
2.4.2	Funcionamiento de la comunicación entre las instituciones estatales para la consecución del ODS 5	94
2.5	Transversalización de la norma en planes, programas y proyectos de la Administración Pública.....	94
2.5.1	Desafíos y avances en el área de transversalidad.....	97
	CONCLUSIÓN CAPITULAR.....	99
	CAPÍTULO III: PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN DEL PERSONAL QUE CONFORMAN LAS UNIDADES DE GÉNERO DE LAS INSTITUCIONES ESTATALES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS LINEAMIENTOS DE IGUALDAD SUSTANTIVA EN EL PAÍS	103
3.1	Importancia del ISDEMU en la formación y capacitación del personal técnico que conforma las instituciones de la administración pública	105
3.1.1	Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva	106
3.1.2	Estrategias de formación en Igualdad Sustantiva	111

3.2 Lineamientos de Igualdad Sustantiva en el país respecto a las Unidades de Género	117
3.2.1. Responsabilidades Institucionales de la administración pública	117
3.2.2. Funciones y carácter administrativo político de las Unidades de Género.....	120
3.2.3. Perfil del personal asignado a la Unidad de Género requerido en operatividad de la ley de igualdad	122
3.3 Situación actual del cumplimiento de los lineamientos de igualdad sustantiva por parte de las instituciones estatales con respecto a las Unidades de Género en el país	124
3.3.1 Compromisos Institucionales para el cumplimiento de los lineamientos de la igualdad sustantiva	126
3.3.2 Competencias o funciones de la Unidad de Género.....	130
3.4 Informes de la investigación de campo y resultados obtenidos.....	133
3.4.1 Metodología de campo y principales hallazgos	134
3.4.2 Metodología de Campo	142
CONCLUSIÓN CAPITULAR	149
CONCLUSIÓN	153
RECOMENDACIONES.....	158
BIBLIOGRAFÍA.....	160
ANEXOS	166

ÍNDICE DE TABLAS, CUADROS Y GRÁFICOS

Cuadro N° 1: Objetivos del Milenio.....	8
Cuadro N°2: Objetivos priorizados por El Gobierno de El Salvador.....	17
Figura N°1: Integración del Consejo Nacional de Desarrollo Sostenible.....	18
Figura N°2: Hoja de ruta para la implementación de la agenda 2030.....	19
Figura N°3: Abordaje de los ODS en Gabinetes de Gestión.....	20
Cuadro N°3: Metas e indicadores priorizados del ODS 5 en El Salvador.....	24
Cuadro N°4: Proporción entre total de población salvadoreña y población económica activa.....	39
Cuadro N°5: Brechas salariales entre mujeres y hombres 2017-2018.....	40
Cuadro N°6: Erradicación del analfabetismo y deserción escolar.....	42
Cuadro N°7: Participación de las mujeres en el órgano legislativo.....	47
Cuadro N°8: Porcentaje de mujeres en gobiernos municipales 2012-2015.....	48
Cuadro N°9: Participación de las mujeres en la protección de recursos humanos.....	49
Cuadro N°10: Áreas o ámbitos de la CEDAW relacionados con los indicadores del ODS 5.....	56
Figura N°4: Datos Obtenidos de ORMUSA referente a la educación sexual integral en centros educativos públicos y privados.....	61

Figura N°5: Dinámicas de cambios entre gobiernos de El Salvador (2009-2019).....	74
Cuadro N°11: Ministerios con Unidad de Género.....	76
Cuadro N°12: Ministerios con Política de Género.....	78
Cuadro N°13: Ministerios con Plan Institucional de Igualdad con presupuesto.....	79
Cuadro N°14: Ministerios con un presupuesto específico para la implementación de los compromisos institucionales.....	80
Cuadro N°15: Ministerios que cuentan con los cuatro lineamientos establecidos para el logro de la igualdad sustantiva.....	81
Matriz N°1: Gobiernos locales priorizados en el PESS.....	82
Cuadro N°16 Participación de las mujeres en los órganos del estado.....	89
Grafico N°1: Participación de las mujeres y hombres en los gobiernos locales priorizados en el Plan El Salvador Seguro.....	92
Cuadro N°17: Ámbitos de actuación de la estrategia de transversalidad del Principio de Igualdad y No Discriminación.....	96
Cuadro N°18: Desafíos para establecer las áreas de transversalización.....	98
Cuadro N°19: Niveles de formación Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva.....	108
Cuadro N°20: Cursos proporcionados por ISDEMU.....	110
Cuadro N°21: Total de personas formadas por área según sexo en la EFIS.....	113

Cuadro N°22: Personas formadas por sexo de la EFIS de junio a mayo del 2018.....	114
Cuadro N°23: Estructura de las modalidades de formación.....	116
Cuadro N°24: Requisitos para el personal de las Unidades de Género.....	123
Cuadro N°25: Acciones para el cumplimiento de los lineamientos en Igualdad Sustantiva en el país (ISDEMU).....	128
Cuadro N° 26: Principios de transversalización de las instituciones del Estado para la aplicación de la Igualdad Sustantiva en el país.....	130
Cuadro N°27: Funciones de las Unidades de Género.....	132
Cuadro N°28: Unidades de Análisis del Informe de Campo.....	135
Cuadro N°29: Aspectos idóneos de personal a cargo en las unidades de género según los lineamientos institucionales para la igualdad sustantiva.....	140
Cuadro N°30: Cantidad aproximada de personal laborando en unidades de género de los Ministerios.....	142
Cuadro N°31: Ministerios que cuentan con unidad de género.....	147
Cuadro N° 32: Lineamientos.....	148
Cuadro N°33: Ministerios que cuenta con una política de género hasta finales del 2017 y principios del 2018.....	148
Cuadro N°34: Unidades de género que cuentan con presupuesto específico para la implementación de compromisos institucionales.....	149

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se desarrolla en tres capítulos que hacen énfasis en la situación actual de las mujeres salvadoreñas y en el cumplimiento de las metas e indicadores del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 “Lograr la igualdad y el empoderamiento de las mujeres y las niñas”, además de identificar la relación existente entre el cumplimiento de los indicadores y la idoneidad del personal a cargo de las Unidades de Género en la Administración Pública, ya que esto se ve directamente relacionado al cumplimiento de los objetivos. El logro de las metas e indicadores es fundamental para el cumplimiento de los derechos de las mujeres en El Salvador, lo cual contribuiría directamente en la disminución del estancamiento del progreso y bienestar social del país, es por ello que se han implementado políticas públicas que defienden la trascendencia de la mujer en los diferentes ámbitos de desarrollo, tomando en cuenta que la transversalización de estas leyes nacionales y marco jurídico internacional por medio del Gobierno Salvadoreño y del ente regulador de Igualdad de Género como lo es el ISDEMU, apuestan por lograr la capacidad institucional de la administración pública y el desarrollo del pensamiento estratégico en igualdad de género garantizando la participación plena y efectiva de las mujeres en los ámbitos social, económico y público. La investigación se realiza desde el año 2016 al 2018 debido a que es a finales del 2015 y a inicios del 2016 que se comienza a implementar la agenda de los ODS, sin embargo se presentan antecedentes de este hito importante para la presente indagación.

LISTA DE ABREVIATURAS

Art.: Artículo

Cn.: Constitución de la República de El Salvador

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CETFDICM)

CIPD: Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo

CDN: Convención sobre los Derechos del Niño

CTE: Comisión Técnica Especializada

GNUD: Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo

HLPF: Foro Político de Alto Nivel de las Naciones Unidas

ISDEM: Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal

ISDEMU: Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer

LEIV: Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres

LEPINA: Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia

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

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PESS: Plan El Salvador Seguro

PNI: Plan Nacional de Igualdad

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

PQD: Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019

RNV: Revisión Nacional Voluntaria

SNIS: Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva

UIG: Unidades Institucionales de Género

UNIFEM: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, hace referencia a la situación actual de la Agenda Nacional de Desarrollo Sostenible, en materia de cumplimiento del objetivo priorizado respecto al área de igualdad entre los géneros y empoderamiento de las mujeres y niñas en El Salvador. El objetivo general de esta investigación se centra en establecer la capacidad real de coordinación interinstitucional del Estado Salvadoreño y la transversalización en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de las mujeres y niñas, con respecto a las metas establecidas como prioridad en el Objetivo de Desarrollo Sostenible cinco, período 2016 - 2018.

El estudio de la temática sobre Igualdad entre los Géneros y Empoderamiento de las Mujeres y Niñas en El Salvador es relevante debido a la obligación que tiene el Estado de solventar los desafíos que representa la vulnerabilidad de la población femenina, las cuales históricamente han sufrido una serie de violaciones a sus derechos inherentes y fundamentales, por ende, merecedoras de garantías individuales, que contribuyan a la creación de sociedades justas.

Para el análisis de esta investigación se empleó la teoría Constructivista, en el sentido que la principal preocupación de esta teoría es el estudio de los hechos sociales que se manifiestan a partir de acuerdos colectivos y que se mantienen a través de instituciones. En este caso dichos acuerdos colectivos son los ODS establecidos como lineamientos a seguir para el desarrollo de la población a nivel mundial, dentro de dichos objetivos se encuentra el ODS cinco “Lograr la Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres y Niñas”, el cual será la piedra angular en la que se desarrollará este trabajo de grado.

De igual manera, otra teoría que ayudó para el desarrollo de la investigación es la Feminista con dos enfoques, el primero; la teoría feminista crítica, la cual plantea que el sistema internacional debe acabar con el patrón de dominación hacia las mujeres, de igual manera se debe crear conciencia e introducir una perspectiva de género. El segundo enfoque utilizado es el feminismo postmoderno, este se refiere a la condición de género centrado en la identidad de la mujer y su relación con el conocimiento, este en el sentido del empoderamiento de las mujeres. Por el hecho de ser una investigación que conlleva una multiplicidad de elementos, se utilizaron dos enfoques más, los cuales son el enfoque institucionalista ya que los sujetos de investigación serán instituciones estatales enfocadas en la igualdad y empoderamiento de las mujeres y el enfoque de género, por ser una temática basada en la igualdad entre los géneros la cual ayudará en la presente la investigación.

En lo que respecta al problema de investigación, es importante mencionar que los ODS comenzaron a operar en el país a partir del año 2016, y por ello se retoma la investigación a partir de este año, siendo una limitante ya que hasta la fecha es difícil evidenciar si las instituciones estatales cuentan con la capacidad y financiamiento para hacer cumplir la normativa y con el tiempo de acumulación de acciones y procesos que requiere el logro de impactos en la población y Estado en general, como consecuencia las metas de los ODS serán evaluadas a futuro a fin de medir la consecución de los indicadores propuestos por el gobierno de El Salvador para el 2019. Por lo anterior, es relevante conocer en qué medida las instituciones públicas de El Salvador cuentan con la organización jurídica administrativa y personal idóneo para la consecución de metas e indicadores priorizados del ODS cinco y la transversalidad de estos en otros planes institucionales sobre erradicación de brechas de desigualdad a fin de contribuir al desarrollo de la población de mujeres.

Con base a lo anterior, el supuesto fundamental que se pretende confirmar es que en la medida que se fortalezcan las instituciones estatales en el desarrollo de competencias de personal técnico responsables de la ejecución de planes, programas y proyectos en materia de igualdad entre los géneros con enfoque de transversalidad, mayor será el grado de eficacia en los resultados proyectados y compromisos internacionales asumidos por la administración 2016 - 2018 en el país.

A su vez, es de suma importancia mencionar que ante el poco tiempo de la administración del presidente Salvador Sánchez Cerén se hará énfasis en observar la variable de fortalecimiento institucional a nivel público, más no de impacto en la vida de las mujeres en general, por el hecho que los indicadores tanto del ODS cinco y del Plan Quinquenal de Desarrollo de El Salvador todavía se encuentran en proceso de cumplimiento. Es importante recalcar la importancia del sector privado a nivel nacional, ya que es en este sector donde se encuentra la mayor parte de la población que se vería beneficiada con el cumplimiento del marco normativo en materia de género sin embargo como se mencionó anteriormente, solamente se tomará en cuenta el sector público en esta investigación, específicamente con el fortalecimiento de instituciones vinculadas a la ley de igualdad debido a que es en este sector donde se toman las decisiones a través de políticas públicas que en todo caso beneficiarían a la población en general.

El procedimiento metodológico utilizado en la presente investigación para el logro de los objetivos y la demostración de los supuestos ha requerido del abordaje de investigación bibliográfico-documental bajo la lógica que este es una parte esencial de un proceso sistemático de investigación científica, donde se observa y reflexiona sistemáticamente sobre los hallazgos, empleando para ello diferentes tipos de documentos.

Se optó por un nivel de estudio exploratorio, teniendo como unidades de análisis las instituciones estatales vinculadas al gobierno central obligadas con la observancia de la ley de igualdad para el cumplimiento y medición periódica de los indicadores que se extiende a las metas del ODS cinco. Para tal fin, se empleó una metodología de campo, entre ellas la entrevista como técnica de recolección primaria, adopción de un muestreo no probabilístico que se administró a actores claves como ISDEMU e ISDEM, a su vez se utilizó la encuesta como técnica de investigación para la obtención de datos cuantitativos referidos a las 13 unidades de género en los ministerios de la administración pública en el país; cuyos resultados se mostrarán detalladamente al final de la investigación.

La estructura de este trabajo está dividida en tres grandes apartados que abordan la temática, en el capítulo I se expone la situación actual de El Salvador en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y niñas, a través de la transición de la agenda del milenio hacia la agenda de desarrollo sostenible en materia de igualdad de género y los compromisos adoptados por El Salvador, específicamente en el ODS cinco “Igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas”. Como último apartado de este capítulo, se presentan los principales desafíos referentes a las brechas de desigualdad económica, social y pública entre hombres y mujeres, mostrando temáticas en las que se cuenta registro estadístico de la existencia de un nivel de desigualdad entre hombres y mujeres en el país.

En el capítulo II, se explora sobre la capacidad institucional de la administración pública para el cumplimiento del ODS cinco, relacionando el marco jurídico vigente que promueve la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y niñas en El Salvador, así como el cumplimiento de dicho marco jurídico en las instituciones estatales del país. De igual manera, se muestra el grado de participación de las mujeres en

cargos de liderazgo en la administración pública, se indaga sobre los mecanismos de coordinación entre las instituciones estatales a cargo de la implementación y medición de los avances en materia de igualdad de género y como último punto se presenta un breve esbozo referente a la transversalización de la norma de género en la administración pública.

En el tercer y último capítulo se enfatiza la pertinencia de la formación del personal de las unidades de género que deben tener las instituciones estatales para operacionalizar los lineamientos de la igualdad sustantiva en el país. Por lo que se expresa la importancia del ISDEMU en la formación y capacitación del personal técnico que conforman las instituciones de la administración pública, así como los lineamientos de la igualdad sustantiva establecidos en la ley. Como último punto de este capítulo se exponen los resultados de los informes de campo sobre los cuales se fundamentan los datos obtenidos en la presente investigación. En el primero de estos se relacionan dichos hallazgos con las opiniones emitidas en las encuestas administradas en las 13 unidades de género de los ministerios de la administración pública de El Salvador; a fin de recabar información sobre el funcionamiento, organización y perfil del personal de las unidades de género.

En el segundo trabajo de campo, se muestran los resultados obtenidos a través de la entrevista realizada a ISDEMU, específicamente a María Gabriela Guerra Escobar (Oficial de Información) por ser ésta la institución rectora en la asesoría, formación técnica, control y monitoreo y promoción para la implementación de las normas de todas las instancias públicas que comprende el Estado, y a Claudia Alonzo, jefa de la unidad de género de ISDEM, siendo esta una entidad autónoma competente en la emisión de información referente al cumplimiento de la ley de igualdad en las municipalidades, información que será de mucha importancia para la realización de la investigación

CAPÍTULO I: SITUACIÓN ACTUAL DE EL SALVADOR EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y NIÑAS

El tema de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas es de mucha relevancia a nivel nacional e internacional por el hecho de considerar a este un derecho humano fundamental que ha sido violentado a lo largo de los años, y el cual si fuese erradicado podría contribuir de manera directa en la disminución del estancamiento del progreso social de un país, en este sentido es importante mencionar que esta temática profundamente vinculada al desarrollo necesita ser tomada en cuenta en las principales directrices de un gobierno.

El Salvador bajo la lógica de la Implementación Acelerada y Seguimiento de la Agenda 2030 propuesta por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), con el Gobierno en turno del señor Salvador Sánchez Cerén, crea una Agenda a mediano plazo 2015-2019 articulada con el Plan Quinquenal de Desarrollo que a su vez incluye de manera transversal todas las políticas de género pretendiendo de esta forma lograr la transición de una sociedad equitativa e incluyente por medio de la garantía de los derechos de las mujeres.

Ante lo mencionado anteriormente, el presente capítulo se divide en tres apartados, en el primero se analiza la Agenda de Desarrollo de los Objetivos del Milenio y su transición en los Objetivos de Desarrollo Sostenible en materia de igualdad de género en el ámbito internacional, los actores involucrados en este cambio y los problemas que se pretendieron solucionar con dicha transición, además de la participación de la temática de igualdad

entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y niñas entre las dos agendas internacionales.

Consecuentemente, se especifican los avances en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y niñas por parte del Gobierno de El Salvador y su apuesta estratégica de implementación de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, donde las temáticas tomadas en cuenta están relacionadas a los compromisos adoptados por El Salvador para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las metas e indicadores que se pretenden alcanzar con el Objetivo de Desarrollo Sostenible cinco en el país, las instituciones estatales involucradas en el cumplimiento de este objetivo y un apartado en específico para el Plan Nacional de Igualdad 2016-2020, como una herramienta de política pública encaminada a velar por el bienestar de la población principalmente la población femenina.

Finalmente se define el estado actual de las brechas de desigualdad económica, social y pública entre hombres y mujeres en El Salvador, a través de registro estadístico con datos obtenidos del informe Estado y Situación de las Mujeres 2017 del Instituto Salvadoreño para El Desarrollo de la Mujer, presentado en marzo del 2018, abordando temas en los que se registra la existencia de un nivel de desigualdad entre hombres y mujeres en el país, temas tales como autonomía económica, cuidado y protección social, educación y cultura para la igualdad, salud sexual y reproductiva, vida libre de violencia, participación política y ciudadana de mujeres, medio ambiente y gestión de riesgos.

Dichas temáticas abonarán respecto a la validación de la hipótesis de la presente investigación, siendo esta la siguiente: “en la medida que se

fortalezcan las instituciones estatales en el desarrollo de competencias de personal técnico responsable de la ejecución de planes, programas y proyectos en materia de igualdad entre los géneros con enfoque de transversalidad y empoderamiento principalmente de mujeres y niñas, mayor será el grado de eficacia en los resultados proyectados respecto a la disminución de brechas de desigualdad entre mujeres y hombres; y los compromisos internacionales asumidos por la administración 2016-2018”, específicamente en las dimensiones de organización jurídica - administrativa, y en el fortalecimiento institucional de la administración pública en materia de igualdad de género y las brechas de desigualdad.

1.1 Contexto internacional: transición Agenda del Milenio hacia Agenda de Desarrollo Sostenible: Igualdad entre los géneros y empoderamiento de las mujeres y niñas

La temática de Igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y niñas es relevante ya que ha trascendido con el tiempo tanto en el ámbito internacional como en el nacional, debido a la importancia que esta representa, la cual se ha tomado en cuenta en tratados entre los Estados y los órganos Internacionales encargados de velar por los derechos humanos fundamentales, en este caso por los derechos fundamentales de las mujeres. Recalcar la importancia del respeto de los derechos de la mujer en los derechos humanos, lo cual da paso al desarrollo de las mujeres en los diferentes ámbitos de la sociedad y por ende traza un camino preciso hacia el progreso social.

Dentro de los Derechos Humanos, se establece una relación de vital importancia en cuanto a las políticas y programas de desarrollo en los países, es por ello que existe una interrelación tanto con los Objetivos de la

Agenda del Milenio como con los Objetivos de la Agenda de Desarrollo Sostenible, ya que coinciden en el hecho de promover a todas las personas el bienestar humano, definiéndose según Amartya Sen como “el estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida que tienen motivos para valorar, implica tener seguridad personal y ambiental, para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales”¹, Siendo una herramienta esencial que ayuda a asegurar que se cumplan los objetivos planteados de manera equitativa, justa y sostenible.

Según las Naciones Unidas, el instrumento que sirve como hoja de ruta para los Estados es la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), siendo ésta, “elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales. La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero”.²

Además, recalca la importancia al respeto de la persona y de la dignidad que esta posee, reconociendo una serie de derechos humanos básicos, que promueven el progreso social tal como se menciona en el preámbulo;

“Los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y

¹ Voilá, “El bienestar humano según Amartya Sen”, Vforcitizens Blogspot, acceso el 29 de marzo de 2018, <http://vforcitizens.blogspot.com/2011/07/el-bienestar-humano-segun-amartya-sen.html>

² “Derechos Humanos, ¿Qué son los Derechos Humanos”, ACNHUD, acceso el 6 mayo del 2018, <https://www.ohchr.org/sp/UDHR/Pages/UDHRIndex.aspx>

a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad”.³

Para que el progreso social se lleve a cabo, es necesario que se respeten los derechos humanos fundamentales tanto a hombres como a mujeres, ya que si se impone una barrera en cuanto a los derechos de éstas, y no se brindan las mismas condiciones de oportunidades para desarrollarse en la sociedad en cuanto a la incorporación a una educación, empleo digno, salud, participación, entre otros; el progreso se estanca. Por ello, es importante que se generen las condiciones necesarias, es decir reconocer que tanto hombres como mujeres tienen la capacidad de gozar de una educación igualitaria, que las mujeres sean capaces de elegir qué carrera académica ejercer, que se le propicie un empleo digno en igualdad salarial, que sean capaces de liderar y formar parte de la representación política, que se elimine el uso sexista del lenguaje, todo esto para que niñas y jóvenes logren vivir libre de violencia y discriminación en un ambiente donde puedan acceder a iguales oportunidades, sin ningún motivo de distinción en cuanto a los derechos y deberes que como personas les corresponde, tal y como lo estipula el artículo 2 de la Declaración antes mencionada;

“Artículo 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.⁴

Es por ello que se deben construir sociedades equitativas que proporcionen la igualdad de oportunidades en donde se impulse el empoderamiento de las

³ “Declaración Universal de Derechos Humanos”, ACNHUD, acceso el 10 de mayo del 2018, <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

⁴ Ibídem

mujeres logrando de esta manera el avance en la participación y la toma de decisiones dentro de la sociedad, sabiendo que solo de esta forma se pueden generar grandes cambios en el progreso de un país. Se debe trabajar en la educación inicial de las personas, desde la infancia inculcar la igualdad y el respeto por el otro, evitando los estereotipos de género y el uso sexista del lenguaje en las aulas, apoyando las responsabilidades y las tareas domésticas de manera equitativa, además de hacer cumplir los criterios de igualdad en las instituciones con base a las leyes adoptadas por el país para fomentar un ambiente laboral que equilibren las desigualdades entre hombres y mujeres.

A pesar de que la Declaración Universal de los Derechos Humanos juega un papel importante siendo un marco de referencia para las leyes de todos los países, no todos los gobiernos lo asumen como tal. Es importante priorizar este objetivo referente a la igualdad y el empoderamiento de las mujeres y niñas como un eje transversal en las políticas y programas de desarrollo en cada país, ya que de esta manera se puede maximizar su impacto.

La Declaración Universal de Derechos Humanos “reconoce una serie de derechos humanos básicos, incluyendo la universalidad (los derechos se aplican a todas las personas), interdependencia (conviven al mismo tiempo), indivisibilidad (no pueden separarse los unos de los otros), igualdad y no discriminación”⁵

Esta declaración tiene un énfasis universal, proclamando que todos los seres humanos sin distinción alguna tienen todos los derechos reconocidos en esta declaración, por lo tanto, tiene un alcance amplio, no tienen un plazo

⁵ Karina Weller, “¿Qué es la Declaración Universal de los Derechos Humanos?”, Coalition for theicc, acceso el 7 de mayo del 2018, <http://www.coalitionfortheicc.org/es/news/20161004/que-es-la-declaracion-universal-de-los-derechos-humanos>

de tiempo que le permita ser evaluados en cuanto al cumplimiento, siendo esta la razón principal de priorizar ciertos derechos en materia de desarrollo, a los cuales se les derivan metas e indicadores para hacerlos más ambiciosos en cuanto a los logros, donde se fija una fecha de cumplimiento y un alcance más limitado, es de esta manera que surgen los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), en el año 2000, siendo estos:

“Metas, cuantificadas y cronológicas, que el mundo ha fijado para luchar contra la pobreza extrema en sus varias dimensiones: hambre, enfermedad, pobreza de ingresos, falta de vivienda adecuada, exclusión social, problemas de educación y de sostenibilidad ambiental, entre otras”⁶

Los ODM fueron ratificados en el año 2000 en New York, siendo la Cumbre de la Declaración del Milenio, un hito importante, surgiendo de ella ocho objetivos de desarrollo acordados por 189 Estados miembros de las Naciones Unidas, donde los dirigentes mundiales se comprometen a luchar contra las adversidades como la pobreza, el hambre, la discriminación contra la mujer, el analfabetismo, entre otros. Fue así como se establecieron las bases para resolver ocho grandes desafíos en materia de desarrollo, con fecha límite de cumplimiento, señalando el año 2015. Esta declaración fue la hoja de ruta que tomó la Comunidad Internacional a nivel global.

“La época en la que se prepara expide y se procura cumplir con los objetivos de desarrollo del milenio (ODM), se caracteriza por un particular dinamismo de las relaciones internacionales, que muestran cambios importantes por los temas de la agenda, la finalización de la

⁶ “Los Objetivos de Desarrollo del Milenio ¿Qué son?”, Portal oficial de la Organización de las Naciones Unidas, acceso el 3 de junio del 2018, <http://portal.onu.org.do/republica-dominicana/objetivos-desarrollo-milenio/7>

“guerra fría”, la revolución de las comunicaciones y la irrupción de la Internet (...)”⁷

Es importante tomar en cuenta que cada Estado presentaba sus propios problemas internos, haciendo que cada uno progresara a su propia velocidad, sin embargo, la Declaración del Milenio fue un hito importante, que después de arduos trabajos de diagnóstico, quedaron definidos de la siguiente manera:

Cuadro N° 1: Objetivos del Milenio

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre
2. Lograr la enseñanza primaria universal
3. Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer;
4. Reducir la mortalidad infantil
5. Mejorar la salud materna
6. Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades
7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente
8. Fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

Fuente: Elaboración propia, con base en la Declaración de los Objetivos del Milenio

La importancia de la temática de Igualdad entre los géneros radica en que este es un medio y un fin en sí mismo, debido a que el cumplimiento de este objetivo logra promover el cumplimiento de los otros objetivos. El valor fundamental dentro de este objetivo es la Igualdad, ya que sin ella no se podrá garantizar el mismo goce de oportunidades entre los hombres y las mujeres. La CEPAL considera que “la igualdad de género se ancla en el

⁷ German Ramírez Bulla, *La Declaración del Milenio, Naturaleza y Principios*, (Bogotá, Universidad de Colombia, 2010) pág.7, <http://www.redalyc.org/html/531/53121459013/>

concepto de que la autonomía de las mujeres en la vida privada y pública es fundamental para garantizar el ejercicio de sus derechos humanos”⁸

Por lo tanto, es importante incorporar a las mujeres en las diferentes áreas de progreso social dentro de un país para lograr el ejercicio de sus derechos. Desde esta perspectiva, y bajo el enfoque de igualdad de género, las mujeres deben de ejercer su autonomía, es decir la capacidad de ejercer libremente todas las decisiones que afecten los ámbitos de su vida tanto económico político y público, y el empoderamiento es decir el proceso por el cuál las mujeres adquieren un mayor dominio y control sobre su propia vida, las circunstancias que la rodean y los elementos que forman parte de ella⁹. Bajo estos tres importantes pilares, “los tres pilares de la igualdad de género y de una ciudadanía paritaria son: la capacidad para generar ingresos propios y controlar activos y recursos (autonomía económica), el control sobre su cuerpo (autonomía física), y su plena participación en las decisiones que afectan a sus vidas y a su colectividad, es decir, la autonomía en la toma de decisiones”¹⁰

El ampliar las oportunidades para las mujeres, resulta importante ya que acelera el crecimiento económico y promueve la prosperidad. Los indicadores del ODM 3 permitieron que se hiciera una evaluación acerca de la participación social, económica y política de la mujer y orientó la creación de sociedades equitativas para ambos sexos.

⁸ “Participación, autonomía y empoderamiento de la mujer, clave para el logro de los ODM”, Portafolio, acceso el 14 de mayo del 2018, <https://amnistia.ning.com/profiles/blogs/participacion-autonomia-y>

⁹ Linda Cruz, “¿Qué es el empoderamiento de la mujer?” Lifereder, acceso el 19 de mayo del 2018, <https://www.lifereder.com/empoderamiento-mujer/>

¹⁰ “Conozca la situación de los países respecto a las metas, Objetivo 3”, CEPAL, acceso el 27 de abril del 2018, <https://www.cepal.org/mdg/go03/default.asp>

La meta fundamental de este ODM 3 fue generar igualdad en la educación de todos los niveles, midiéndose a través del acceso a la educación, participación política, y la posición de las mujeres en diferentes rangos empresariales, ahora bien; aunque la educación es importante para la consecución de los demás objetivos, se debía de tomar en cuenta otras esferas para lograr un impacto de mayor alcance, es por esta razón que los ODM fueron calificados poco ambiciosos por algunas organizaciones sociales, dando paso al surgimiento a finales del año 2015 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Es así como comienza la era de la transición de la Agenda de los Objetivos del Milenio a la Agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, debido a una serie de limitantes y vacíos dentro de los ODM.

“A comienzos del nuevo milenio, los líderes mundiales se reunieron en las Naciones Unidas con la visión de combatir la pobreza en sus múltiples dimensiones. Esa visión, fue traducida en ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), que marcó la agenda global hasta el año 2015. Después de un arduo esfuerzo, los Estados miembros de la ONU, en conjunto con ONGs y ciudadanos de todo el mundo, generaron una propuesta de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con metas al 2030”¹¹

Una limitante de los ODM fue la falta de incorporación del concepto de universalidad, siendo esta una de las nuevas metas planteadas para los ODS, la incorporación de universalidad significa que los Estados de todo el mundo tienen que apropiarse del hecho de que para resolver cualquier problema mundial, cada país tiene la obligación de plantearse una serie de

¹¹ “Objetivos de Desarrollo Sostenible”, Sistema de las Naciones Unidas del Perú, acceso el 13 de abril del 2018, <http://onu.org.pe/ods/>

compromisos: aquellas metas que deben cumplirse a nivel nacional y que, si no se cumplen, impedirá que globalmente se pueda conseguir ese objetivo.

Además, la agenda de los ODM estuvo muy centrada en aquellos países industrializados dejando de lado los problemas de los países no industrializados, es por ello que “los ODS surgen para abarcar áreas específicas con el objetivo de solventar aquellas dificultades que aquejan a los países en condiciones de más vulnerabilidad”.¹²

Los ODS, abarcan áreas que afectan a todos y todas e incluyen nuevas esferas que los ODM no tocaban, surgiendo nuevos retos que se plantean para la consecución de los ODS como lo son: el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible, la paz y la justicia, entre otras prioridades que se toman en cuenta en la Agenda de Desarrollo Sostenible.

“Los ODS reafirman el compromiso internacional de los ODM de poner fin a la pobreza de forma permanente en todas partes, pero estos son más ambiciosos, pues apuestan con su objetivo principal en que nadie se quede atrás. Lo que es más importante, invita a todos y todas a crear un planeta más sostenible, seguro y próspero para la humanidad”¹³

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS o Agenda 2030) son una hoja de ruta que incorpora las lecciones aprendidas de los ODM y pretende llegar

¹² “La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, Portal oficial de la Organización de las Naciones Unidas, acceso el 29 de mayo del 2018, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

¹³ “Objetivos de Desarrollo Sostenible, antecedentes”, PNUD, acceso el 10 de junio del 2018, <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/background.html>

a las personas que se han quedado fuera del progreso y el desarrollo. Los ODM contenían ocho objetivos de desarrollo y 21 metas, mientras que los ODS tienen mayor alcance ya que lo conforma 17 objetivos de desarrollo y 169 metas, siendo estos más exigentes en cuanto a su cumplimiento e interrelación existente entre cada uno de los objetivos.

Los cambios más significativos entre los ODM hacia los ODS han sido: la incorporación de la temática de sostenibilidad, siendo esta otra de las limitantes de los ODM, ya que en estos había permanecido en segundo plano, los ODS la retoman y la reincorporan en primer plano debido a que con ella se garantiza tanto la vida de las personas como la vida del planeta tierra. Es importante destacar que la Agenda 2030 gira entorno a cinco ejes centrales: “Planeta, Personas, Prosperidad, Paz y Alianzas”.¹⁴

También, los ODS vienen a incorporar la equidad y tener en cuenta parámetros que reflejan mejor la realidad y la situación de las comunidades. Otro de los cambios más importante ha sido la incorporación de la universalidad, ya que los ODS establecen que todos los problemas están interconectados y hay que abordarlos desde todos los países, incorporando temáticas como el cambio climático, el empoderamiento de la mujer y el empleo digno.

La transición del ODM 3 hacia el ODS 5, también se hace en el cambio del concepto de “sexo” al concepto de “género”, ya que el ODM 3 se retoma “Promover la igualdad entre los sexos” y en el ODS 5 “Lograr la igualdad de género” muchas veces suelen ser usados de la misma manera pero es importante recalcar que en el primero; se hace referencia a las diferencias y

¹⁴ Verónica Robledo Vallejo, *Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible ¿Cuál fue el resultado y que nos espera?* (Colombia, WWF El Bando creativo, 2016) pág. 8, http://d2ouvy59p0dg6k.cloudfront.net/downloads/agenda_2030_y_sus_objetivos_de_desarrollo_sostenible.pdf

aquellas características ya sea biológicas, anatómicas, que define a los seres humanos como hombres o mujeres, mientras que el género son aquellas atribuciones que una sociedad considera para cada sexo.

En resumen, “sostenibilidad, equidad, universalidad, compromiso y alcance son los rasgos más diferenciadores por los que apuesta la Agenda 2030, la cual viene a ser una oportunidad única para la ciudadanía global de lograr un mundo sostenible para todas las personas.”¹⁵

Lograr la igualdad y el empoderamiento de las mujeres forma parte integral para el logro de cada uno de los 17 ODS.

“Se debe garantizar el respeto de los derechos de las mujeres y niñas por medio de todos estos objetivos ya que es la única vía para obtener justicia, lograr la inclusión, conseguir economías que beneficien a todas las personas y cuidar nuestro medio ambiente, ahora y en las generaciones venideras”¹⁶

En los ODM el objetivo 3 trata acerca “Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer”¹⁷ y se enfoca en la meta de eliminar las desigualdades entre los sexos en el área de la educación, en la enseñanza primaria y secundaria, tomando en cuenta cuatro indicadores para el ODS 5: “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”¹⁸ teniendo este un alcance más amplio en cuanto a las metas que se ha fijado y a los indicadores que se han propuesto, ya que abarca una serie de

¹⁵ “Estas son las diferencias entre los ODS y los ODM”, RSE Global, mayo 2017, acceso el 15 de mayo del 2018, <https://diarioresponsable.com/noticias/24778-estas-son-las-diferencias-entre-los-ods-y-los-odm>

¹⁶ “Las mujeres y los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS”, ONU Mujeres, acceso el 3 de julio del 2018, <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs>

¹⁷ “Objetivos de Desarrollo del Milenio”, UNICEF, acceso el 2 de julio del 2018, <https://www.unicef.org/spanish/mdg/gender.html>

¹⁸ “Objetivos de Desarrollo Sostenible”, Naciones Unidas, acceso el 8 de julio del 2018, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

problemáticas que tienen que ser solventadas para que la incorporación y el logro de los derechos y deberes de las mujeres dentro de los ámbitos económico, social y público.

La Igualdad entre hombres y mujeres es un tema de lucha social en todo el mundo y a pesar de la existencia de algunos avances, aún no se ha logrado el fin deseado, es por ello que es necesario incluir tanto a mujeres, hombres, y la comunidad en general para evitar todas aquellas barreras de discriminación, ignorancia y violencia entre las personas.

La Agenda 2030 hace referencia a incluir a todos y todas, sin dejar a nadie atrás¹⁹, es decir dejar de imponer estereotipos o ideas que generalmente son asociados a un grupo dentro de la sociedad, catalogándolos dentro de ciertas estándares sociales, que no dan paso al desarrollo equitativo de las personas, ni al empoderamiento de las mujeres.

1.2 Agenda Nacional de Desarrollo Sostenible en El Salvador, ODS 5 “Igualdad de Género y Empoderamiento de las mujeres y niñas”

1.2.1 Compromisos adoptados por El Salvador, para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

En el 2015 El Salvador con 192 países más, se comprometieron con la comunidad internacional para lograr cumplir al 2030 los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Canciller de la República, el Ingeniero Hugo Martínez manifestó el compromiso que el país ha adoptado con respecto a los ODS, “considerándolos trascendentales y una guía certera para lograr el desarrollo sostenible y de esta forma, debido a las coincidencias del mismo con el plan nacional de Desarrollo, abonar conjuntamente a los objetivos

¹⁹“El Futuro de las Mujeres, ODS”, Programa de las Naciones Unidas, acceso el 11 de julio del 2018, <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

definidos en el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014 - 2019, que se ha trazado como prioridad nacional”.²⁰

Está claro que para lograr la consecución de dichos objetivos es necesario que exista un plan de nación, el cual derribe las barreras de creación de planes de gobierno que limitan la actuación de políticas públicas a largo plazo. Cabe mencionar que el discurso de las autoridades salvadoreñas va enfocado a que el país está llevando a cabo:

“Un proceso de apropiación a nivel nacional para la implementación, seguimiento, monitoreo y rendición de informes de los avances del país en materia de desarrollo sostenible, y de manera particular en el avance de los 17 objetivos planteados para cumplimiento en el año 2030”²¹

“El Salvador fue el primero en el mundo en firmar un acuerdo con las Naciones Unidas para establecer una colaboración de largo plazo dirigida a lograr una implementación acelerada de los ODS”.²² “Bajo el programa de implementación acelerada de los ODS, conocido como Mainstreaming, Acceleration and Policy Support (MAPS), o integración, aceleración y apoyo político, lo cual implica el apoyo del sistema de las Naciones Unidas para la integración (mainstreaming) de los ODS en los planes y políticas generales de los gobiernos, en su aceleración (acceleration) y en el apoyo (policy support) a todas las fases de su implementación. El MAPS le permitiría al país acceder a

²⁰ “El Desarrollo Sostenible requiere el compromiso de los diferentes países y sectores”, Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador, acceso el 12 de julio del 2018, <https://rree.gob.sv/canciller-martinez-desarrollo-sostenible-requiere-compromiso-los-diferentes-paises-sectore/>

²¹ Ibídem

²² “Declaraciones de alto nivel y la Agenda 2030 ¿De la aspiración a la implementación?”, Together 2030, acceso el 26 de junio del 2018, <http://www.together2030.org/wp-content/uploads/2017/02/Espanol-Together-2030-Report-UNGA-71-Statements>

recursos técnicos y de conocimientos de la ONU para el logro de los ODS”.²³

En este sentido y como parte de ese esfuerzo, “el país ha logrado definir una Agenda Nacional de Desarrollo Sostenible a mediano plazo, en la que se priorizan 9 objetivos y 117 metas, en torno a temas relevantes como la superación de la pobreza y el hambre, la salud y la educación de calidad, el agua y el saneamiento, la acción ante el clima, la igualdad de género; y paz, justicia y seguridad”.²⁴

La creación de la Agenda Nacional de Desarrollo Sostenible “contó con la participación de más de 71 instituciones que conformaron el equipo intergubernamental de implementación, así como actores de la sociedad civil, empresa privada y organismos internacionales, los cuales por medio de 17 talleres estadísticos lograron la definición y validación de las metas e indicadores de los ODS y de esta forma llevar a cabo la selección de los ODS más acorde a las prioridades que como país se tienen”.²⁵

Dicha Agenda Nacional de Desarrollo Sostenible gracias a la participación de todos los actores y bajo principio de consenso contiene nueve objetivos de los 17 planteados, los cuales son:

²³ *Revisión Nacional Voluntaria de la Implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en El Salvador* (El Salvador, Editorial Castillo, 2017) pág. 27, http://www.odselsalvador.gob.sv/indicadores/?page_id=1479

²⁴ “Cancillería inaugura la 8ª. Semana de la Cooperación “Desafíos del Desarrollo Sostenible en la Agenda Nacional”, MIREX, acceso el 3 de noviembre del 2018, <https://rree.gob.sv/cancilleria-inaugura-la-8a-semana-la-cooperacion-desafios-del-desarrollo-sostenible-la-agenda-nacional/>

²⁵ *Revisión Nacional Voluntaria de la Implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en El Salvador*, (El Salvador, Editorial Catillo, 2017) pág. 11-15 http://www.odselsalvador.gob.sv/indicadores/?page_id=1479

Cuadro N° 2: Objetivos priorizados por El Gobierno de El Salvador

ODS PRIORIZADOS	TEMÁTICA
Objetivo 1	Fin de la Pobreza
Objetivo 2	Hambre Cero
Objetivo 3	Salud y Bienestar
Objetivo 4	Educación de Calidad
Objetivo 5	Igualdad de Género
Objetivo 6	Agua Limpia y Saneamiento
Objetivo 13	Acción por el clima
Objetivo 16	Paz, Justicia e instituciones sólidas
Objetivo 17	Alianzas para lograr objetivos

Fuente: Elaboración propia, con base en los objetivos priorizados por El Salvador

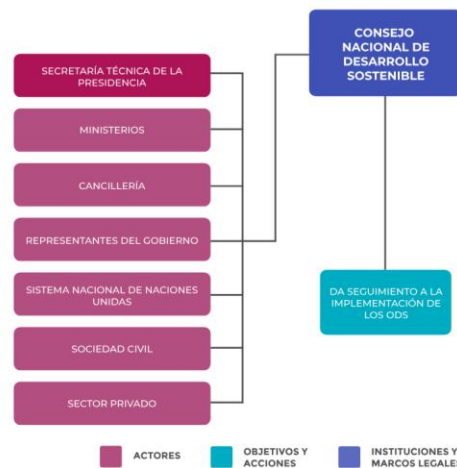
Entre los mayores logros que se han tenido hasta la fecha es relevante mencionar como el país ha adecuado los ODS priorizados con el Plan de Desarrollo Nacional (Plan Quinquenal de Desarrollo "El Salvador productivo, educado y seguro") bajo una serie de indicadores alternativos nacionales de acuerdo a la disponibilidad de información con la que cuenta el país.

Además, se ha logrado la “creación de un equipo implementador en el que participan funcionarios de 71 instituciones, que se han venido capacitando y apropiando de los compromisos adquiridos”²⁶ los cuales se centran en los nueve objetivos y 117 metas globales, y la creación del Consejo Nacional de Desarrollo Sostenible enfocado a la gobernanza e integrado por los diferentes actores de la vida nacional, en el que se destaca la participación de Naciones Unidas, instituciones gubernamentales y sociedad civil “encargado de consultar, concertar y coordinar a nivel nacional del cumplimiento de los ODS en El Salvador”²⁷

²⁶ *Ibíd.* 11

²⁷ “Declaraciones de alto nivel y la Agenda 2030, ¿De la aspiración a la implementación?”, Together 2030, acceso el 3 de septiembre del 2018, <http://www.together2030.org/wp-content/uploads/2017/02/Espanol-Together-2030-Report-UNGA-71-Statements>

Figura N° 1: Integración del Consejo Nacional de Desarrollo Sostenible



Fuente: Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de América Latina y el Caribe.

En julio de 2017, se presentó la “primera revisión nacional voluntaria (PRV) de los ODS” el cual tuvo como objetivo primordial “mostrar las acciones políticas, institucionales y técnicas preparatorias adoptadas en El Salvador para el cumplimiento de los ODS”²⁸

Se detallan avances, desafíos, así como lecciones aprendidas del proceso de implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en el país. Dicha revisión tuvo la duración de seis meses y se llevó a cabo por medio de cinco etapas: definición de políticas y desarrollo metodológico, recolección de insumos, revisión y consolidación de la información, validación del informe y presentación del informe en el HLPF, las cuales fueron coordinadas por la “Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia y el Ministerio de Relaciones Exteriores, siendo las entidades gubernamentales encargadas de la preparación, junto con el concierto de casi setenta instituciones y otros actores”.²⁹

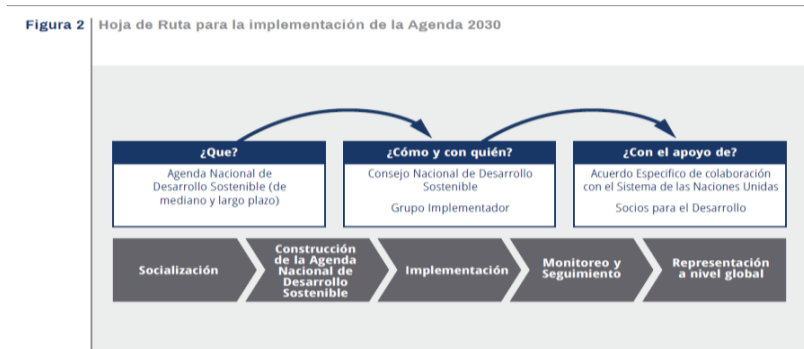
²⁸ *Revisión Nacional Voluntaria de la Implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en El Salvador*, (El Salvador, Editorial Castillo, 2017) pág. 8, http://www.odselsalvador.gob.sv/indicadores/?page_id=1479

²⁹ *Ibíd.* 17

Cabe destacar que la principal función de SETEPLAN es: “coordinar a nivel nacional la implementación de la Agenda Nacional de Desarrollo Sostenible en el país, por lo cual se ha encargado de brindar capacitaciones sobre la implementación, monitoreo y seguimiento con las diferentes instituciones implicadas, las cuales tienen la función de actualizar la información y brindar datos específicos sobre los avances en cuanto a las metas que se pretenden alcanzar para el 2019”³⁰,

La información que dichas instituciones proveen son: la implementación de políticas públicas, generación de datos estadísticos y administrativos. Por su parte el MIREX es el encargado de coordinar con SETEPLAN y la ONU, la presentación de todos los avances obtenidos, además de la participación en foros de alto nivel para dar a conocer a la comunidad internacional todos los avances que se han logrado con la implementación y adopción de los ODS en el país.

Figura N° 2: Hoja de ruta para la implementación de la agenda 2030



Fuente: Revisión Nacional Voluntaria de la Implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en El Salvador.

³⁰“Seguimiento y monitoreo ODS en El Salvador”, ODS El Salvador, acceso el 4 de agosto del 2018, <http://www.odselsalvador.gob.sv/seguiamiento-y-monitoreo/>

“En noviembre de 2015 El Salvador, definió la hoja de ruta para la apropiación de la Agenda de Desarrollo Sostenible, que está conformada por cinco fases en la que se destaca la creación de la Agenda Nacional de Desarrollo Sostenible a mediano plazo”³¹ que es donde se enfoca el objeto de estudio de esta investigación y se deduce sobre la información analizada que es responsabilidad del gobierno en turno del profesor Salvador Sánchez Cerén, para lo cual se ha llevado a cabo una serie de iniciativas las cuales consisten en el mecanismos de coordinación técnica y el de coordinación política, en el primero las instituciones encargadas son SETEPLAN y el MRREE, en la segunda están los gabinetes de gestión.

Figura N° 3: Abordaje de los ODS en Gabinetes de Gestión

Figura 3 Abordaje de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Gabinetes de Gestión.



Fuente: Revisión Nacional Voluntaria de la Implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en El Salvador.

El gobierno ha trabajado arduamente para que las instituciones gubernamentales se apropien de sus responsabilidades para el cumplimiento, monitoreo y evaluación de los ODS priorizados, en miras de lograr que después de la socialización de los avances presentados en RNV

³¹“Hoja de ruta y arreglos institucionales”, ODS El Salvador, acceso el 2 de agosto del 2018, <http://www.odselsalvador.gob.sv/hoja-de-ruta-y-arreglos-institucionales/>

se agreguen los actores de la sociedad civil y la empresa privada para volver este esfuerzo más inclusivo en el cual se vuelve un mecanismo clave el diálogo que se llevará a cabo por medio del Consejo Nacional de Desarrollo Sostenible.

La capacidad real de El Salvador para medir los ODS ha sido evaluada, y la misma ha mostrado que el país solo “cuenta con la capacidad estadística para producir 103 de los indicadores globales propuestos. Adicionalmente se han formulado 165 indicadores nacionales alternativos como respuesta a la necesidad de información estadística. Como resultado del ejercicio del equipo técnico realizado en 2017 y se ha identificado que El Salvador podría reportar el 52 % de los indicadores globales”³²

Lo anterior obedece a las limitaciones existentes en materia de información estadística, información administrativa y disponibilidad de información. A la fecha el país en la RNV presentó varios avances con respecto a los 9 objetivos priorizados como país, destacando que se presentaron acciones realizadas inclusive previas a la implementación de la agenda que pueden abonar a que para el 2019 se logren cumplir las metas estipuladas de la Agenda a mediano plazo.

Para la implementación de la agenda, se necesita enfocar los esfuerzos no solamente políticos sino también presupuestarios, en este sentido el país le apuesta por una revitalización de la Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD), el cual puede convertirse en un instrumento complementario a todos los esfuerzos

³² *Revisión Nacional Voluntaria de la Implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en El Salvador* (El Salvador, Editorial Castillo 2017), pág. 24, http://www.odselsalvador.gob.sv/indicadores/?page_id=1479

que se están llevando a cabo como país, además como un mecanismo viable para fomentar relaciones sólidas con otros Estados.

Por otra parte a nivel nacional son trascendentales las alianzas fuertes que se lleven a cabo entre los diferentes actores que contribuyen de manera directa a los ODS, en este sentido el país ha creado “mecanismos de diálogo como lo son: el Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana y Convivencia, el Consejo Nacional de Educación y el Consejo Nacional de Sustentabilidad Ambiental y Vulnerabilidad”³³ en los cuales se discuten temáticas de relevancia para el país y de los cuales se han obtenido instrumentos de planificación como el Plan El Salvador Seguro y Plan El Salvador Educado, los cuales han recibido un amplio reconocimiento a nivel nacional e internacional.

A pesar de los desafíos que claramente se tienen, el gobierno se ha comprometido desde el seno del Estado con la coordinación e implementación de los ODS; en el caso específico del ODS 5, se ha promovido el mismo como un eje transversal para todas las políticas implementadas en pro del mejoramiento de la población salvadoreña, la gestión transversal de la política de género nace de la necesidad de darle nuevas respuestas organizativas y nuevas formas de trabajo a dicha problemática, y el enfoque consiste en abordar la temática de género, no como un tema aislado, sino como un tema incluido en todos los aspectos de la creación de políticas públicas, El Salvador es un país en el cual históricamente las mujeres han luchado por la igualdad y respeto de sus derechos y garantías individuales, ya que existe una sociedad que ha tratado de invisibilizar su condición como seres capaces de contribuir al desarrollo y

³³ Ibídem

progreso de la sociedad salvadoreña. Por lo anterior, se han potenciado esfuerzos para lograr la inclusión y participación de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida social, política, económica y cultural del país.

El estudio de la temática sobre Igualdad entre los Géneros y Empoderamiento de las Mujeres y Niñas es relevante porque representa todavía un desafío a nivel internacional, debido a que las mujeres y las niñas sufren altos niveles de violencia, así como falta de oportunidades por el simple hecho de ser mujeres, lo cual representa una injusticia, ya que las mujeres y niñas deberían de poder tener igualdad de oportunidades, en este sentido los Estados como principales entes garantizadores de los derechos fundamentales de sus ciudadanos y principales coordinadores de las políticas públicas, deben de potenciar políticas que fomenten la creación de sociedades justas, que proporcione a todos sus ciudadanos un desarrollo integral y sostenible.

Por lo anterior el país se ha comprometido a visualizar como eje transversal del desarrollo mismo las políticas con enfoque de género y el fortalecimiento institucional de las diferentes entidades gubernamentales en esta materia. Para lo cual el SETEPLAN y el MRREE, el 24 de octubre de 2017, hicieron público las diferentes metas e indicadores en materia del cumplimiento del ODS 5 en el país.

1.2.2 Metas e indicadores del ODS 5

La construcción de las diferentes metas e indicadores del ODS 5, se realizó por medio de un análisis exhaustivo y participativo, en el cual se analizó la capacidad real de El Salvador y las prioridades nacionales. En este sentido, se establecieron 20 indicadores para el ODS 5 los cuales fueron combinados entre los nacionales e internacionales, y se logró delimitar 6 metas hacia el

2019 en concordancia con el cumplimiento de la Agenda Nacional de Desarrollo Sostenible a mediano plazo.

Cuadro N° 3: Metas e indicadores prioritizados del ODS 5 en El Salvador

METAS	INDICADORES
<p>Meta 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.</p>	<p>5.1.1 Determinar si existen o no marcos jurídicos para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por motivos de sexo.</p> <p>5.1.1.a Porcentaje de Instituciones del Estado que implementan al menos dos instrumentos de las políticas de igualdad y erradicación de la discriminación</p>
<p>Meta 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación</p>	<p>5.2.1 Porcentaje de mujeres y niñas a partir de 15 años de edad que han sufrido violencia física, sexual o psicológica a manos de su actual o anterior pareja en los últimos 12 meses.</p> <p>5.2.2 Porcentaje de mujeres y niñas a partir de 15 años de edad que han sufrido violencia sexual a manos de personas que no eran su pareja en los últimos 12 meses, desglosada por edad y lugar del hecho.</p> <p>5.2.2. a) Porcentaje de Instituciones del Estado que implementan mandatos específicos en materia de acceso a una vida libre de violencia para las mujeres.</p>
<p>Meta 5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.</p>	<p>5.3.1 Porcentaje de mujeres de entre 20 y 24 años que estaban casadas o mantenían una unión estable antes de cumplir los 15 años y antes de cumplir los 18 años.</p> <p>5.3.2 Porcentaje de niñas y mujeres de entre 15 y 49 años que han sufrido mutilación/ablación genital, desglosada por edad</p>

<p>Meta 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.</p>	<p>5.4.1 Porcentaje de tiempo dedicado a quehaceres domésticos y asistenciales no remunerados</p> <p>5.4.1.a) Promedio de tiempo que la población de 12 años a más dedica a trabajo no remunerado.</p>
<p>Meta 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.</p>	<p>5.5.1 Porcentaje de escaños de mujeres en:</p> <p>a) Porcentaje de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales.</p> <p>b) Porcentaje de escaños ocupados por mujeres en los gobiernos locales.</p> <p>5.5.2 a. Porcentaje de mujeres en cargos directivos.</p> <p>5.5.2. b Porcentaje de mujeres en cargos directivos por elección de segundo grado.</p>
<p>Meta 5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen</p>	<p>5.6.1 Porcentaje de mujeres de 15 a 49 años de edad que toman sus propias decisiones informadas con respecto a las relaciones sexuales, el uso de anticonceptivos y la atención de la salud reproductiva.</p> <p>5.6.2 Número de países con leyes y reglamentos que garantizan a las mujeres de 15 a 49 años de edad el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva y a información y educación en la materia.</p> <p>Mecanismo 5.a Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la</p>

	<p>herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales:</p> <p>5.a.1 a) Porcentaje del total de la población agrícola con derechos de propiedad o derechos seguros sobre las tierras agrícolas desglosada por sexo</p> <p>b) Porcentaje de mujeres entre los propietarios o los titulares de derechos sobre tierras agrícolas, desglosada por tipo de tenencia</p> <p>5.a.2 Porcentaje de países en que el ordenamiento jurídico (incluido el derecho consuetudinario) garantiza la igualdad de derechos de la mujer a la propiedad y/o el control de la tierra.</p> <p>Mecanismo 5.b: Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres:</p> <p>5.b.1 Porcentaje de personas que poseen un teléfono móvil</p> <p>Mecanismo 5.c: Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.</p> <p>5.c.1 Porcentaje de países que cuentan con sistemas para dar seguimiento a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y asignar fondos públicos para ese fin.</p>
--	--

Fuente: Elaboración propia con base a Matriz de Indicadores de Monitoreo de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

“Equiparando las prioridades y recursos asociados, al período de implementación del Plan nacional de Gobierno. También se obtuvo información de planes, programas, acciones estratégicas

institucionales y el marco normativo vigente en implementación para alcanzar las metas ODS”.³⁴

Con el fin de contar con un mecanismo de monitoreo y seguimiento del cumplimiento de dichas metas e indicadores a nivel nacional, se creó el “Subsistema de Monitoreo y Seguimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el cual provee anualmente la información al público en general sobre los avances en materia de los indicadores de los ODS, puesto en marcha desde el 2015”.³⁵

De manera general el ODS 5 está conformado por metas que establecen el compromiso por lograr la igualdad entre las mujeres y las niñas por medio de marco jurídico pertinente en las instituciones gubernamentales, así como aspectos trascendentales como “erradicar la violencia de género y la explotación sexual; eliminar prácticas nocivas como el matrimonio infantil forzado; reconocer el valor del trabajo doméstico no remunerado; asegurar la participación de las mujeres en cargos de liderazgo político y público; y asegurar el acceso a la salud sexual y reproductiva”.³⁶

En el marco de los ODS se han planteado diferentes iniciativas, con respecto al ODS 5 se destaca la denominada: Niñas y Mujeres Liderando por la Igualdad de Género, la cual tiene como objetivos:

1. “Garantizar que los datos y la evidencia se utilicen de manera efectiva para explorar el avance hacia los compromisos de gran alcance para las niñas y las mujeres a través de los ODS.

³⁴ “Recursos Audiovisuales - Seguimiento y monitoreo”, ODS El Salvador, acceso el 13 de septiembre del 2018, <http://www.odselsalvador.gob.sv/seguimiento-y-monitoreo/>

³⁵ “Seguimiento y monitoreo”, ODS El Salvador, acceso el 6 de agosto del 2018, <http://www.odselsalvador.gob.sv/seguimiento-y-monitoreo/>

³⁶ *Revisión Nacional Voluntaria de la Implementación de la Agenda* (El Salvador, Editorial Castillo, 2017), pág. 17, http://www.odselsalvador.gob.sv/indicadores/?page_id=1479

2. Instalar un sistema de monitoreo a indicadores ODS5 para identificar de manera sistemática la implementación de programas, políticas a nivel nacional que aportan a los indicadores definidos por el Gobierno la cual tiene un periodo de implementación de mayo 2018 a junio 2019, con la vinculación de 19 organizaciones civil con intervenciones de apoyo para mujeres Ministerio de Relaciones Exteriores y Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia”.³⁷

Es relevante analizar que a pesar de que se ha logrado seleccionar los indicadores y metas del ODS 5, a nivel de planeación se ha avanzado a pasos lentos teniendo como el compromiso más reciente la firma del plan de trabajo entre GOES y Plan Internacional del proyecto “Niñas y Mujeres liderando por la Igualdad de Género”, el cual se observará la participación en todas aquellas instancias de coordinación, en el diseño de programas planes y proyectos desde la perspectiva de género, en el manejo de los recursos y en la evaluación del impacto en la transformación de la vida de las mujeres, en el proceso nacional de la implementación del ODS 5, esto representa un avance, pero a menor escala de lo que se necesita en aspectos de coordinación y esfuerzos entre instituciones públicas e instituciones internacionales, lo cual solamente se presenta como un ejemplo de los esfuerzos llevados a cabo.

Muchos de los indicadores y metas planteados en la Agenda Nacional de Desarrollo no cuentan con las condiciones para ser medidos en el periodo 2016-2018 ya que existe una gran deficiencia en muchos aspectos, entre ellos la agenda específicamente de este tema necesita una organización articulada entre todas las instituciones, la problemática de igualdad de

³⁷ “Iniciativas”, ODS El Salvador, acceso el 21 de agosto del 2018, <http://www.odselsalvador.gob.sv/iniciativas/>

género no se va a solucionar rápidamente, sino que conlleva un proceso tanto de formación como de sensibilización, por lo tanto es necesario un calendario más amplio, que involucre a todas las instituciones y que permita generar resultados de impacto y procesos administrativos sostenibles.

Por lo anterior, es evidente que el país necesita mejorar las capacidades institucionales así como los aspectos de cultura organizacional, en el cual todos los empleados de la administración pública, compartan referente a la temática de género el mismo compromiso, valores y creencias, con el fin de mejorar el funcionamiento y resultados del aparataje institucional, si bien este aspecto es a largo plazo, se puede iniciar con procesos de formación y sensibilización, además de información; en el cual todos conozcan la realidad y estén en la misma visión de Estado.

Para poder de manera efectiva generar resultados de impacto se necesita un Estado claro, consiente y tonificado en cuanto a toda su institucionalidad, bajo las condiciones actuales, el país carece de aspectos trascendentales para lograr generar la información estadística, la cual juega un papel valioso en la planificación estratégica y la cual permitiría visualizar la situación actual y plantear posibles soluciones, además de que permitiría crear indicadores más acertados con la realidad y de esta manera se contribuiría de manera eficiente a mejorar las condiciones de vida de las mujeres en el país, otro aspecto a resaltar en la misma línea es la segregación de la información estadística, no solamente es aspectos de género sino también dándole énfasis en las poblaciones más vulnerables.

Además, también se enfatiza en la necesidad de crear un Sistema Nacional de Estadística que nutra a DIGESTYC, institución encargada de la recolección, procesamiento y presentación de los datos estadísticos en el

país, el cual se apoye de toda la información emitida por las instituciones estatales de manera integral, y que este mismo sistema sea una base fundamental para la creación de líneas de base para la construcción de indicadores pertinentes a la realidad salvadoreña.

1.2.3 Instituciones estatales coordinando, implementando y midiendo los avances en materia de igualdad de género y empoderamiento de las Mujeres y Niñas

La institucionalidad para la medición, coordinación e implementación de los ODS, se ha vuelto trascendental para su éxito, en general se tienen los mecanismos políticos y técnicos para medir los 9 ODS priorizados, ver en cuadro N°2 página 33 de este capítulo, en el caso particular del ODS 5, las instituciones que destacan en materia de implementación se pueden ver en detalle en el Anexo I.

Cada meta e indicador, cuenta con su respectiva línea de base, la cual fue proporcionada por las diferentes instituciones encargadas de proveerla, destacando que los responsables de calcular y medir los diferentes avances en materia del ODS 5 se encuentran la DIGESTYC y el ISDEMU.

Se identifica como coordinadores nivel nacional el SETEPLAN y el MRREE, en el caso del ODS 5, es el ISDEMU; encargado también de la medición y realizar el seguimiento de los avances en materia de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres y niñas en el país.

1.3 Plan Nacional de Igualdad 2016-2020 como una propuesta estratégica para la implementación de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres

Desde el período 2009-2013 comienza a concretizarse avances que ayudan al cumplimiento de los derechos de las mujeres salvadoreñas, programas como “Ciudad Mujer” comenzaron a ejecutarse, siendo un servicio nuevo que no se había implementado con anterioridad, teniendo en cuenta “5 áreas prioritarias: salud sexual y reproductiva, atención a la violencia de género, autonomía económica, gestión territorial y del conocimiento y atención infantil”³⁸

En el año 2011 entra en vigencia Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) De conformidad con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), siendo el objeto de la LIE:

“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, siendo de interés social y de aplicación general e involucra a todos los ámbitos de la vida social, económica, política y cultural de la República de El Salvador.”³⁹

Otro de los avances en este periodo fue en el año 2012, donde se crea el primer Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas

³⁸ “Memoria de Labores, proyección de Ciudad Mujer”, Sub-Secretaria de Inclusión Social, acceso el 8 de septiembre del 2018, <http://www.inclusion-social.gob.sv/memoria-de-labores-2017-2018/>

³⁹ “Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres”, UNFPA El Salvador, acceso el 15 de agosto del 2018, <http://elsalvador.unfpa.org/es/publicaciones/ley-de-igualdad-equidad-y-erradicaci%C3%B3n-de-la-discriminaci%C3%B3n-contra-las-mujeres>

(PNIEMS) teniendo como objetivo principal garantizar el cumplimiento del principio constitucional de igualdad y la obligación del Estado de eliminar toda forma de discriminación que impide el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres salvadoreñas.

“El diseño y ejecución de este Plan Nacional de Igualdad responde a los mandatos planteados dentro del Plan Quinquenal de Desarrollo (PQD 2012/2014) del Gobierno de El Salvador (GOES)”⁴⁰

La elaboración del primer plan se dio en conjunto con la Concertación Feminista Prudencia Ayala “durante el segundo semestre de 2011, el ISDEMU estableció un convenio de trabajo con la Concertación Feminista Prudencia Ayala (CFPA), organización que aglutina a representantes de diversas organizaciones de mujeres del país. La finalidad del convenio consistió en la coordinación interinstitucional que permitiera la implementación de la LIE, y dentro de sus metas se planteó el diseño de un plan nacional de igualdad y equidad”⁴¹

En el año 2015, se concluye con el primer informe de los avances de este Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las mujeres Salvadoreñas, con una serie de avances en cuanto al primer funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva creado en el 2013, y se instalan: “37 unidades de género, 7 instituciones cuentan con una política de género y 13 con planes de igualdad, además asesorar a instituciones públicas para

⁴⁰ “ISDEMU lanza primer Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las salvadoreñas”, ISDEMU, acceso el 25 de agosto del 2018, http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&catid=1%3Anoticias-ciudadano&id=669%3Aisdemu-lanza-primer-plan-nacional-de-igualdad-y-equidad-para-las-salvadorenas&Itemid=77&lang=es

⁴¹ Ibídem

incorporar el principio de Igualdad y no discriminación en los diferentes ámbitos”⁴²

En el año 2016, como continuación surgen el Plan Nacional 2016-2020, incorpora aquellos elementos sustantivos del primer plan, dando coherencia a los instrumentos de política pública relacionados con la Ley de Igualdad y el desarrollo de la Estrategia de transversalidad del Principio de Igualdad y No Discriminación.

Es así como el Gobierno de El Salvador asume el compromiso de implementarla junto al ISDEMU con el objetivo de construir una sociedad en donde se respeten los derechos de las mujeres, y basándose en relaciones que establezcan igualdad de derecho tanto para hombres como para mujeres.

El ISDEMU es el ente rector de llevar a cabo el cumplimiento de la “Política Nacional de la Mujer en El Salvador”⁴³, este presenta en el año 2016 el Plan Nacional de Igualdad 2016-2020 (PNI), vinculado en gran manera al Plan Quinquenal de Desarrollo (PQD) 2014 - 2019.

“EL PNI es el resultado del compromiso de cada una de instituciones por hacer cumplir los mandatos establecidos en la Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres. Este ha sido un trabajo conjunto con las instituciones con responsabilidad en su cumplimiento, mediante el funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva, que ha posibilitado coordinar

⁴²“Rendición de cuentas 2015-2016”, ISDEMU, acceso el 19 de septiembre del 2018, http://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/Rendiciones_de_Cuentas_ISDEMU/Rendicion_cuentas_2015-2016/PPT_RC_2016_28_SEPT

⁴³“Historia”, ISDEMU, acceso el 29 de septiembre del 2018, http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=97&Itemid=136&lang=es

el esfuerzo institucional y el establecimiento de objetivos de trabajo colectivos, concretizando el establecimiento de las prioridades para el avance de la igualdad sustantiva”⁴⁴

El PNI, viene a ser una herramienta importante en cuanto a la política pública siendo estas las acciones de gobierno que buscan dar respuestas a las diversas demandas de la sociedad y aliviar los problemas nacionales, en este caso aplicando el enfoque de género considerando que este se refiere a las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, y la capacidad para acceder a los recursos, oportunidades y los distintos papeles que socialmente se les asignan en el país. Se debe garantizar la protección de estos derechos que también le competen a la población femenina aplicando la transversalización de género que hace referencia a la incorporación de la perspectiva de género en los lineamientos de trabajo de todos los poderes públicos obligándolos a pensar y actuar sin dejar fuera del margen las desigualdades de género existentes, para obtener los resultados proyectados en cuanto a la reducción de brechas de desigualdad y la consecución de los indicadores priorizados del objetivo de desarrollo sostenible cinco que contribuyan al desarrollo de la población femenina.

Dentro de este PNI, se sigue retomando la Igualdad Sustantiva, refiriéndose a la igualdad real, es decir cuando los derechos se aplican en la realidad, permitiendo de este modo ver cambios y resultados que no solamente están escritos, sino que pueden observarse dentro de la sociedad, es por ello que es de gran importancia en la elaboración de este Plan.

⁴⁴ “Plan Nacional de Igualdad 2016-2020”, ISDEMU, acceso el 11 de septiembre del 2018, http://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/Plan_Nacional_de_Igualdad_2016-2020

“La igualdad sustantiva es la igualdad de hecho o material por oposición a la igualdad de derecho o formal. Supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas el ejercicio pleno de los derechos y el acceso a las oportunidades a través de medidas estructurales, legales o de política pública”⁴⁵

Es por ello que es importante destacar estos dos términos, la Igualdad de derecho y la Igualdad Sustantiva, ya que la primera “reconoce que cada persona es titular de derechos fundamentales y reconocidos por la ley; mientras que la igualdad sustantiva alude al ejercicio pleno de los derechos universales y a la capacidad de hacerlos efectivos en la vida cotidiana”⁴⁶ En El Salvador ha tenido un gran impacto debido a la creación de una Escuela siendo esta una estrategia de formación que implementa el ISDEMU y al establecimiento de “mecanismos e articulación interinstitucionales tales como el Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva y la Comisión Técnica Especializada (CTE)”⁴⁷

En cuanto a la relación que existe con los ODS, la Igualdad Sustantiva y la estrategia de transversalidad de esta temática, se tiene los avances que ha realizado el país para que se lleve a cabo un proyecto regional que tenga como principal objetivo el fortalecimiento de la igualdad de género en la administración pública, siendo este presentado por Cancillería, por medio de la Oficina de Género, junto al ISDEMU y el PNUD, el proyecto:

⁴⁵ “Trabajo: Igualdad Sustantiva”, América Latina en Movimiento, acceso el 10 de octubre del 2018, <https://www.alainet.org/es/active/58593>

⁴⁶ “Igualdad de Derecho e Igualdad Sustantiva”, Secretaría de Relaciones Exteriores de México, acceso el 30 de mayo del 2018, <https://www.gob.mx/sre/articulos/igualdad-de-derecho-e-igualdad-sustantiva>

⁴⁷ “Trabajando por la igualdad y equidad de género”, PNUD El Salvador, acceso el 29 de junio del 2018, http://www.sv.undp.org/content/el_salvador/es/home/ourwork/womenempowerment/in_depth.html

“Fortalecer los Procesos de Transversalidad del Principio de Igualdad en la Administración Pública a través de los Sellos de Igualdad en el Sector Público consiste en dotar con herramientas y buenas prácticas a las instituciones del Sistema Nacional de Igualdad Sustantiva (SNIS), para la planificación, gestión del recurso humano y financiero con enfoque de género. Los Sellos de Igualdad cuentan con 5 dimensiones, 14 estándares y 32 indicadores para su implementación tema que va en consonancia con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)”⁴⁸

Es así como El Salvador ha generado mecanismos para transversalizar temas relacionados a la Igualdad y Empoderamiento de las mujeres y las niñas, en todas las esferas ya sea en las áreas económica, social y pública para garantizar avances en materia de garantías en cuanto a los derechos de estas ya que aún persisten desigualdades que frenan el desarrollo, la educación, la productividad económica la participación política y el acceso a una vida libre de violencia para las mujeres. Siendo de esta manera necesario que se profundice en la transformación social para el reconocimiento de los derechos de la mujer.

1.4 Diagnóstico del estado actual de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres

En el presente acápite se expondrá la situación de la mujer referente a las brechas de desigualdad, definiendo desigualdad como “la relación entre dos situaciones, cosas o personas que no son iguales. La circunstancia en que

⁴⁸ “Cancillería se suma a proyecto regional para fortalecer el principio de igualdad de género en la administración pública” Gobierno de El Salvador, Ministerio de Relaciones Exteriores, acceso el 25 de junio del 2018, <https://rree.gob.sv/cancilleria-se-suma-a-proyecto-regional-para-fortalecer-el-principio-de-igualdad-de-genero-en-la-administracion-publica/>

sucede la desigualdad es la de no tener la misma esencia, naturaleza, valor, cantidad, calidad o forma que otro, o diferenciarse en algún aspecto de él, por lo que desigualdad significa no equitativo, no justo”⁴⁹ en términos generales puede considerarse como la ausencia de equilibrio entre dos partes, en este caso la desigualdad existente entre hombres y mujeres que se muestra estadísticamente.

Por otra parte el término brechas se define, en el sentido más amplio como “una ruptura o abertura en algo, pero de forma más específica una brecha relacionado a la sociedad es decir una comunidad de individuos que interactúan entre sí y que comparten una misma cultura”⁵⁰, puede entenderse brecha como una fractura de la sociedad es decir una situación sobre la cual los integrantes de una sociedad se encuentran a una determinada distancia desproporcional en las condiciones de vida y el estatus político de las mujeres en comparación con los hombres, brechas que en la mayoría de los casos benefician más a los hombres en el país.

En este marco teórico se adscriben las evaluaciones de los organismos internacionales de estos instrumentos.

En el 2016 se presentó el Plan Nacional de Igualdad 2016-2020 el cual está desde dicho año vinculado con los objetivos del Plan Quinquenal de Desarrollo, dicho plan se ha sido considerado como una herramienta de política pública encaminada a velar por el bienestar de la población femenina, en este se han priorizado ocho ámbitos sobre los cuales se actuará para el cumplimiento de la ley de igualdad, entre los cuales están

⁴⁹ Mónica Porporatto, “Desigualdad (s/f.)”, Qué significado, acceso el 23 de julio del 2018, <http://quesignificado.com/desigualdad/>

⁵⁰ Porporatto, “Brecha (s/f)” Qué significado, acceso el 21 de julio del 2018, <http://quesignificado.com/brechas/>

“Autonomía Económica; Cuidado y Protección Social; Educación y Cultura para la Igualdad; Transversalidad del Principio de Igualdad y no discriminación, el cual se concibe como requisito imprescindible para el éxito de la política, dado que el fortalecimiento de la institucionalidad de género, es una condición necesaria para avanzar en los restantes áreas, Salud Sexual y Reproductiva; Vida Libre de Violencia; Participación Política y Ciudadana de las Mujeres y Medio Ambiente y Gestión de Riesgo”⁵¹

1.4.1 Autonomía Económica

En tal sentido Autonomía económica se refiere al “conjunto de condiciones relativas al acceso, control de bienes y servicios y capacidades que determinan la capacidad real de ejercer los derechos económicos y sociales por parte de las mujeres”⁵²

Esto se refiere al grado de libertad y la capacidad que deberían tener la mujer desde el punto de vista económico y productivo, así como la actuación de estas en diferentes aspectos y la capacidad de actuar y decidir en temas de recursos, empleo, comercio, y mercado.

Con base a lo anterior, para el año 2017, según la última Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) realizada por la Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC), “en un total de 6,581,860 de la población salvadoreña las mujeres representan el 53.0 % (3,491,473) de la población total del país y los hombres el 47.0 % (3,090,287); obteniéndose

⁵¹ *Estado y Situación de las mujeres 2017 - Informe de avance de Plan Nacional de Igualdad 2016-2020, informe intermedio*, (El Salvador, ISDEMU, 2016) pág. 2, https://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/Plan_Nacional_de_Igualdad_2016-2020.pdf

⁵² *Plan Nacional de Igualdad 2016-2020* (El Salvador, ISDEMU, 2016), pág. 31, http://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/Plan_Nacional_de_Igualdad_2016-2020.pdf

un índice de masculinidad de 0.89, es decir que existen en el país 89 hombres por cada 100 mujeres”⁵³.

En la misma se obtuvieron datos referentes al PET, entendiendo esto como la Población en edad para trabajar, que refleja “que 54.4% de la PET son mujeres y el 45.6 % son hombres”⁵⁴. Ante esto es importante mencionar que también existe la caracterización de la Población Económicamente Activa que se define como “la parte de la PET que realiza alguna actividad económica u ofrece su fuerza de trabajo al mercado laboral, está constituida por 2, 960,788 personas”⁵⁵; de este total el 59.3% es representado por los hombres y el 40.7% por las mujeres, brecha que beneficia a los hombres.

Cuadro N° 4: Proporción entre total de población salvadoreña y población económica activa

División por género	Total, de la Población salvadoreña	%	Población económicamente activa	%
Mujeres	(3,491,473)	53.0 %	(1,205040)	40.7%
Hombres	(3,090,287)	47.0 %	(1,755747)	59.3%
Total	6,581,860	100%	2, 960,788	100%

Elaboración propia con datos obtenidos de la EHPM de la DIGESTYC.

Respecto a la brecha salarial entre hombres y mujeres en las diferentes ramas de la actividad económica según datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2017, se registró que a nivel nacional “el salario fue de

⁵³ Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2017 (El Salvador, DIGESTYC 2017) pág. 2, <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwik9KPG5e7jAhVHx1kKHaC0BuMQFjAAegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Fwww.digestyc.gob.sv%2Findex.php%2Ftemas%2Fdes%2Fehpm%2Fpublicaciones-ehpm.html%3Fdownload%3D652%253Apublicacion-ehpm-2017&usg=AOvVaw0ip59JO-vXmMArAj5MAU3s>

⁵⁴Ibíd. 17

⁵⁵ Ibíd.18

\$306.66, percibiendo los hombres en promedio \$330.05 mensuales y las mujeres \$276.60, registrando una diferencia salarial de \$53.45 a favor de la población masculina”⁵⁶. Por lo que se observa que los hombres perciben salarios más altos que las mujeres.

Cuadro N° 5: Brechas salariales entre mujeres y hombres 2017-2018

División por Género	Promedio salarial 2017	Brecha salarial entre hombres y mujeres.
Mujeres	\$330.05	\$53.45 a favor de los hombres
Hombres	\$276.60	

Elaboración propia con datos de la EHPM 2017 DIGESTYC

La existencia de las brechas en el aspecto económico en el salvador, y los componentes de esta son un claro reflejo de la desigualdad existente en el mercado laboral y económico, así como de la discriminación se sigue reproduciendo a pesar de la implementación de políticas y programas de igualdad de género.

1.4.2 Cuidado y Protección Social

Respecto al cuidado y protección social es importante tener en cuenta que se necesita una redistribución equitativa entre hombres y mujeres para lograr la igualdad, este se puede definir como “reconocimiento del valor social y económico del trabajo de la ciudadanía desde una perspectiva de género, es decir la existencia de una responsabilidad compartida entre hombres y mujeres”⁵⁷, por lo que es necesario que exista una redistribución equitativa del trabajo de los cuidados entre hombre y mujeres.

⁵⁶ *Ibíd.* 24

⁵⁷ *Plan Nacional de Igualdad 2016-2020*, (El Salvador, ISDEMU, 2016), pág. 33, https://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/Plan_Nacional_de_Igualdad_2016-2020.pdf

Según el Plan Nacional de Igualdad respecto al cuidado y protección social, y datos del ISDEMU en esta área se tienen estipulados tres aristas con los cuales se pretende lograr la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Dichas aristas son, Los programas de protección social con enfoque de género, que hasta la fecha a través de “SETEPLAN se han incorporado enfoques transversales en el programa de Empleo-Empleabilidad Juvenil y en la Estrategia de erradicación de Pobreza Extrema”⁵⁸. Como segundo punto está la incorporación del enfoque de género en el funcionamiento de los sistemas provisionales y de seguridad social, y como tercer punto dentro de la temática de cuidado y protección social se encuentra el diseño de la política integral de cuidado de personas dependientes, en el año 2016:

“El porcentaje de mujeres que por motivo de quehaceres domésticos no buscaron empleo se puede constatar que existe una gran diferencia entre hombres y mujeres, siendo las mujeres con un 68.7% que no buscaron empleo y los hombres de apenas un 1.3% por motivos de quehaceres en dicho año”⁵⁹

Dejando claro una enorme brecha de 67.4% entre hombres y mujeres. Siendo este uno de los motivos que continúa limitando la inserción laboral de las mujeres y por ende la autonomía económica de estas, y a su vez su inserción política y social, siendo la corresponsabilidad entendida como la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres en los quehaceres domésticos no se ve representada en la sociedad salvadoreña.

⁵⁸ *Estado y Situación de las mujeres 2017 Informe de avance de Plan Nacional de Igualdad 2016-2020, informe intermedio* (El Salvador, ISDEMU, 2018), pág. 13, [https://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/Plan Nacional de Igualdad 2016-2020.pdf](https://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/Plan_Nacional_de_Igualdad_2016-2020.pdf)

⁵⁹ *Estado y Situación de las mujeres 2017 Informe de avance de Plan Nacional de Igualdad 2016-2020, informe intermedio*, (El Salvador, ISDEMU, 2017), pág. 14, [https://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/Plan Nacional de Igualdad 2016-2020.pdf](https://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/Plan_Nacional_de_Igualdad_2016-2020.pdf)

1.4.3 Educación y Cultura para la Igualdad

Referente a la educación en el país, específicamente al tipo de educación con una visión integral respecto a una formación donde se reconozcan la igualdad entre los géneros. Una de las principales áreas dentro de la brecha de educación y cultura para la igualdad, es referente al acceso y permanencia de las mujeres en todo su ciclo de vida en los procesos educativos. Dentro de la cual dos aspectos importantes establecidos en el Plan Nacional de Igualdad son la erradicación del analfabetismo y la deserción escolar de mujeres por motivo de embarazos.

Cuadro N°6: Erradicación del analfabetismo y deserción escolar

Año	Erradicación del analfabetismo	Deserción escolar de mujeres por motivos de embarazo
2017	Disminución en un 32% en mujeres mayores a 10 años	Presentación de la estrategia nacional intersectorial de prevención del embarazo en niñas y adolescentes 2017-2027

Elaboración propia con datos de la EHPM 2017 DIGESTYC

Ante esto y con datos obtenidos de la Encuesta de Hogares con Propósitos Múltiples, se muestra que para el año 2017, por “sexo la tasa de analfabetismo de la población femenina es de 12.2%, mientras que para su par masculino es del 8.5%, registrando una brecha de 3.7 puntos porcentuales”⁶⁰ por lo que se siguen registrando brechas que colocan en clara desventaja las mujeres, a pesar de ser un tema que atañe tanto a hombres y mujeres.

⁶⁰ Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2017 (El Salvador, DIGESTYC, 2017) pág. 5, <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwik9KPG5e7iAhVHx1kKHAC0BuMQFjAAegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Fwww.digestyc.gob.sv%2Findex.php%2Ftemas%2Fdes%2Fehpm%2Fpublicacionesehpm.html%3Fdownload%3D652%253Apublicacion-ehpm-2017&usq=AOvVaw0ip59JO-vXmMArAj5MAU3s>

1.4.4 Salud Sexual y Reproductiva

La definición de esta temática retomada del Plan Nacional de Igualdad hace referencia a incluir los aspectos biológicos, sociales y culturales de la sexualidad en todas las etapas de la vida, y de igual manera en los procesos de procreación de las mujeres.

“Dentro de estas temáticas se encuentran el fortalecimiento de herramientas normativas para garantizar la igualdad en la atención de las mujeres, ejemplo de ello los talleres de socialización de la Ley de Lactancia Materna bajo el marco de dicha ley y la capacitación en el 2017 de 63 profesionales”⁶¹ multidisciplinarios para la atención de adolescentes.

Otra de las temáticas es la reducción de la mortalidad materna y la reducción de embarazos en adolescentes, respecto a la primera los datos proporcionados por parte del Ministerio de Salud reflejan que del “2014-2016 la reducción respecto a la mortalidad materna paso de 52.6% en 2014 a 27.4%”⁶² siendo esta en cierto modo un logro respecto a las metas establecidas en el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019 pero que a su vez existe un porcentaje que sigue afectando directamente la vida de las mujeres.

Respecto a la reducción de embarazos en adolescentes el Ministerio de salud ha apoyado en gran medida la estrategia nacional e intersectorial de prevención del embarazo en niñas y adolescentes, ejemplo de esta es que

⁶¹ *Estado y Situación de las mujeres 2017 Informe de avance de Plan Nacional de Igualdad 2016-2020, informe intermedio* (El Salvador, ISDEMU, 2016), pág. 12, [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiSsbj447jAhVxrlkKHQPKAawQFjAAeqQIARAB&url=http%3A%2F%2Fwww.transparencia.gob.sv%2Finstitutions%2Finstituto-salvadoreno-para-el-desarrollo-de-la-mujer%](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiSsbj447jAhVxrlkKHQPKAawQFjAAeqQIARAB&url=http%3A%2F%2Fwww.transparencia.gob.sv%2Finstitutions%2Finstituto-salvadoreno-para-el-desarrollo-de-la-mujer%2F)

⁶² *Ibíd.* 18

“21 hospitales han desarrollado áreas diferenciadas para la atención de adolescentes, 250 unidades comunitarias de salud familiar y 17 hospitales han desarrollado círculos educativos con adolescentes embarazadas”⁶³ si bien es cierto se ha avanzado en esta área desde la implementación del Plan Nacional de Igualdad, todavía hace falta mucho para llegar a un nivel en el cual la población femenina no salga afectada indirecta o directamente.

1.4.5 Vida Libre de Violencia

El tema de la violencia es un tema estructural que involucra diferentes ámbitos de la sociedad en El Salvador, ante esto y específicamente a una vida libre de violencia referida a las mujeres, según la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, esto se define como al “derecho de las mujeres de ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento”⁶⁴

Entre las temáticas que pueden ser tomadas en cuenta respecto a una vida libre de violencia se encuentran las muertes violentas de mujeres y feminicidios, por lo que para el año 2017 cada “18.7 horas ha ocurrido la muerte violenta de una mujer”⁶⁵, siendo los departamentos más poblados a nivel nacional los que representan más hechos de violencia hacia las mujeres por ejemplo San Salvador y San Miguel. Según datos obtenidos por el informe del ISDEMU Estado y Situación de las Mujeres 2017, se puede

⁶³ *Ibíd*em

⁶⁴ *Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres*, (El Salvador, Equipo Maíz, 2011), pág. 2, https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=2ahUKEwjmGKvLtcfkAhWGV1kKHTb9At0QFiADeqQIARAC&url=https%3A%2F%2Fwww.isdemu.gob.sv%2Findex.php%3Foption%3Dcom_phocadownload%26view%3Dcategory%26id%3D17%253Alegislacion%26download%3D328%253Aley-especial-integral-para-una-vida-libre-de-violencia-para-las-mujeres-version-popular_web%26Itemid%3D234%26lang%3Des&usq=A0vVaw10SbRkM1-CSgNkusKVZ CUA

⁶⁵ *Ibíd.* 20

determinar que en comparación al 2015 (574) y el 2016 (524), se registró una tendencia a la baja con 468 asesinatos de mujeres en el 2017, número que si bien se redujo un poco en comparación a años anteriores no deja de ser alarmante ante la situación a la que se enfrentan las mujeres día a día.

A nivel general según datos del “Ministerio de Justicia y Seguridad existieron en el 2017 un total de 20,880 mujeres que sufrieron algún tipo de violencia”⁶⁶, estos incluyen feminicidios, violencia sexual, física, patrimonial y laboral. En lo que respecta al 2018 de acuerdo con el observatorio de ORMUSA (Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz), de enero a abril se contabilizaban 155 feminicidios. Por otra parte, a junio del 2018 según datos de la “Policía Nacional Civil se reportan 220 mujeres asesinadas”⁶⁷, 14 mujeres más asesinadas en comparación al 2016, por lo que si bien se están realizando esfuerzos para mermar esta racha de violencia contra las mujeres, estos no han obtenido los resultados deseados.

A través de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres se han creado la Unidades Institucionales de Atención Especializada para mujeres que enfrentan violencia, para “el año 2017 se han establecido 88 unidades institucionales de atención especializada a mujeres, administradas por 9 instituciones del Estado”⁶⁸ que se encuentran dentro del

⁶⁶ Ricardo Flores; Aurora Cáceres. “20,880 casos de violencia contra la mujer en 2017”, La prensa gráfica, enero 2018, acceso el 12 de agosto del 2018, <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/20880-casos-de-violencia-contra-la-mujer-en-2017-20180530-0233.html>

⁶⁷ Ricardo Flores, “Ocho mujeres asesinadas en un mes en La Libertad”, La prensa gráfica, enero 2017, acceso el 15 de agosto del 2018, <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/Ocho-mujeres-asesinadas-en-un-mes-en-La-Libertad-20180706-0108.html>

⁶⁸ *Estado y Situación de las mujeres 2017 Informe de avance de Plan Nacional de Igualdad 2016-2020, informe intermedio*, (El Salvador, ISDEMU, 2016), pág. 22, https://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/Plan_Nacional_de_Igualdad_2016-2020.pdf

sistema nacional de atención integral para una vida libre de violencia para las mujeres.

1.4.6 Participación Política y Ciudadana de las Mujeres

Entendiendo participación política como el hecho que las mujeres “cuenten con condiciones jurídicas sociales para la construcción de una democracia incluyente, paritaria donde el ejercicio de los derechos y las libertades fundamentales de mujeres y hombres en su diversidad sea la norma y no la excepción”⁶⁹

Esto a su vez implica la eliminación de obstáculos que hasta cierto punto limitan la participación política y ciudadana de las mujeres en diferentes ámbitos de toma de decisiones.

Las brechas de desigualdad en el área de participación política y ciudadana de las mujeres esta visualizada en los órganos del Estado, por ejemplo, en el órgano ejecutivo “el porcentaje de mujeres en cargos de ministras es solo de 23%; de viceministras con un 23.8% y de mujeres a cargo de autónomas solamente con un 22.4%”⁷⁰ de la población total de funcionarios en este órgano del Estado. Ahora bien, en lo que respecta a la participación de las mujeres en el órgano legislativo se puede afirmar que en comparación del periodo “2009-2012 con una participación de porcentajes de diputadas de 20.24% con el periodo 2012-2015 con una participación del 29.76”⁷¹, se tuvo un leve incremento de 9.52% respecto a la participación de las mujeres en el

⁶⁹ *Plan Nacional de Igualdad 2016-2020*, (El Salvador, ISDEMU, 2016), pág. 42, https://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/Plan_Nacional_de_Igualdad_2016-2020.pdf

⁷⁰ *Ibídem*

⁷¹ *El Salvador dónde y cómo estamos las mujeres. Compendio y Estadísticas e indicadores de género 2009-2014* (El Salvador, ISDEMU, 2016) pág. 38-43, http://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/COMPENDIO_ESTA_DISTICO.pdf

órgano legislativo por lo que un tercio del total de diputados de la asamblea legislativa (84) son mujeres. De igual manera, un ejemplo en el Órgano Judicial es el desafío de la participación de las mujeres ya que solo un “33.3% mujeres fungen como magistradas de corte plena y de igual manera solo un 33.3% de mujeres como magistradas de cámara”⁷².

Cuadro N° 7: Participación de las mujeres en el órgano legislativo

Participación de las mujeres en el órgano legislativo	
Periodo	Porcentaje de participación
2009-2012	20.24%
2012-2015	29.76%

Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el Plan Nacional de Igualdad 2016-2020

Por otra parte el porcentaje de mujeres en gobiernos municipales al igual que en los órganos del Estado tiene poca participación de las mujeres en comparación a los hombre, siendo solamente en el periodo 2012-2015 un “10.69% mujeres alcaldesas de un total de 262 municipalidades en dicho periodo; a su vez de un total de 262 de síndicos solo un 18.70% son mujeres; en lo que respecta al número total de regidoras de 1424 solamente un 26.05% son mujeres y de un total de 1048 regidores suplentes, un 32.06% son mujeres”⁷³,

Referente al periodo de elecciones del año 2018 se puede decir según los datos del Tribunal Supremo Electoral, solamente 27 mujeres fueron escogidas para dirigir una alcaldía de las 262 municipalidades manteniendo

⁷²Plan Nacional de Igualdad 2016-2020 (El Salvador, ISDEMU, 2016), pág. 42 , https://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/Plan_Nacional_de_Igualdad_2016-2020.pdf

⁷³ El Salvador dónde y cómo estamos las mujeres. Compendio y Estadísticas e indicadores de género 2009-2014, (El Salvador, ISDEMU, 2013) pág. 38-43, http://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/COMPENDIO_ESTA_DISTICO.pdf

como resultado al igual que el periodo 2012-2015 solamente un rango entre el 10% y 11%, por lo que aún se sigue observando la falta de representatividad que las mujeres poseen en organismos de toma de decisiones.

Cuadro N°8: Porcentaje de mujeres en gobiernos municipales 2012-2015

Porcentaje de mujeres en gobiernos municipales periodo 2012-2015	
Municipalidades	10.69% mujeres alcaldesas de un total de 262
Síndicos/as	18.70% síndicas de un total de 262
Regidores/as	26.05% de un total de 1424
Regidores/as suplentes	32.06% de un total de 1048

Elaboración propia a partir del informe El Salvador dónde y cómo estamos las mujeres. Compendio y Estadísticas e indicadores de género 2009-2014

1.4.7 Medio Ambiente y Gestión de Riesgos

En términos generales estas temáticas bajo la lógica de la igualdad sustantiva se refieren a “reconocer la vivencia de las mujeres como sujetas en íntima relación con un territorio y recursos por los cuales generalmente no se les garantiza decidir”⁷⁴, es decir que es necesario reconocer las deficiencias en el control y acceso de recursos ya que afectan principalmente a las mujeres.

Por lo que las dos principales temáticas dentro de la rama Medio Ambiente y Gestión de Riesgo son, la primera, velar por el principio de igualdad y no discriminación en las políticas, planes y proyectos sobre cambio climático.

Respecto a la otra temática está enfocada a la participación de las mujeres en la toma de decisiones en la elaboración e implementación del mapeo y

⁷⁴ *Plan Nacional de Igualdad 2016-2020* (El Salvador, ISDEMU, 2016) pág. 43, https://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/Plan_Nacional_de_Igualdad_2016-2020.pdf

protección de recursos humanos, en este aspecto es importante mencionar que “en el 2017 en MARN logro incorporar un 16.8% la participación de las mujeres en implementación de la Red e Observadores Locales Ambientales”⁷⁵ así como de un total de 152 guarda recursos, 138 son hombres 90.8% y 14 mujeres 9.2%, mostrando claramente una gran brecha entre hombres y mujeres.

Cuadro N°9: Participación de las mujeres en la protección de recursos humanos

Participación de las mujeres respecto a la protección de recursos humanos	
Participación de mujeres en implementación de la red de observadores locales ambientales	16.8% de mujeres
Guarda Recursos	De un total de 152, 14 de estos son mujeres representado el 9.2%

Elaboración propia a partir del informe Estado y Situación de las mujeres 2017

CONCLUSIÓN CAPITULAR

A pesar de los mecanismos implementados, acuerdos internacionales y leyes creadas que velan por los derechos de las mujeres, aún persisten las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en El Salvador, según los hallazgos encontrados en este capítulo la desigualdad y la falta de oportunidades para las mujeres en el país continúa siendo una problemática de alta relevancia, por las consecuencias que genera en el desarrollo integral de las personas y el progreso social.

⁷⁵ *Estado y Situación de las mujeres 2017 Informe de avance de Plan Nacional de Igualdad 2016-2020, informe intermedio* (El Salvador, ISDEMU, 2016), pág. 26, <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiSsbj447jAhVxrlkKHQPKAawQFjAAegQIARAB&url=http%3A%2F%2Fwww.transparencia.gob.sv%2Finstitutions%2Finstituto-salvadoreno-para-el-desarrollo-de-la-mujer%2F>

Pero esta desigualdad no se presenta solamente en El Salvador, sino que también a nivel internacional, por lo tanto, se crea a partir de esta necesidad el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 “Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres y las Niñas” considerando a esta temática como un tema central para el cumplimiento de los 17 objetivos al 2030. Debido a que la nueva agenda, al tratarse de un abordaje holístico presenta la necesidad de que todos los objetivos se relacionen de manera directa, y que el cumplimiento de uno condicione el cumplimiento de los demás.

El Salvador, en específico al adoptar como propia dicha agenda internacional se comprometió a crear un mecanismo que respondiera a su propia realidad, es allí donde se crea la Agenda Nacional de Desarrollo Sostenible, la cual es un aspecto central de estudio y crítica en esta investigación. La línea de base de dicha agenda, al crearse el ODS 5, carecía de información estadística actualizada, siendo esta una de las principales limitantes. La información estadística desagregada y considerando aspectos de género, es donde se muestra la debilidad institucional del Estado salvadoreño en la creación de indicadores pertinentes que describan y evalúen de manera oportuna las políticas públicas los planes institucionales, programas y proyectos para la intervención de las brechas de desigualdad.

De igual manera, es necesario que el Estado salvadoreño genere mecanismos oportunos para su abordaje, creando de manera eficaz espacios de coordinación que permitan generar información clara, concisa y eficaz, para la creación de líneas de base acorde a la realidad salvadoreña.

El compromiso que el Estado asuma se verá evidenciado en el nivel de coordinación que logren a nivel institucional para mejorar dicha situación y esto involucra no solamente el nivel político, sino técnico de dicha

operatividad. Por lo tanto, la hipótesis de esta investigación es validada debido a que el logro de la igualdad y reducción de brechas de separación estructural de condiciones materiales y subjetivas de vida o existencia entre los géneros requiere del cambio en la organización Estado y cultura del funcionariado público a fin de administrar la idoneidad de los procesos de selección de personal que requiere la implementación de los ODS5, que trascienden la orientación y aprobación leyes, diseño de planes, programas y proyectos que se crean y ejecutan, sino también en observancia de los métodos administrativos y técnicos de llevarlos a cabo.

Para lograr que la Agenda Nacional de Desarrollo Sostenible se cumpla y el ODS 5 en específico, se necesita un plan de acción eficaz que derrumbe todas aquellas barreras de creación de planes de gobierno que sean obstáculo de actuación de políticas públicas a largo plazo, es por esta razón que el gobierno debe continuar trabajando para adecuar a las instituciones gubernamentales en el cumplimiento de los ODS pero sobre todo de sensibilizar al personal que labora en cada institución y que estos sean capaces de poder replicar todo aquello que conlleve a una igualdad real en la sociedad, y lograr que dichas políticas trasciendan la esfera gubernamental y adquieran una connotación estatal.

CAPÍTULO II:

CAPACIDAD INSTITUCIONAL Y MARCO REGULATORIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA EL CUMPLIMIENTO DEL ODS CINCO

El presente capítulo pretende explorar sobre la capacidad institucional del Estado salvadoreño en materia de protección, garantía y respeto de los derechos de las mujeres y las niñas, además de los avances en el marco legal regulatorio, aspecto crucial para la consecución del ODS 5 utilizando, como se mencionó en la introducción general de la presente investigación el nivel de estudio exploratorio, teniendo como unidades de análisis las instituciones estatales relacionadas con la ley de igualdad y con el cumplimiento y medición de los indicadores del ODS cinco. A la fecha no existe un estudio sobre los avances y capacidad institucional real para lograr cumplir al 2030 los ODS en el país.

Con base al supuesto fundamental, en el presente capítulo se pretende encontrar en qué medida se están fortaleciendo las instituciones estatales en el desarrollo de competencias del personal responsable en la ejecución de planes, programas y proyectos en materia de igualdad y de qué manera la aplicabilidad de dichos aspectos beneficia a las mujeres en el país

Es por ello que éste capítulo se divide en cinco apartados, en el primero y segundo se hace un bosquejo en cuanto a los antecedentes de las leyes jurídicas internacionales existentes en las cuales es relevante destacar el avance real de los compromisos internacionales que ha tenido el Estado salvadoreño del periodo 2016-2018, además de la estrecha relación que existe entre las normativas internacionales y leyes nacionales, con el fin de indagar el nivel de cumplimiento de las instituciones estatales respecto al

marco jurídico en materia de igualdad de género y erradicación de la discriminación por motivos de sexo.

En el tercer apartado se brindan datos de género y la participación que tienen las mujeres dentro de la administración pública en los tres órganos del Estado y municipalidades la cual, a pesar de la implementación de políticas públicas en materia de igualdad de género todavía no se logra evidenciar a cabalidad una verdadera participación por parte de las mujeres, dicho apartado tiene como fin constatar el grado de participación plena y efectiva de las mujeres en los ámbitos políticos y públicos con respecto a la ocupación de cargos de liderazgo.

Consecuentemente, se hace énfasis en el mecanismo creado por el Gobierno de El Salvador que tiene sus bases en la planificación estratégica interinstitucional, exponiendo los niveles de coordinación y vínculos entre las instituciones públicas, y el funcionamiento de la comunicación, con el fin de definir los mecanismos interinstitucionales de coordinación entre los involucrados de medir y hacer cumplir las metas establecidas como prioridad del ODS 5.

Finalmente, se destaca la integración técnica de todos los esfuerzos de la planificación estratégica y pública, la cual ha representado un desafío desde la sensibilización hasta la formación técnica profesional, con base a la creación de una cultura con enfoque de igualdad de los géneros y desarrollo de las capacidades de la población de mujeres y niñas, con el fin de demostrar la capacidad de transversalización de las instituciones públicas salvadoreñas en materia de elaboración de planes, programas y proyectos bajo un presupuesto con enfoque de género.

2.1 Marco jurídico vigente que promueve la Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres y Niñas

En el ámbito internacional, los Estados adoptan compromisos que contribuyen en garantizar el bienestar y el desarrollo de la sociedad, siendo el marco jurídico internacional una hoja de ruta en el desarrollo de los planes a nivel nacional.

La temática de género en la legislación internacional ha tomado mayor relevancia, la Asamblea General de las Naciones Unidas ha sido el amparo de las diferentes legislaciones que han abarcado esta área para la protección de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, siendo de gran importancia la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, “Convención de Belém do Pará o Convención Interamericana, IV Conferencia Internacional de la ONU sobre la Población y el Desarrollo⁷⁶”, y la IV Conferencia Mundial de Beijing, en las cuales se abordan temas de gran importancia para el cumplimiento de los derechos de la población femenina, como la igualdad de condiciones en los diferentes ámbitos de la sociedad y una vida libre de violencia.

2.1.1 Régimen Jurídico en el ámbito Internacional

En el año de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas establece los derechos humanos fundamentales bajo el respaldo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), asumiendo como base el respeto a la dignidad humana y la igualdad de derechos entre las personas,

⁷⁶ “La Conferencia de El Cairo”, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, acceso el 10 de agosto del 2018, <https://www.cidh.oas.org/Basicos/Spanish/CartaOEA.htm>

los cuales “no hacen distinción con respecto a la religión, sexo, nacionalidad, cultura, etc. siendo estos derechos universales e inherentes a los seres humanos⁷⁷;

Los Gobiernos deben cumplir con el derecho internacional de los derechos humanos, en cuanto a la adopción de leyes y medidas que los protejan a estos ya que se establece que “los Gobiernos deben actuar de manera adecuada o abstenerse de emprender ciertas acciones, para promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos y de los grupos”⁷⁸

Dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se mencionan derechos tales como el derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la educación, al trabajo, entre otros; esta Declaración ha inspirado la creación de tratados internacionales, convenciones regionales y leyes nacionales que constituyen un sistema jurídico para la promoción y protección de estos derechos tanto a nivel internacional como a nivel nacional, “centrándose en temas que abordan los grupos sociales en asuntos como la discriminación racial, la protección de los derechos de los niños y las niñas, las personas con capacidades especiales, los migrantes, las minorías, y los derechos de las Mujer”.⁷⁹

En 1979 nace la CEDAW la cual está amparada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y es “el único tratado de derechos humanos que confirma los derechos reproductivos de la mujer y fue ratificada por 180

⁷⁷“¿Qué son los derechos humanos?”, ACNUDH, acceso el 22 de septiembre del 2018, <https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx>

⁷⁸ “Derechos Humanos”, Naciones Unidas, acceso el 16 de septiembre del 2018, <http://www.un.org/es/sections/issues-depth/human-rights/index.html>

⁷⁹ Ibídem

países”⁸⁰. La Convención establece los derechos de las mujeres en nueve áreas o ámbitos, así como obligaciones para los Estados, a fin de lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

En el siguiente cuadro se presentan las áreas o ámbitos de la CEDAW relacionados con los indicadores con respecto al “logro de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres y las niñas” en el Salvador⁸¹

Cuadro N° 10: Áreas o ámbitos de la CEDAW relacionados con los indicadores del ODS 5

Áreas	Breve explicación
Esfera política y Pública	La convención destaca el derecho al voto, pero se relaciona a la temática en cuanto a la participación de las mujeres en ejercer cargos públicos en el país y participar en la formulación de políticas gubernamentales, para asegurar la participación plena de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles.
Área de Educación	Es importante destacar en esta área el acceso igualitario al estudio para niños y niñas además de la igualdad de oportunidades para becas, la capacitación laboral y la reducción de las tasas de deserción femenina, el acceso al deporte y la educación física para todos y todas.
Empleo	se relaciona al trabajo remunerado para las mujeres teniendo las mismas oportunidades que los hombres, estabilidad en el trabajo, igual remuneración y seguridad social, protección de su salud y a la seguridad ocupacional, reconociendo también el trabajo doméstico y remunerado y compartir la responsabilidad de las tareas en el hogar.
Salud:	Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos es uno de los indicadores de las ODS 5, por lo tanto es importante la creación de condiciones que posibiliten la igualdad de las mujeres en el acceso a los servicios de atención médica y de planificación familiar
Derechos	Es importante la participación de las mujeres para lograr la

⁸⁰ “Los derechos humanos de la Mujer”, UNFPA, acceso el 21 de agosto del 2018, <https://www.unfpa.org/es/resources/los-derechos-humanos-de-la-mujer>

⁸¹ Ana Elena Badilla, “Los Derechos Humanos de las Mujeres-cap.3”, Mujeres en Red, publicado en mayo del 2003, acceso el 18 de agosto del 2018, <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article177>

Económicos	igualdad de derechos a los recursos económicos, el acceso a la propiedad y el control de la tierra, al crédito y a prestaciones familiares.
Matrimonio	Las mujeres pueden elegir libremente el cónyuge y contraer matrimonio con su pleno consentimiento; a decidir libre y responsablemente el número de hijos, elegir su apellido, y a la vez que se les garantiza los mismos derechos en materia de propiedad y administración de bienes relacionándolo con la eliminación de todas las prácticas nocivas como el matrimonio infantil, precoz y forzado.

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la Conferencia sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

En el contenido del cuadro se enmarcan algunas de las áreas de la CEDAW que están relacionadas con las metas e indicadores del ODS 5, como es el caso de la participación de las mujeres en la esfera política y la oportunidad de ejercer cargos públicos de liderazgo, además se tomó en cuenta el área de la educación por el hecho que implica que las niñas y los niños tengan la mismas oportunidades de estudiar y elegir la carrera académica que ellos decidan, con equidad y sin discriminación, al margen de los estereotipos que la sociedad interponga.

Otro indicador importante relacionado es el área del empleo debido a que uno de los indicadores más relevantes del objetivo priorizado es reconocer el trabajo remunerado, valorar los cuidados y el trabajo doméstico, además de impulsar la igualdad salarial que las mujeres merecen.

El acceso universal a la salud sexual reproductiva y los derechos reproductivos es otro tema en común y de gran importancia ya que le da a la mujer el derecho a la atención médica cuando ésta lo requiera.

Los derechos económicos juegan un papel fundamental en los indicadores del ODS 5, ya que busca la autonomía económica y el control de los recursos económicos a las mujeres, y por último se tomó en cuenta el área

del matrimonio ya que en los indicadores se relacionan en eliminar la violencia en la explotación sexual, y el matrimonio forzado, siendo la mujer capaz de decidir qué hacer con su cuerpo y con quien compartir su vida. Con este instrumento jurídico se avanza hacia el cumplimiento de la Igualdad de los derechos de la mujer y defensa de la dignidad humana.

En 1928 se crea “La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), organismo especializado del Sistema Interamericano de velar por los derechos e intereses de las mujeres, la cual detectó un vacío en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en cuanto a que no contemplaba el tema de violencia contra las mujeres y acordó diseñar una estrategia multidimensional y multifocal que abordara este tema a través de consultas a expertas, incluyendo la participación de la sociedad civil a nivel nacional y de las instancias decisorias de la OEA”⁸²

Es de esta manera cómo surge en 1994 la Convención do Belém do Pará o Convención Interamericana para “prevenir, sancionar, y erradicar la Violencia contra las mujeres su objetivo principal es el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica...”⁸³

Los Avances impulsados por la Convención Interamericana han sido: “El reconocimiento de que la violencia contra la mujer es una violación de los

⁸² “Cómo nace la Convención de Belém do Pará? Recordemos su origen en su vigésimo aniversario”, Dialogo CIM, acceso el 26 de septiembre del 2018, <https://dialogocim.wordpress.com/2013/12/27/como-nace-la-convencion-de-belem-do-para-recordando-su-origen-en-el-vigesimo-aniversario-de-la-convencion-interamericana-para-prevenir-erradicar-y-sancionar-la-violencia-contra-la-mujer>

⁸³“Convención do Belém do Pará”, OEA, acceso el 29 de septiembre del 2018, <http://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp12>

derechos humanos y libertades fundamentales que trasciende todos los sectores de la sociedad, independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión a la vez que se manifiesta como una relación de poder desigual entre hombres y mujeres”⁸⁴

Es decir, surge el derecho a una vida libre de violencia, se reconoce el derecho de toda mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales.

Erradicar la violencia contra las mujeres es importante, primero por ser esta una violación a los derechos humanos, y como consecuencia un obstáculo para el desarrollo pleno de una sociedad además es un imperativo moral y responsabilidad de todos y todas que las mujeres logren incursionar en espacios igualitarios donde se les proporcionen los mismos derechos.

En 1994 se realiza un avance importante con la “IV Conferencia Internacional de la ONU sobre la Población y el Desarrollo de El Cairo”⁸⁵ la cual significó la aprobación del Programa de Acción de la CIPD.

El Objetivo e Importancia de la IV Conferencia Internacional de la ONU sobre la Población y el Desarrollo fueron “Satisfacer las necesidades de las mujeres y los hombres en forma individual incluyendo metas con respecto a la educación, especialmente de las niñas “se destaca la integración de las cuestiones de población en todas las políticas y programas de desarrollo y Se considera el documento de valor universal más abarcador e integral

⁸⁴ Ibíd. 2

⁸⁵“El Programa de Acción”, United Nations population information network (POPIN), acceso el 27 de Agosto del 2018, <http://www.un.org/popin/icpd/infokit/infokit.sp/3program.stx.html>

sobre “salud sexual y reproductiva y los derechos correspondientes, siendo la salud reproductiva el estado general de bienestar físico, mental y social, y no de mera ausencia de enfermedades o dolencia”⁸⁶

Es decir, los estados deben garantizar un enfoque preventivo de la salud de la mujer y no meramente curativo debido a que la mujer tiene el derecho de informarse, de prevenir y llevar una vida sexual segura y satisfactoria, de tener acceso a métodos de regulación de fecundidad, de su elección efectiva, sostenible y aceptables como forma de planificación familiar, derecho a tener acceso a servicios de salud apropiados.

Los derechos sexuales y reproductivos según la conferencia mencionada anteriormente, incluyen: “acceso a servicios de planificación familiar, atención prenatal, postnatal y en el parto, atención médica para los recién nacidos, tratamiento para las enfermedades del aparato reproductor y enfermedades de transmisión sexual, servicios para el aborto seguro, y tratamiento para las complicaciones relacionadas con el aborto, prevención y tratamiento apropiado de la infertilidad, información, educación y consejo sobre la sexualidad humana, la salud reproductiva, la paternidad responsable, y desaconsejar prácticas dañinas como la mutilación genital femenina”.⁸⁷

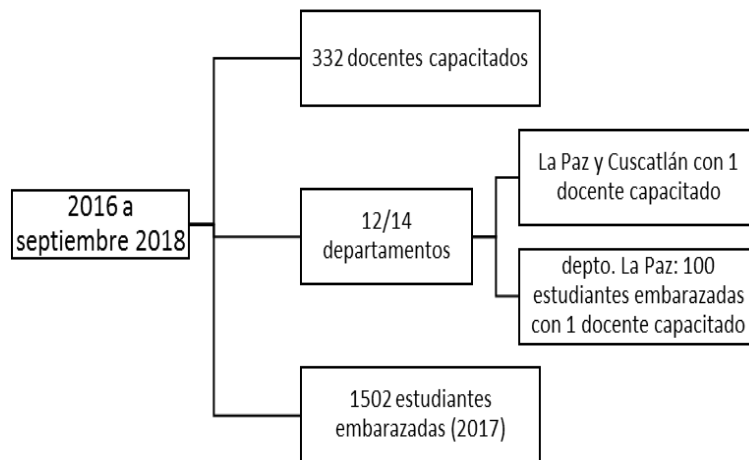
Siendo la información, educación y consejo sobre la sexualidad uno de los principales derechos sexuales y reproductivos, no se ha logrado en los

⁸⁶Jonathan Rapaport. “Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo, “Salud reproductiva”, Dicc. Hegoa, acceso el 5 de julio del 2018, <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/195>

⁸⁷ María Elósegui. “Conferencia del Cairo y la creación del concepto de derechos reproductivos”, Catholic. Net, acceso el 9 de agosto del 2018, <http://es.catholic.net/op/articulos/18013/cat/450/la-conferencia-del-cairo-y-la-creacion-del-concepto-de-derechos-reproductivos.html#modal>

centros educativos públicos y privados, avances significativos ya que en el país aún no se logra la educación integral en sexualidad, ni se evidencian avances en cuanto a la capacitación docente, ya que según información del Observatorio de los Derechos Sexuales y Reproductivos de ORMUSA, se presentan los datos desde los años 2016 a septiembre del 2018 en el siguiente cuadro;

Figura N°4: Datos Obtenidos de ORMUSA referente a la educación sexual integral en centros educativos públicos y privados



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Observatorio de los Derechos Sexuales y Reproductivos de ORMUSA

Es fundamental garantizar la plena participación de las mujeres en el desarrollo económico y social, así mismo se les debe proporcionar las mismas oportunidades de desarrollo y de justicia social, es por ello que en 1995 surge la IV Conferencia Mundial de Beijing, cuyo objetivo principal era la Igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres en todas partes del mundo, cuando dicha conferencia llega a su fin surge la

“Declaración y Plataforma de Acción de Beijing”⁸⁸, que expresa: “la determinación de los gobiernos de garantizar la paz para las mujeres; la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer y la niña, intensificando esfuerzos para garantizar a éstas el disfrute de condiciones de igualdad de sus derechos humanos y libertades fundamentales”⁸⁹

En cuanto a los Avances de la Conferencia de Beijing “se cambia el enfoque sobre las mujeres a uno más integral, es decir políticas de carácter público que aboguen por el cumplimiento y el respeto de los derechos de las mujeres a la luz de la Plataforma Mundial de Acción de Beijing y los compromisos establecidos en ella, el Estado salvadoreño formuló lo Política Nacional de la Mujer”⁹⁰ y se crea una instancia especializada en el desarrollo de las mujeres de manera integral, y no de una forma conservadora como en el pasado, una nueva manera en el que se pueda colocar la participación de las mujeres desde diferentes ámbitos del desarrollo surgiendo el ISDEMU.

El ISDEMU surge en “1996 como una institución pública de género que tiene como fin la construcción de la igualdad para las mujeres, fortaleciendo los espacios de participación y trabajo conjunto del gobierno y la sociedad civil”⁹¹

⁸⁸“La Plataforma de Acción de Beijing: inspiración entonces y ahora”, ONU MUJERES, acceso el 15 de agosto del 2018, <http://beijing20.unwomen.org/es/about>

⁸⁹“Convenciones Internacionales sobre la Mujer”, Medellín Gov, acceso el 20 de agosto del 2018, <https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpccontent/Sites/Subportal%20del%20Ciudadano/Equidad>

⁹⁰ “Conferencias y Convenciones Internacionales sobre las Mujeres”, ISDEMU, acceso el 19 de agosto del 2018, https://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=18%3Anormativa&Itemid=234&lang=es

⁹¹“Historia”, ISDEMU, acceso el 26 de septiembre del 2018, http://www.isdemu.gob.sv/index.php?Itemid=136&id=97&lang=es&option=com_content&view=article

Relacionar el ISDEMU con los objetivos de desarrollo sostenible es debido a que esta institución da seguimiento a los compromisos internacionales adquiridos por el Estado Salvadoreño, y de manera específica en materia de Derechos de las Mujeres, ya que se encarga de “Divulgar, promover y propiciar el efectivo cumplimiento de los Convenios ratificados por El Salvador, relativos al mejoramiento de la condición de la mujer; así como mantener vínculos de cooperación, información con organismos nacionales e internacionales, celebrar con ellos contratos o convenios para ejecutar proyectos o acciones de interés común”.⁹²

2.1.2 Régimen Jurídico en el ámbito Nacional vinculante a la operatividad de la ley de igualdad y la institucionalidad de género

El Gobierno de El Salvador adquirió compromisos específicos provenientes del ámbito internacional, los gobiernos son los encargados de definir los instrumentos de política pública que garanticen el cumplimiento de los derechos de las mujeres salvadoreñas. Es por ello que el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), juega un papel importante en promover el desarrollo integral de la mujer, y los anteproyectos de Ley y Reformas que mejoren la situación legal de la mujer, sobre todo en la legislación laboral.

Los derechos de las mujeres salvadoreñas se encuentran regulados tanto en la Constitución de la República de El Salvador como en leyes particulares que han sido parte de esta evolución del derecho de la Mujer y las niñas en el país.

⁹² *Ibíd*em

2.1.2.1 Constitución de la República de El Salvador vinculada con el principio de igualdad

La Constitución de la República de El Salvador según el Decreto No. 38 de 1983 establece como valor fundamental el respeto a la dignidad de la persona humana, en la construcción de una sociedad más justa, esencia de la democracia y espíritu de libertad y justicia, tanto para hombres como para mujeres. Así mismo en el artículo 3 se reconoce que todas las personas son iguales ante la ley sin hacer distinción de nacionalidad, raza, sexo o religión, todos son merecedores de los derechos humanos.

Siendo la igualdad un derecho fundamental del ser humano, donde todas las personas tienen derechos a las mismas oportunidades, “la igualdad ante la ley somete a todas las personas a las mismas condiciones de igualdad ante la legislación y se aplica a todos los sectores sociales de la comunidad, ya que todas las personas sin distinción son iguales ante ella”⁹³

Además abarca el derecho a la educación, a la participación política, trabajo, salud, crédito, propiedad, matrimonio y familia que también le corresponden a la mujer señalados en la Constitución de la República de El Salvador, a pesar de eso muchas mujeres en el país desconocen cuáles son sus derechos, así como las acciones y servicios del gobierno en beneficio de ellas, también hay un gran desconocimiento sobre las instituciones encargadas de velar por los derechos de las mujeres y por la aplicación de la Política Nacional de la Mujer, esto debido a la poca difusión que se le da a este tipo de información.

Es importante destacar que a pesar de que desde 1950 la legislación

⁹³ Mónica Porporatto, “Igualdad”, Qué significado, acceso el 25 de julio del 2018, <https://quesignificado.com/igualdad/>

salvadoreña reconoce la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, la cultura y la práctica cotidiana dice e impone otra cosa; las mujeres sufren discriminación en el acceso a la educación, al empleo, a un salario digno, a la protección social y a la propiedad, como se visualizó en el apartado de las brechas de desigualdad presentadas por ISDEMU. Las brechas de desigualdad son “las distancias que separan a mujeres y hombres, respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia radica en comparar cuantitativa y cualitativamente a mujeres y hombres con características similares, como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otras”

94

Las mujeres salvadoreñas aún se enfrentan a una serie de problemáticas producto de una cultura machista, en donde la mayoría no sabe cuáles son las instituciones o entidades a cargo de sensibilizar, difundir y velar por los derechos de éstas, por lo tanto, es necesario un cambio de cultura institucional en donde exista una transformación significativa en cuanto a la organización del Estado para que de esta manera logre directamente un cambio en su vida.

Existen avances como la creación de leyes, se ha avanzado durante la administración 2009-2014 con leyes y políticas públicas para fomentar la igualdad y superar la discriminación existente como por ejemplo la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, la Política Nacional de la Mujer y el Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva, entre otros.

⁹⁴ Pamela Higuera Hidalgo, “Brechas de Desigualdad”, *Pluralidad y Consenso*, n° 31 (2017), <http://revista.ibd.senado.gob.mx/index.php/PluralidadyConsenso/article/view/412>

Si bien es cierto, la igualdad como derecho es mencionada dentro de la constitución de la república sin embargo, se dejaba el vacío al ser mostrada de manera general y no específicamente con base a la protección de los derechos de las mujeres y a la desigualdad que existe entre las brechas salariales, el trabajo doméstico remunerado, las mismas oportunidades en cuanto al acceso de estudio de las niñas y jóvenes, la participación política en los cargos de liderazgo, entre otros, es por ello que surge la lucha de la creación de una ley por parte de organizaciones de mujeres salvadoreñas, que fuera capaz de abogar por ellas, es así como en el año 2011 se aprueba la ley de igualdad y erradicación de las discriminación contra las mujeres, mejorando de gran manera el marco jurídico en protección de la población femenina.

2.1.2.2 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres (LIE)

Se aprobó con el decreto No. “645 en el año 2011, teniendo como objetivo principal crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y la ejecución de las políticas públicas siendo estas acciones de gobierno que dan respuesta a aquellas demandas de la sociedad, que garantizarán la igualdad real y efectiva entre los hombres y las mujeres, sin hacer distinción entre ellos. Siendo la igualdad real la realización del principio de igualdad en la vida de las mujeres y de los hombres”⁹⁵

Esta iniciativa fue presentada por la Concertación Feminista “Prudencia Ayala” y otras organizaciones de mujeres, y la elaboración del dictamen fue realizada por la Comisión de la Familia, la Mujer y la Niñez de la Asamblea

⁹⁵ “Los Derechos de las Mujeres y la Igualdad”, Guía de formación para la incorporación de la Igualdad en la Administración Pública, acceso el 10 de agosto del 2018, http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/guia.pdf

Legislativa. Esta ley prohíbe la discriminación contra las mujeres, y es además de interés social y de aplicación general en todos los ámbitos ya sea económico, social, político y cultural.

2.1.2.3 Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las mujeres (LEIV) y la articulación con la Ley de Igualdad

En este mismo año (2011) con el decreto No. 520, surge la Ley especial integral para una “vida libre de violencia para las mujeres (LEIV) ante la necesidad de proteger a las mujeres, la cual 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”.⁹⁶

Tiene como objeto establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Esta iniciativa surge a partir de la incidencia sostenida del movimiento feminista y de mujeres de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA).

2.1.2.4 Plan Quinquenal de Desarrollo 2014 – 2019 (PQD) de la administración central

El Plan Quinquenal de Desarrollo en el año 2014 ha sido uno de los instrumentos de política pública de más alto nivel, el cual se orienta en la visión de que El Salvador sea un país próspero, equitativo, incluyente, solidario y democrático que ofrece oportunidades de buen vivir a toda su población, en el cual una de sus metas es Impulsar la empleabilidad y el empleo, con énfasis en la juventud y en las mujeres.

⁹⁶ “Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres”, ISDEMU, acceso el 28 de mayo del 2018, https://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/telesalud_2017_presentaciones/presentacion24052017/LEY-ESPECIAL-INTEGRAL-PARA-UNA-VIDA-LIBRE-DE-VIOLENCIA-PARA-LAS-MUJERES

En este Plan se establecen las prioridades y se traza el camino de la planificación de corto y mediano plazo a través de la definición de objetivos, estrategias y metas en beneficio de la población.

Se abordan dos enfoques de política pública necesarios para el buen vivir, el enfoque de derechos humanos y el enfoque de género, en este teniendo en cuenta las necesidades e intereses específicos tanto de los hombres como de las mujeres, y toma en cuenta las causas y las consecuencias de las desigualdades entre estos, por lo tanto, es importante la aplicación de este enfoque en las políticas públicas ya que se demuestra el impacto que puede generarse en ambos grupos. Siendo las políticas públicas “acciones de gobierno con objetivos de interés público que surgen de decisiones sustentadas en un proceso de diagnóstico y análisis de factibilidad”⁹⁷

Por lo tanto, el Plan Quinquenal, “promoverá políticas, programas y acciones orientados a disminuir las brechas de desigualdad existentes en el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres, y garantizará la igualdad de ambos en el acceso a las oportunidades y resultados del desarrollo”⁹⁸

2.1.2.5 Plan Nacional de Igualdad 2016 - 2020(PNI) como instrumento técnico estratégico para la operatividad de la Ley Nacional de Igualdad

A su vez, se impulsa el Plan Nacional de Igualdad (PNI) el cual prioriza ocho ámbitos fundamentales para combatir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres existentes en el país en los diferentes ámbitos económico, social y público.

⁹⁷ Julio Franco Corzo, “¿Qué son las políticas públicas?”, IEXE. Edu., acceso el 26 de agosto del 2018, <https://www.iexe.edu.mx/blog/que-son-las-politicas-publicas.html>

⁹⁸ *El Salvador Productivo, Educado y Seguro, Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019*, (El Salvador, Gobierno de El Salvador, 2014) pág. 31, <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/migobdt/documents/86818/download>

Este plan se constituye en la Política Nacional para los Derechos de las Mujeres e integra una estrategia para la transversalidad de la igualdad y no discriminación en todos los ámbitos del país, es decir la incorporación de la temática de género en los poderes públicos, definida también como la “adopción de la igualdad de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”⁹⁹

El Plan Nacional de Igualdad operativiza la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) y la Política Nacional de la Mujer (PNM).

2.1.2.6 Convención sobre los Derechos del Niño y Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia

En cuanto a la protección de los derechos de las niñas, el país fue uno de los primeros en ratificar la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), la CDN ha sido recogida a nivel nacional para su implementación sistémica por la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA), donde se refleja el agrupamiento de los derechos de la niñez en cuatro áreas: “Supervivencia, desarrollo, protección y participación”¹⁰⁰.

2.2 Cumplimiento del marco Jurídico en materia de Igualdad de Género en las instituciones estatales del país

El marco jurídico vigente en El Salvador, referente a la igualdad de género, está conformado por diferentes leyes, reglamentos y herramientas de políticas públicas, muchas de estas amparadas bajo tratados internacionales,

⁹⁹“Qué es la Transversalidad de Género”, Instituto Navarro, acceso el 3 de noviembre del 2018, http://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Transversalidad/Transversalidad

¹⁰⁰“Situación de la niñez y adolescencia en el país”, UNICEF El Salvador, acceso el 28 de mayo del 2018, <https://www.unicef.org/elsalvador/overview.html>

que vienen a apoyar a los esfuerzos que se están realizando tanto a nivel mundial en conformidad a los objetivos planteados en la agenda de desarrollo sostenible, como en los esfuerzos que se están realizando a nivel nacional a modo de lograr lo que se conoce como la igualdad sustantiva.

Respecto a las leyes, la más importante referente a Igualdad de Género y empoderamiento de las mujeres en el país, se tiene de conformidad a la CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer) la creación de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres (LIE) en el 2011, “donde el objeto de dicha ley es la creación de bases jurídicas que orienten el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizaran la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres”¹⁰¹, es decir llegar al grado de la igualdad sustantiva.

En este sentido entre los avances con respecto a la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres se encuentran “según el ISDEMU desde el 2015 se ha implementado la Estrategia de Fortalecimiento de las Unidad Institucional de Género (UIG). En este periodo, ha sido sustantivo el avance en la creación de Unidades Institucionales de Género hasta el año 2017 se habían conformado 60, se contaban con 29 Políticas Institucionales de Género, 24 Planes

¹⁰¹ *Ley de Igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres*, (El Salvador, ISDEMU, 2011) pág. 4, <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiK852l3MfkAhVHwFkKHWV6DG8QFjADegQIABAC&url=https%3A%2F%2Fwww.transparencia.gob.sv%2Finstitutions%2Fcnr%2Fdocuments%2F197052%2Fdownload&usg=AOvVaw3qfFVZXORjKA8-ZPvcqVwo>

Institucionales de igualdad y 41 instituciones contaban con presupuesto para la igualdad.”¹⁰²

De igual manera la importancia de las unidades de género radica en que esta debe estar ubicada en la estructura institucional en una posición que le confiera autoridad y jerarquía para con ello lograr el cumplimiento de sus funciones y contar con recursos institucionales suficientes que le permita dar cumplimiento a sus responsabilidades. A su vez esta deberá establecer las articulaciones institucionales necesarias para el desempeño de sus funciones, unidades, departamentos o direcciones de la institución, y de manera estratégica con aquellas relacionadas a la planificación, programación y de presupuesto de la institución aspectos que son de suma importancia para con ello alcanzar una verdadera igualdad entre los géneros. Por lo que se logra percibir un avance, significativo en lo que respecta a los lineamientos establecidos por la Ley de Igualdad.

Otra de las leyes que forma parte del marco jurídico en materia de igualdad de género es la Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres (LEIV) creada de igual manera en el año 2011, la cual 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”¹⁰³. Entre

¹⁰² *Estado y Situación de las mujeres 2017 - Informe de avance de Plan Nacional de Igualdad 2016-2020, informe intermedio*, (El Salvador, ISDEMU, 2016) pág. 3, https://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/Plan_Nacional_de_Igualdad_2016-2020.pdf

¹⁰³ Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, (El Salvador, Equipo Maíz, 2011), pág. 3, https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=2ahUKEwjmgKvLtcfkAhWgv1kKHTb9At0QFjADegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fwww.isdemu.gob.sv%2Findex.php%3Foption%3Dcom_phocadownload%26view%3Dcategory%26id%3D17%253Alegislacion%26download%3D328%253Aley-especial-integral-para-una-vida-libre-de-

los principales avances respecto a la LEIV se encuentra la “Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia” que constituye la política marco para el cumplimiento de la ley.

En ese sentido hasta el año 2017 la entrada en vigencia de la LEIV representa un periodo de transformaciones institucionales y de orientación de herramientas de políticas públicas, ya que esta tiene por objeto “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”¹⁰⁴ por lo que puede determinarse que esto representa un avance en materia de combate a la violencia en contra de las mujeres y que marca un precedente en el país a partir de la entrada en vigencia de la LEIV y de la política que constituye el cumplimiento de dicha ley.

En lo que respecta al Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019 (PQD), este propone transversalizar la perspectiva de género en todos sus objetivos y líneas de acción, incluyendo a todas las poblaciones prioritarias del plan, y específicamente en el área prioritaria “garantizar la seguridad ciudadana”, se incorporan acciones para garantizar la respuesta estatal para la atención y protección integral especializada a las mujeres que enfrentan hechos de violencia, en todos sus ciclos de vida. Ante lo anteriormente mencionado uno

[violencia-para-las-mujeres-versionpopular_web%26Itemid%3D234%26lang%3Des&usg =A
OvVaw10SbRkM1-CSgNkusKVZCUA](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=2ahUKEwjmgKvLtcfkAhWgv1kKHTb9At0QFjADegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fwww.isdemu.gob.sv%2Findex.php%3Foption%3Dcom_phocadownload%26view%3Dcategory%26id%3D17%253Alegislacion%26download%3D328%253Aley-especial-integral-para-una-vida-libre-de-violencia-para-las-mujeres-version-popular_web%26Itemid%3D234%26lang%3Des&usg=AOvVaw10SbRkM1-CSgNkusKVZCUA)

¹⁰⁴ Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, (El Salvador, Equipo Maíz, 2011), pág. 2, https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=2ahUKEwjmgKvLtcfkAhWgv1kKHTb9At0QFjADegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fwww.isdemu.gob.sv%2Findex.php%3Foption%3Dcom_phocadownload%26view%3Dcategory%26id%3D17%253Alegislacion%26download%3D328%253Aley-especial-integral-para-una-vida-libre-de-violencia-para-las-mujeres-version-popular_web%26Itemid%3D234%26lang%3Des&usg=AOvVaw10SbRkM1-CSgNkusKVZCUA

de los principales avances es la elaboración del Plan de Acción Quinquenal de la Política para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (PAQ-PNVLV), a través del ISDEMU en conjunto con las instituciones de la Comisión Técnica Especializada, que es un instrumento político que facilita a las instituciones del Estado el logro de los objetivos estratégicos propuestos para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia contra las mujeres. Plan Nacional de Igualdad 2016-2020 en el cual se “contemplan todos los compromisos, visiones, apuestas y prioridades establecidas en cada una de las instituciones con competencias de Ley para el avance de la igualdad sustantiva en El Salvador y que constituye la principal herramienta de política pública del Estado salvadoreño en materia de igualdad para las mujeres, con alcance nacional, sectorial y municipal”¹⁰⁵

En este sentido mediante el funcionamiento del Sistema de la igualdad sustantiva se han coordinado esfuerzos institucionales estableciendo objetivos de trabajos colectivos y sentando las bases para el avance de la igualdad sustantiva en el país. De igual manera, por el hecho de ser un plan que actualmente está en acción, no se tienen registrados avances en su totalidad, razón por la cual no se hacen mención de estos.

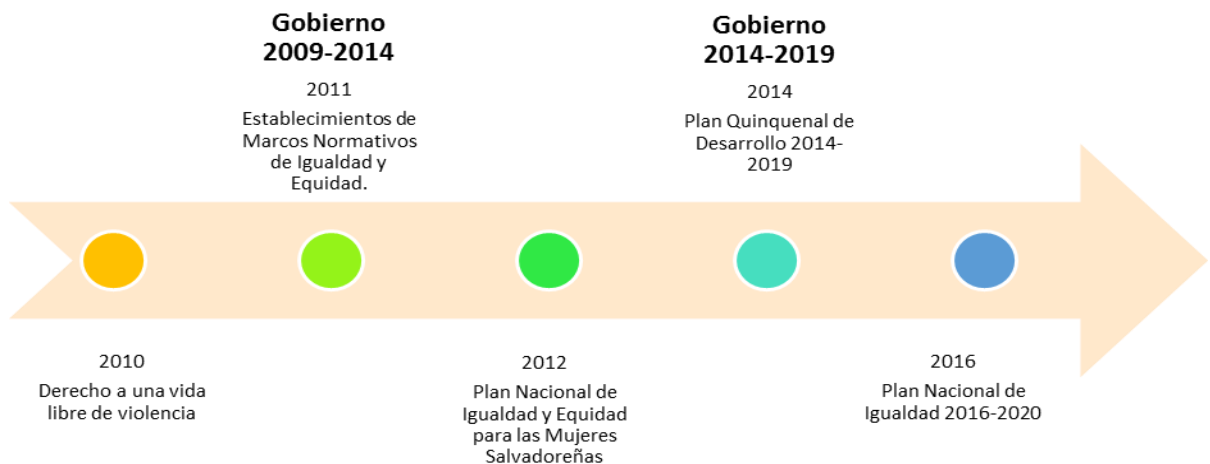
Siendo dicho sistema un “mecanismo de coordinación interinstitucional que aglutina a las instituciones del Estado responsables del cumplimiento de la normativa nacional para la igualdad a fin de dar seguimiento a los avances que cada una esté desarrollando a favor de las mujeres”¹⁰⁶ este de alguna u otra forma contribuirá con los objetivos de desarrollo sostenible ya que están relacionados específicamente con el ODS cinco en este sentido el pleno

¹⁰⁵ “Plan Nacional de Igualdad 2016-2020”, ISDEMU, acceso el 12 de septiembre del 2018, http://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/Plan_Nacional_de_Igualdad_2016-2020

¹⁰⁶ *Ibidem*

goce de los derechos de las mujeres será posible si las instituciones y el rol que estas desempeñan en la sociedad adquieren un compromiso para mejorar la vida de las mujeres en el país. En este sentido una dinámica del cambio entre los gobiernos de El Salvador se puede ver reflejada en la siguiente línea de tiempo.

Figura N°5: Dinámicas de cambios entre gobiernos de El Salvador (2009-2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de ISDEMU

2.2.1 Ministerio de la Administración Pública vinculantes a la ley de igualdad

En los temas relacionados al enfoque de género en los ministerios de la administración pública, y según el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer ISDEMU se ha formulado lineamientos institucionales para el logro de la igualdad sustantiva, dichos lineamientos hacen referencia a que, deben crearse “unidades de género con presupuesto, una política de género, un

plan institucional de igualdad con presupuesto y un presupuesto específico para implementación de los compromisos institucionales”¹⁰⁷, dichos lineamientos fueron presentados en mayo del año 2013 a través de ISDEMU en el documento lineamientos institucionales para la igualdad sustantiva ya que estos son considerados como una guía para el desarrollo de instrumentos de gestión institucional, que bajo esa misma lógica se identifica la labor realizada por organismos de mujeres entre ellos la Concertación Feminista Prudencia Ayala, que adoptan en sus investigaciones, vigilancia, control y monitoreo el método de medición estratégico del grado de cumplimiento del Estado Salvadoreño y Gobierno Central, resultados que han sido difundidos y publicados en los años 2014, 2015 y 2016, información que para el equipo de investigación ha sido necesario para constatar el seguimiento sobre el manejo de la transversalidad del principio de Igualdad.

En términos generales la igualdad sustantiva se establece “cuando los derechos se aplican y practican en la realidad, logrando cambios que van más allá de las palabras y acuerdos escritos, es decir, con resultados que pueden observarse”¹⁰⁸ una verdadera igualdad entre hombres y mujeres. ISDEMU a través del Plan Nacional de Igualdad adopta la igualdad sustantiva como un compromiso de país ya que esta como institución rectora de las políticas públicas de igualdad, tiene como parte de sus atribuciones divulgar, promover y propiciar condición de la mujer en igualdad con el hombre y con ello a la reducción de las desigualdades de género y la discriminación contra las mujeres.

¹⁰⁷ “Lineamientos institucionales para la igualdad sustantiva”, ISDEMU, acceso el 28 de julio del 2018, http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=241%3Alineamientos-institucionales-para-la-igualdad-sustantiva-2014&Itemid=0&lang=es

¹⁰⁸ Carmina Borja, “¿Igualdad Sustantiva de Género en México?”, Inteligencia pública, acceso el 19 de agosto del 2018, <https://www.animalpolitico.com/inteligencia-publica/igualdad-sustantiva-de-genero-en-mexico-parte/>

En este caso, referente a los ministerios de la administración pública se pueden destacar, primeramente, los ministerios que cuentan con una unidad de género con presupuesto según datos del ISDEMU y la investigación de campo realizada a dichos ministerios para verificar el cumplimiento de los lineamientos de igualdad sustantiva son los siguientes:

Cuadro N°11: Ministerios con Unidad de Género

Ministerios con Unidad de Genero	
Ministerio de Gobernación Y Desarrollo.	Ministerio de Relaciones Exteriores.
Ministerio de Justicia Y Seguridad.	Ministerio de Agricultura y Ganadería.
Ministerio de Hacienda.	Ministerio de Educación
Ministerio de Economía.	Ministerio de Salud Pública.
Ministerio de Obras Públicas.	Ministerio de Trabajo.
Ministerio de la Defensa Nacional.	Ministerio de Turismo.

Fuente: Elaboración propia con datos reportados a diciembre de 2017 y obtenidos a través de la entrevista realizada a ISDEMU, proporcionados a través de la Oficina de Información y Respuesta de ISDEMU, resolución 2018-0038.

Por lo que puede afirmarse que hasta el año 2017, según datos de ISDEMU 12 de los 13 ministerios de la administración pública de El Salvador contaban con una unidad de género con su respectivo presupuesto para hacer cumplir los lineamientos establecidos por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, excluyendo al Ministerio de Medio Ambiente.

Bajo esta lógica se puede afirmar que respecto al aspecto presupuestario se le ha tratado de brindar a todos los ministerios los recursos tanto monetarios como humanos para echar a andar las unidades de género en dichos ministerios de la administración pública. Sin embargo, se afirma que este presupuesto no es suficiente para lograr a través de las unidades de género un verdadera igualdad entre los géneros que brindaría un mayor desarrollo

de las mujeres en la administración pública, de igual manera en el aspecto de capital humano todavía no se cuenta en su totalidad con el recurso humano suficiente para brindar un servicio de calidad dentro de las unidades de género y que garantice el desarrollo de estas y por ende el de las mujeres. Por lo tanto, este es un aspecto que tomar en consideración el hecho que el Estado debe brindar un presupuesto suficiente para el desarrollo de las unidades de género no solamente en los ministerios de la administración pública si no en las alcaldías de igual manera y en los órganos del Estado para contribuir con el empoderamiento de las mujeres y a su vez el realce de éstas en el ámbito público.

En lo que respecta a los ministerios que cuentan con una política de género, hasta diciembre 2017, ya que hasta el 2018 por parte de ISDEMU solo se cuentan con datos concretos hasta el año 2017 entre estos datos se encuentran:

Cuadro N° 12: Ministerios con Política de Género

Ministerios con Política de Género	
Ministerio de Gobernación Y Desarrollo.	Ministerio de Trabajo.
Ministerio de Justicia Y Seguridad.	Ministerio de Agricultura y Ganadería.
Ministerio de Turismo.	Ministerio de Educación
Ministerio de Economía.	Ministerio de Salud Pública.

Fuente: Elaboración propia con datos reportados a diciembre de 2017 y obtenidos a través de la entrevista realizada a ISDEMU, proporcionados a través de la Oficina de Información y Respuesta de ISDEMU, resolución 2018-0038.

Por lo que se puede hacer una lectura de los datos obtenidos por parte del ISDEMU y afirmar que se contaba con un registro de ocho ministerios de los trece que contaban con una política de género hasta esa fecha. Entre los ministerios que no cuentan con una política de género se encuentran: El ministerio de Hacienda, Ministerio de Obras Públicas, Ministerio de la

Defensa Nacional, Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Medio ambiente. Ante esta afirmación se puede alegar que, si bien un 60% de los ministerios cuentan con una política de género, el otro 40% (en este caso cinco ministerios) no han seguido los lineamientos institucionales dictados tanto por la Ley de Igualdad como por la institución rectora que es ISDEMU. Por lo tanto, este es uno de los mecanismos a los que se le debe tomar importancia para con ello alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en el país.

En lo que respecta a los ministerios restantes cinco en total, que no cuentan con una política de género, se encuentran: Ministerio de la Defensa, Obras Públicas, Relaciones Exteriores, Hacienda, Medio ambiente y recursos naturales, es importante destacar que estos deben de trabajar dicho lineamiento institucional a fin de articular el desarrollo en su totalidad dentro de los ministerios referente a la igualdad entre los hombres y mujeres en el país. Por lo que la creación de dicha política de género es de suma importancia ante el pleno cumplimiento de los lineamientos.

Referente a los ministerios que cuentan con un plan institucional de igualdad con presupuesto, se encuentran:

Cuadro N° 13: Ministerios con Plan Institucional de Igualdad con presupuesto

Ministerios con Plan Institucional de Igualdad con presupuesto
Ministerio de Economía
Ministerio de Educación
Ministerio de Trabajo y previsión social.

Fuente: Elaboración propia con datos reportados a diciembre de 2017 y obtenidos a través de la entrevista realizada a ISDEMU, proporcionados a través de la Oficina de Información y Respuesta de ISDEMU, resolución 2018-0038.

Si bien uno de los mecanismos para lograr la igualdad sustantiva es el de la creación de un plan institucional de igualdad con presupuesto, hasta diciembre de 2017 solamente tres de los trece ministerios contaban con un plan institucional de igualdad con presupuesto, que estuviera de la mano con la política de género. Por lo tanto, se puede aseverar que este es uno de los eslabones más débiles en lo que respecta a los mecanismos.

En este sentido se ve afectado de gran manera la coordinación interministerial en las administración pública del país, porque la falta de algunos lineamientos de la igualdad sustantiva en algunos de los ministerios de la administración pública, no es más que el reflejo de una descoordinación entre dichos ministerio por el hecho de que solamente algunos de estos cuentan con los cuatro lineamientos de igualdad sustantiva (Ministerio de economía, educación y trabajo y previsión social) cuando deberían de ser todos los ministerios los que contaran con el total de los lineamientos y con ello fomentar el compromiso de cada una de estas instituciones y mejorar la condición de vida de las mujeres. Situación que se debe tomar muy en cuenta en un futuro próximo a fin de lograr que todos los ministerios implementen los lineamientos de igualdad sustantiva y con ello la igualdad entre los hombres y mujeres en el país.

Siendo esto un enorme obstáculo a superar por parte de los diez ministerios restantes, ya que dicho plan institucional mostraría el camino a seguir por parte de las instituciones ministeriales en el país para el logro de la igualdad entre los géneros.

A su vez se debe hacer mención de los ministerios que cuentan con un presupuesto específico para la implementación de los compromisos institucionales mandados en el Plan Nacional de Igualdad, ya que la importancia de un plan nacional de igualdad radica en que este incorpora

lineamientos de política gubernamental y estrategias en materia de igualdad de género, de igual manera el “plan demanda la responsabilidad y el compromiso del conjunto de actores estatales para su implementación; igualmente, requiere de la demanda y el monitoreo de la sociedad salvadoreña para su cumplimiento”¹⁰⁹, por lo que los ministerios que cuentan con un presupuesto específico son los siguientes:

Cuadro N° 14: Ministerios con un presupuesto específico para la implementación de los compromisos institucionales

Ministerios con un presupuesto específico para la implementación de los compromisos institucionales mandatados en el Plan Nacional de Igualdad	
Ministerio de Gobernación y Desarrollo.	Ministerio de Salud Pública.
Ministerio de Justicia y Seguridad.	Ministerio de Turismo.
Ministerio de Trabajo.	Ministerio de Educación
Ministerio de Economía.	

Fuente: Elaboración propia con datos reportados a diciembre de 2017 y obtenidos a través de la entrevista realizada a ISDEMU, proporcionados a través de la Oficina de Información y Respuesta de ISDEMU, resolución 2018-0038.

Representando estos un total de siete ministerios de la administración pública del país, que cuentan con un presupuesto específico estableciendo así un déficit en términos presupuestario en los seis ministerios restantes para la implementación de políticas o planes en materia de igualdad de género, y por consecuente disminuyendo considerablemente la posibilidad de igualdad dentro de los ministerios.

Por todo lo anterior puede afirmarse que dentro de los ministerios que destacan por su compromiso en la creación de los cuatro instrumentos de política de igualdad y erradicación de la discriminación, se encuentran:

¹⁰⁹“Lineamientos institucionales para la igualdad sustantiva”, ISDEMU, acceso el 29 de julio del 2018, http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=241%3Alineamientos-institucionales-para-la-igualdad-sustantiva-2014&Itemid=0&lang=es

Cuadro N° 15: Ministerios que cuentan con los cuatro lineamientos establecidos para el logro de la igualdad sustantiva

Ministerios que cuentan con los cuatro lineamientos establecidos para el logro de la igualdad sustantiva
Ministerio de Economía
Ministerio de Educación
Ministerio de Trabajo y previsión social.

Fuente: Elaboración propia con datos reportados a diciembre de 2017 y obtenidos a través de la entrevista realizada a ISDEMU, proporcionados a través de la Oficina de Información y Respuesta de ISDEMU, resolución 2018-0038.

Siendo en total solamente tres ministerios de la administración pública, que han cumplido con el mandato de ley y con los lineamientos establecidos por la entidad rectora ISDEMU para el logro de la igualdad sustantiva hasta diciembre de 2017, siendo esto un claro obstáculo a superar en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el país. Dejando a los diez ministerios restantes en una desventaja al no cumplir con los mandatos de ley y seguir los lineamientos establecidos por dicha ley.

2.2.2 Gobiernos locales priorizados en el Plan El Salvador Seguro

En lo que respecta a las áreas del plan relacionadas con las mujeres es de suma importancia mencionar que el plan El Plan El Salvador Seguro “es un plan de carácter integral y flexible que consta de cinco ejes: prevención de la violencia, control y persecución penal, rehabilitación y reinserción, protección y atención a víctimas y fortalecimiento institucional”¹¹⁰, que obliga la intervención coordinada e integrada donde cada eje tiene una serie de resultados que se debería lograr tras la aplicación efectiva de las acciones propuestas. Donde el fortalecimiento de la coordinación de las autoridades locales como nacionales es necesario para el cumplimiento del plan de igual manera se hace referencia a que no se debe dejar de lado el combate

¹¹⁰ *Plan El Salvador Seguro*, (El Salvador, Gobierno de El Salvador, 2016) pág. 42, https://issuu.com/presidenciasv/docs/plan_el_salvador_seguro2015

frontal de la violencia contra las mujeres.

Matriz N°1: Gobiernos locales priorizados en el PESS

Departamento	Municipio	Etapas	Unidades de Genero	Política de Genero	Plan Municipal de Genero
Santa Ana	Santa Ana	1	SI	SI	SI
	Chalchuapa	2	SI	SI	X
	Coatepeque	3	NO	NO	X
	El Congo	3	SI	NO	X
	Metapán	3	SI	SI	X
Sonsonate	Sonsonate	1	SI	NO	X
	Izalco	2	SI	SI	X
	Nahuizalco	2	SI	SI	X
	Armenia	3	NO	NO	X
	Acajutla	3	SI	SI	X
Ahuachapán	Ahuachapán	2	SI	SI	X
	Atiquizaya	3	SI	SI	X
La Libertad	Colon	1	SI	SI	X
	San Juan Opico	2	SI	SI	X
	Quezaltepeque	2	NO	NO	X
	Ciudad Arce	3	SI	SI	X
	Santa Tecla	3	SI	SI	X
	La Libertad	3	SI	SI	X

	Zaragoza	3	SI	SI	X
San Salvador	Ciudad Delgado	1	SI	X	X
	Mejicanos	1	SI	SI	X
	Soyapango	1	SI	SI	X
	San Salvador	1	SI	SI	SI
	San Martin	2	SI	SI	X
	Apopa	2	SI	NO	SI
	Panchimalco	3	SI	NO	X
	Tonacatepeque	3	SI	SI	X
	Ilopango	3	SI	SI	X
	Santo Tomas	3	NO	NO	X
	Ayutuxtepeque	3	X	X	X
	Cuscatancingo	3	SI	SI	SI
	San Marcos	3	SI	SI	X
	Nejapa	3	SI	SI	SI
Guazapa	3	SI	SI	X	
La Paz	Zacatecoluca	1	SI	SI	SI
	Santiago Nonualco	2	NO	NO	X
	Olocuilta	2	SI	X	X
	San Luis Talpa	3	SI	X	X
	San Pedro Masahuat	3	SI	SI	SI
Cuscatlán	Cojutepeque	1	SI	SI	X

	San Pedro Perulapán	2	NO	NO	X
	Santa Cruz Michapa	3	X	X	X
Cabañas	Ilobasco	2	SI	X	X
San Vicente	San Vicente	2	SI	SI	X
	Tecoluca	3	SI	SI	X
San Miguel	San Miguel	2	SI	SI	X
Usulután	Jiquilisco	1	SI	SI	X
	Usulután	2	SI	SI	SI
La Unión	Conchagua	2	SI	X	X
	La Union	2	SI	SI	X

1	Municipalidades del PESS 1 Fase
2	Municipalidades del PESS 2 Fase
3	Municipalidades del PESS 3 Fase
X	Sin registros.

Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos obtenidos y publicados en cada uno de los sitios web de las 50 alcaldías que comprenden el PEES hasta 2018.

Ante los datos que se muestran en la tabla anterior, puede afirmarse que, si bien se ha cumplido la creación de unidades de género o unidades de la Mujer en la mayoría de las municipalidades del Plan El Salvador Seguro, todavía existe un total de seis municipalidades dentro de las 50 que se encuentran en el PESS que no cuentan con una unidad de género o unidades de la mujer. Por otra parte, un total de diez municipalidades no cuentan con una política de género establecida para el logro de la igualdad

sustantiva, de igual manera solamente un total de ocho municipalidades según registros cuentan con un plan municipal con enfoque de género. Es importante mencionar que, si bien estas municipalidades cuentan con esos registros, muchas de las municipalidades restantes dentro del PESS no cuentan con registros de la existencia de un plan con enfoque de género que ayude a la consecución de equidad e igualdad dentro de las municipalidades de acuerdo con la información obtenida en los diferentes sitios web de dichas alcaldías.

De igual manera es importante mencionar que estos datos sobre las alcaldías del PEES se obtuvieron consultando los sitios web oficiales de cada municipalidad ya que si bien se solicitó información con organizaciones en favor de la mujer tales como ORMUSA y Colectiva Feminista, éstas no contaban con los registros en específico de estos municipios del Plan El Salvador Seguro, ya que dichas organizaciones trabajan los datos de manera general y/o departamental. Por tal sentido se tomó a bien investigar detalladamente cada una de estas municipalidades a través de los sitios web de estas donde se verifico a través de su organigrama y estructura institucional si estas contaban o no con unidades de género, políticas de género o plan municipal de género.

Con base a la información obtenida a través del informe de campo realizado a ISDEM para la realización de la presente investigación se puede constatar que uno de los mayores problemas es la falta de presupuesto, ya que según Claudia Alonzo, jefa de la unidad de género de ISDEM, el camino de las municipalidades en lo que respecta a género ha sido más difícil en comparación a otras instituciones estatales, desde 2008 año en el que se inició el proceso de la creación de las unidades de género hasta el año 2018 todavía existen municipalidades que no cuentan con dicha figura en su

estructura institucional, ejemplo de ello las municipalidades de Coatepeque, Armenia, Quezaltepeque, Santo Tomás, Santiago Nonualco, y San Pedro Perulapán.

En este mismo sentido, según opinión de Claudia Alonzo, entre los principales desafíos se encuentra: “La asignación de presupuesto ya que por las diferentes obligaciones que tienen las municipalidades, es difícil asignarle presupuesto en materia de género, ya sea por desconocimiento de la importancia que representan, así como para apalear problemáticas más cimentadas en las poblaciones de los municipios, como la delincuencia y la pobreza, entre otras”.¹¹¹

Por lo que se afirma que, a pesar de los esfuerzos planteados y realizados a nivel de país, todavía se tienen deficiencias a la hora de la implementación de los lineamientos de igualdad sustantiva, deficiencias que están relacionadas principalmente por la falta de presupuesto para cumplir dichos lineamientos, en este caso por parte de las municipalidades.

La importancia de la incorporación por parte de los municipios en las políticas de igualdad de género radica principalmente en el hecho que son estas, las municipalidades las que tienen un mayor acercamientos con la población en general, por ende están más al tanto de los problemas, dificultades y desafíos a los que se enfrentan las mujeres día a día, por lo tanto es de suma importancia que se desarrolle el pleno involucramiento de las alcaldías para con ello lograr la igualdad sustantiva no solamente en las instituciones del Estado si no a su vez en las comunidades donde se ven reflejadas claramente las desigualdades que afectan principalmente a las mujeres y niñas del país.

¹¹¹ Nota: Entrevista realizada a Claudia Alonzo, jefa de la unidad de género de ISDEM

2.3 Participación de las mujeres en cargos de liderazgo en la Administración Pública

En los temas referentes a la participación de las mujeres en cargos de liderazgo de la administración pública, pueden dividirse en la participación de las mujeres en los tres órganos del Estado, ejecutivo, legislativo y judicial, así como en los gobiernos municipales y tanto síndicos como regidores dentro de las mismas municipalidades. Como se mencionó anteriormente en el capítulo I, en el acápite referido a las brechas de desigualdad, la participación política y ciudadana de las mujeres, es una de las brechas que afectan a la población femenina en el país.

Ante esto según datos de ISDEMU, se puede observar que “los indicadores de participación política desde el año 2014 hasta el año 2017 indican que la participación de estas no solo se mantiene si no que a su vez va en aumento en los diferentes niveles del Estado”¹¹², pero que aún con dicho avance todavía existe un largo recorrido para establecer de un modo concreto la igualdad entre hombres y mujeres en la esfera política.

Entendiendo que una mayor participación política de las mujeres en el país implicaría la eliminación de obstáculos que de alguna u otra manera limitan la participación de las mujeres en dicho ámbito, obstáculos tales como la poca participación de estas en el ámbito político o las exigencias de un alto nivel de estudio para ser tomadas en cuenta ante una plaza en el aparataje público del país. Ya que al momento que exista una verdadera participación de las mujeres en la toma de decisiones esto podría ayudar a forjar una

¹¹² *Estado y situación de las mujeres 2017, Informe de avance de Plan Nacional de Igualdad* (El Salvador, ISDEMU 2016) pág. 23, https://www.google.com/url?sa=t&rct=i&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwigteg_e4O7jAhXKqFkKHaDdAR8QFjABegQIBBAC&url=https%3A%2F%2Fwww.transparencia.gob.sv%2Finstitutions%2Finstituto-salvadoreno-para-el-desarrollo-de-la-mujer

sociedad en la que las mujeres cuenten con condiciones jurídicas sociales que les permitan ejercer sus derechos, en una democracia incluyente donde la toma de decisiones sea para el bienestar de toda la población en igualdad, entre hombres y mujeres. Ante esto, lo que se pretende desarrollar en el siguiente acápite es conocer la situación de las mujeres en cargos de liderazgo de la administración pública a través de un análisis de dicha situación.

2.3.1 Órganos del Estado: participación de las mujeres en los órganos ejecutivo, legislativo y judicial

Cuadro N° 16 Participación de las mujeres en los órganos del estado

Participación en el órgano ejecutivo periodo 2014-2019	Participación en el órgano legislativo periodo 2009-2014/ 2014-2019	Participación en el órgano judicial periodo 2014-2019
23 %participación en cargos ministeriales	Periodo 2009-2012 con un 20.24%	33.3% como magistradas de corte plena
23.8% en cargos de viceministras	Periodo 2012-2015 con un 26.76%	33.3% como magistradas de cámara
22.4% de participación en autónomas.	Periodo 2015-2018 con un 32%	

Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del documento estado y situación de las mujeres 2017

A) Participación de las Mujeres en el Órgano Ejecutivo

En el órgano ejecutivo para el periodo 2014-2019 “el porcentaje de mujeres en cargos de ministras es solo de 23%; de viceministras con un 23.8% y de

mujeres a cargo de autónomas solamente con un 22.4%”¹¹³ de la población total de funcionarios en este órgano del Estado. Por lo que puede considerarse que, a pesar de la implementación de las políticas en materia de igualdad de género, éstas todavía no están reflejando los resultados esperados, ya que ni siquiera existe una paridad de participación entre hombres y mujeres en dicho órgano del Estado.

B) Participación de las Mujeres en el Órgano Legislativo

La participación de las mujeres en el órgano legislativo se puede afirmar que en comparación del periodo “2009-2012 con una participación de porcentajes de diputadas de 20.24% con el periodo 2012-2015 con una participación del 29.76”¹¹⁴, se tuvo un leve incremento de 9.52% respecto a la participación de las mujeres en el órgano legislativo por lo que un tercio del total de diputados de la asamblea legislativa (84) son mujeres, incremento que todavía se encuentra lejos de lograr una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres respecto a la participación de estos en este órgano del Estado.

C) Participación de las Mujeres en el Órgano Judicial

En lo que respecta al Órgano Judicial la participación de las mujeres es de “33.3% mujeres que fungen como magistradas de corte plena y de igual manera solo un 33.3% de mujeres como magistradas de cámara”¹¹⁵ Siendo este un porcentaje de participación aceptable, a comparación de los otros dos órganos del Estado. Sin embargo, todavía el nivel de participación de las

¹¹³ *Ibíd.* 24

¹¹⁴ “El Salvador dónde y cómo estamos las mujeres. Compendio y Estadísticas e indicadores de género 2009-2014”, ISDEMU, acceso el 28 de junio del 2018, http://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/COMPENDIO_ESTA_DISTICO

¹¹⁵ *Estado y Situación de las mujeres 2017 - Informe de avance de Plan Nacional de Igualdad 2016-2020, informe intermedio*, (El Salvador, ISDEMU, 2016) pág. 24, https://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/Plan_Nacional_de_Igualdad_2016-2020.pdf

mujeres para que exista un grado de igualdad entre hombres y mujeres se encuentra muy lejos, a pesar de un alto porcentaje de profesionales femeninas en aspecto judiciales/jurídicos, siempre se observa un predominio por parte de la población masculina del país en los órganos del Estado. Es importante mencionar, por el hecho que son aspectos que todavía se encuentran en proceso, no existe todavía un tiempo estipulado con el cual se puedan evaluar los resultados.

2.3.2 Gobiernos locales priorizados en el Plan El Salvador Seguro

A) Participación de las Mujeres en los gobiernos locales priorizados en el Plan El Salvador Seguro

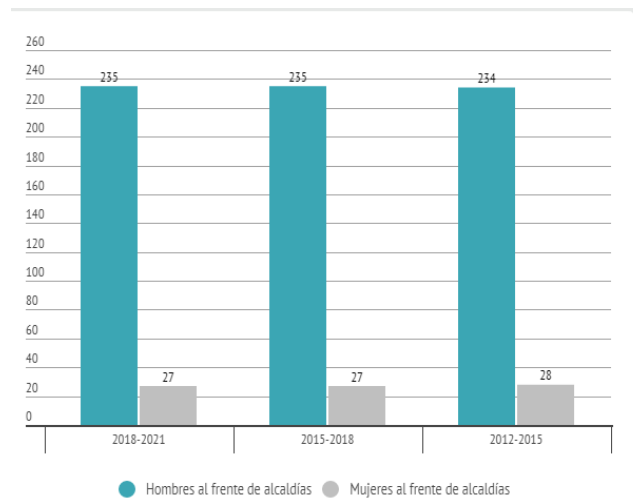
En lo que respecta a los gobiernos municipales al igual que en los órganos del Estado tiene poca participación de las mujeres en comparación a los hombres, siendo solamente en el periodo 2012-2015 un “10.69% mujeres alcaldesas de un total de 262 municipalidades en dicho periodo; a su vez de un total de 262 de síndicos solo un 18.70% son mujeres; en lo que respecta al número total de regidoras de 1424 solamente un 26.05% son mujeres y de un total de 1048 regidores suplentes, un 32.06% son mujeres”¹¹⁶.

Referente al periodo de elecciones del año 2018 según los datos del Tribunal Supremo Electoral, “solamente 27 mujeres fueron escogidas para dirigir una alcaldía de las 262 municipalidades manteniendo como resultado al igual que

¹¹⁶ “El Salvador dónde y cómo estamos las mujeres. Compendio y Estadísticas e indicadores de género 2009-2014”, ISDEMU, acceso el 26 de junio del 2018, http://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/COMPENDIO_ESTA_DISTICO

el periodo 2012-2015 solamente un rango entre el 10% y 11%”¹¹⁷, por lo que aún se sigue observando la falta de representatividad que las mujeres poseen en organismos de toma de decisiones.

Grafico N°1: Participación de las mujeres y hombres en los gobiernos locales priorizados en el Plan El Salvador Seguro



Fuente: Elaboración propia con base a los datos del Tribunal Supremo Electoral, 2018.

2.4 Mecanismos de coordinación entre las instituciones estatales a cargo de la Implementación y medición de los avances en materia de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres y Niñas

El gobierno de El Salvador con el fin de implementar la Agenda Nacional de Desarrollo Sostenible en el país creó un mecanismo de coordinación intergubernamental el cual consta de un mecanismo de coordinación política y dos de coordinación técnica.

¹¹⁷ Xenia González Oliva, “Las 27 alcaldesas por partidos para el período 2018-2021”, El Salvador.com, publicado en enero del 2018, acceso en marzo del 2018, <https://www.elsalvador.com/noticias/nacional/458335/las-mujeres-gobernaran-una-de-cada-10-alcaldias/>

Dichos mecanismos responden de manera coordinada a una agenda nacional, que se desarrolla de manera holística, en el cual se realizan foros, rendiciones de cuenta, conferencias, etc. Sobre los avances que tiene el país, dificultades y aspectos de mejora.

2.4.1 Nivel de coordinación y vínculos interinstitucionales entre las instituciones públicas

Los mecanismos de coordinación institucionales para la consecución de los ODS en el país se dividen en dos grupos, el primero es el de coordinación política conformada por el Presidencia de la República, Coordinación de gabinetes y Gabinetes de gestión, los cuales se encargan de liderar, direccionar aprobar y orientar los objetivos de país con las estrategias creadas para la implementación de los ODS en El Salvador.

Además de la parte política, también existe la parte técnica, la cual está dividida en dos grupos:

1. “El equipo técnico de coordinación (GOES), el cual está conformado por el Ministerio de Relaciones Exteriores y la Secretaría Técnica y de Planificación, los cuales lideran de manera conjunta los procesos de socialización, ejercicios de medición de indicadores, análisis de políticas públicas, actividades con otros actores para lograr la vinculación de sus contribuciones con metas de los ODS, elaboración y presentación de reporte de revisión voluntaria del país a Naciones Unidas.

2. Un Equipo intergubernamental implementador (instituciones del Estado) que propicia el trabajo articulado desde su propio quehacer y la medición de indicadores de ODS”.¹¹⁸

Con respecto al ODS 5, cabe destacar que no existe centralización de la información que se provee a los indicadores del mismo, sino más bien se está abordando el objetivo de una manera holística, lo cual se refiere a un abordaje complementario con los objetivos y metas de los 16 objetivos de Desarrollo Sostenible restantes, realizando la interacción de las diferentes instituciones involucradas, las cuales en resumen son *todas las instituciones de la administración pública*, debido a que se ha pensado en el objetivo como un pilar para la consecución no solamente de los 8 objetivos priorizados en la agenda nacional, sino que los 16 restantes de la agenda a nivel internacional.

Por lo cual, los vínculos existentes entre las instituciones públicas para el monitoreo que se está llevando a cabo del ODS 5, está bien integrado en el aspecto que recoge información de todas las instituciones, pero descoordinado en el sentido que cada institución maneja parámetros diferentes y existe muy poca comunicación entre las mismas, las cuales desconocen las acciones que realizan otras instituciones, un claro ejemplo de ellos es la discrepancia entre la información de SEMI de ISDEMU con la información estadística de DIGESTYC.

¹¹⁸“Funciones y Atribuciones del GOES”, Secretaría General de Planificación de la Presidencia, acceso el 12 de agosto del 2018, <http://www.secretariatecnica.gob.sv/naturaleza-y-funciones/>

2.4.2 Funcionamiento de la comunicación entre las instituciones estatales para la consecución del ODS 5

El Sistema de Seguimiento y Monitoreo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de El Salvador es la principal herramienta de información para la población e instituciones públicas en general, en el cual no solamente se recogen datos estadísticos, sino que contiene información detallada sobre los diferentes ODS.

En las encuestas realizadas a personal técnico de los diferentes ministerios que conforman la administración pública en el país específicamente de las Unidades de Género, se evidenció que a pesar de que en la parte política existe una coordinación referente a los avances y estrategias para cumplir las metas de este objetivo, la parte técnica, a pesar de haber sido sensibilizados y de reconocer la agenda nacional, llevan a cabo muy poca coordinación con las otras instituciones.

Los esfuerzos parecen aislados, y la comunicación no está bien coordinada, es importante resaltar como la plataforma del “Sistema de Seguimiento y Monitoreo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de El Salvador” a nivel nacional esta desactualizada en el sentido que solamente se miden 3 metas a pesar del compromiso expreso que se realizó por parte de funcionarios en alimentar dicha plataforma y en específico los avances de este objetivo tan crucial para el cumplimiento de los restantes.

2.5 Transversalización de la norma en planes, programas y proyectos de la Administración Pública

La transversalización de la norma en toda la administración pública en El Salvador ha representado un desafío desde la sensibilización, hasta en aspectos técnicos. Para que exista un verdadero desarrollo sostenible, es

relevante ser conscientes como Estado, de las causas estructurales de la pobreza y la discriminación que tienen ciertos colectivos, las cuales aumentan las vulnerabilidades y desigualdades a las que están expuestas

El país ha tenido un considerable avance, en la implementación de normas que han contribuido a la erradicación de la violencia contra la mujer, así como también a la desigualdad de género, fomentando que exista acceso a los derechos fundamentales de las mujeres, además de acceso igualitario de oportunidades dentro de la administración pública.

Por lo anterior, se ha visualizado la necesidad de integrar el enfoque de género en todos los planes, programas y proyectos de la administración pública, como un factor inherente a los mismos, además de que provee justicia social y garantiza la sostenibilidad y calidad de las diferentes acciones ejecutadas por instituciones.

La estrategia de transversalidad del Principio de Igualdad y No Discriminación contra las mujeres, establece seis ámbitos de actuación:

Cuadro N° 17: Ámbitos de actuación de la estrategia de transversalidad del Principio de Igualdad y No Discriminación

a.	Armonización normativa; públicas con perspectiva de género;
b.	Sistema de planificación de políticas públicas con perspectiva de género.
c.	Presupuestos y gasto público con perspectiva de género;
d.	Promover la transversalidad del principio de igualdad y no discriminación en la cultura organizacional y quehacer institucional de las instituciones del Estado salvadoreño;
e.	Erradicación del sexismo en la comunicación institucional y social;
f.	Formación de servidores y servidoras públicos

Fuente: Elaboración propias con datos proporcionados por el Plan Nacional de Igualdad.

Dentro de los diferentes ámbitos de actuación se puede evidenciar el plan integrado que se está llevando a cabo como país, en el cual para 2017 “se definió en seis estrategias y un total de 22 líneas de acción e igual cantidad de metas al 2020, verificándose avances en los primeros años de ejecución”¹¹⁹

Desde la administración pública se destaca el rol protagónico de ISDEMU con respecto a “la creación de Unidades Institucionales de Género y otros mecanismos necesarios para la transversalización de la igualdad en la gestión pública como Políticas Institucionales de Género, Planes Institucionales de igualdad, presupuesto etiquetados”¹²⁰ ha generado un impacto positivo, evidenciando dentro de la administración pública, mas involucramiento y conocimiento sobre la Ley de igualdad vigente en el país.

Otra institución que ha tenido un desempeño relevante referente a la implementación de la igualdad de género dentro de sus políticas, planes y programas es SETEPLAN la cual “presentó la propuesta de Proyecto de Ley de Servicio Público, que incluye dentro de sus principios el de igualdad de trato en todos los niveles y sectores de la función pública y propone la no discriminación en todos sus procesos”¹²¹ desde esta institución se realiza la importante gestión de coordinación y adecuación de las políticas públicas con los planes que se ejecutan desde el ejecutivo.

Los avances a 2017 han sido muchos, cada día se va concientizando más a la administración pública sobre la necesidad de implementar la

¹¹⁹ *Estado y Situación de las mujeres 2017 - Informe de avance de Plan Nacional de Igualdad 2016-2020, informe intermedio*, (El Salvador, ISDEMU, 2016) pág. 5, [https://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/Plan Nacional de Igualdad 2016-2020.pdf](https://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/Plan_Nacional_de_Igualdad_2016-2020.pdf)

¹²⁰ *Ibíd*

¹²¹ *Ibíd*

transversalización en todas las normas, pero a pesar de eso todavía se tienen desafíos los cuales se presentan a continuación.

2.5.1 Desafíos y avances en el área de transversalidad

Desde ISDEMU se ha hecho un esfuerzo en establecer los desafíos que se han presentado con respecto al área de transversalización los cuales son:

Cuadro N° 18: Desafíos para establecer las áreas de transversalización

<ul style="list-style-type: none"> • Acelerar el desarrollo del proceso de armonización de las normativas institucionales con la normativa para la igualdad sustantiva. • Avanzar en la incorporación permanente de lineamientos obligatorios para la presupuestario, planificación y rendición de cuentas que incluya el principio de igualdad sustantiva.
<ul style="list-style-type: none"> • Consolidar una propuesta de ley procesal de la ley de igualdad que contenga el marco normativo sancionatorio que permita realizar procesos contra los diversos actos de discriminación de forma inequívoca.
<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer las capacidades y sensibilización del funcionariado público en materia de igualdad y vida libre de violencia en una mayor escala.
<ul style="list-style-type: none"> • Armonizar el marco normativo y sancionatorio para el abordaje de la discriminación del sexismo y la violencia simbólica en los medios de comunicación.
<ul style="list-style-type: none"> • Asignar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para que el mecanismo nacional para la Igualdad asegure la efectiva coordinación e implementación de políticas públicas para el adelanto de las mujeres

Fuente: Estado y situación de las mujeres 2017, informe de avance Plan Nacional de Igualdad.

De lo anterior se puede analizar la profunda necesidad que existe dentro de la administración pública a la fecha de llevar a cabo una sensibilización en todos los niveles, con respecto a la importancia que tiene brindar las mismas oportunidades a las mujeres, así como de capacitar de manera pertinente a todos los funcionarios y empleados de la administración pública, para que

estos sean los medios propicios para informar y sensibilizar a la población salvadoreña.

La cuestión financiera es un claro desafío, no solo para el área de transversalización sino para la mayoría, con respecto al ODS 5 y los demás Objetivos, es necesario que se asigne un presupuesto justo a esta área de acción, la cual tiene una integración entre todas las instituciones estatales, por lo cual debería de asignarse un presupuesto específico y personal capacitado y altamente eficiente, en ISDEMU para 2018 “se asignó un presupuesto de \$5, 206,155.00 del cual \$1,924,650.00 es asignado a la Vigilancia y Promoción de los avances en materia de igualdad sustantiva de las mujeres y de este \$1,320,430.00 es para pago de planilla”¹²².

Referente al problema presupuestario, es necesario analizar la recaudación de impuestos regresivos y progresivos en el país, con referencia a esto el que tiene y gana más en el país, debe de ser que paga más impuestos al Estado, la implementación de la estrategia de transversalidad y la erradicación de las brechas de género implica necesariamente un cambio en el carácter y diseño estructural para la operatividad del plan nacional de desarrollo sostenible que evite la regresividad, la evasión y la elusión de la renta nacional del sistema y política fiscal.

La armonización de las normativas vigentes y la creación de nuevas, en armonía con la Ley de Igualdad deben de ser un requisito primordial para la aprobación de estas, no solo hay que involucrar los aspectos técnicos, sino también políticos, concientizar a los tomadores de decisiones, sobre la

¹²² “Rendición de cuentas 2015-2016”, ISDEMU, acceso el 21 de septiembre del 2018, http://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/Rendiciones_de_Cuentas_ISDEMU/Rendicion_cuentas_2015-2016/PPT_RC_2016_28_SEPT

importancia de mantener normativas en armonía con las leyes que protegen la igualdad de género y de esta forma fomentan el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

Una política fiscal pública basada en propiciar la igualdad de género indudablemente es una herramienta trascendental para el éxito de todos los programas y proyectos que giran alrededor del mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres para el logro de la transversalidad efectiva y cambio organizacional del estado.

CONCLUSIÓN CAPITULAR

El PNUD en el año 2000, puntualizó sobre la necesidad del género en el mainstreaming el cual tiene como objetivo principal que todos los planes, programas y proyectos que se ejecuten lleven consigo un enfoque de género en todos los niveles, teniendo también un sistema complejo y efectivo de monitoreo de dichas acciones en la igualdad de género del país.

En este sentido, es importante mencionar el funcionamiento del “Sistema de Monitoreo y Seguimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) puesto en marcha desde el año 2016 a través de un equipo de Coordinación Nacional conformado por delegados de Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia (SETEPLAN) y del Ministerio de Relaciones Exteriores, este funciona “Presentando avances anuales de los indicadores tanto internacionales como nacionales, su comportamiento histórico a partir de la línea base establecida desde 2015 (excepto algunos casos cuya línea base depende de la última medición disponible), ficha técnica de indicador, reportes de indicadores en diferentes modalidades, estadísticas, entre

otros”¹²³ siendo este un gran avance en materia de evaluación de los ODS y sus respectivos indicadores.

A su vez dicho sistema de monitoreo sigue métricas para cada objetivo aplicable en el país para con ello dar seguimiento al avance de los indicadores de dichos objetivos, financiamiento y la población impactada con la implementación de las políticas, programas y proyectos a fin de mostrar un panorama de implementación de los objetivos desde un punto de vista gubernamental. Sin embargo, dicho monitoreo debería ser constante en cada institución relacionada a la igualdad de género estableciendo parámetros a seguir y con ello constatar si se están cumpliendo lo establecido en la ley de igualdad y por ende en los lineamientos de igualdad sustantiva.

La institucionalidad de la administración pública salvadoreña contiene normas no solamente internacionales sino también nacionales las cuales han tratado de lograr igualdad entre los géneros además de garantizar la protección de los derechos de las mujeres y niñas, los cuales históricamente se habían dejado a un lado. Pero el respaldo jurídico no es suficiente para lograrlo, también se requiere presupuesto y más importante, talento humano sensibilizado sobre el enfoque de género en las instituciones públicas no solamente a nivel técnico sino también político, lo cual valida la hipótesis de esta investigación.

Referente a la parte presupuestaria, la cual es un aspecto clave en la operatividad de planes, programas y proyectos con enfoque de género, es necesario mencionar que el país debe de mejorar su sistema tributario de recaudación de impuestos, esto quiere decir que es necesario que los que

¹²³ “Seguimiento y monitoreo, Objetivos de Desarrollo Sostenible de El Salvador, acceso el 7 de agosto del 2018, <http://www.odselsalvador.gob.sv/seguimiento-y-monitoreo/>

tienen mayor ingreso paguen más impuestos en contraste con los que tienen menos ingresos, los cuales deberían de verse directamente beneficiados de políticas que ayuden a combatir las situaciones de vulnerabilidad.

Es en el nivel político en donde se toman las decisiones, y se adecúan los objetivos de país con planes estratégicos, como el cumplimiento de la Agenda Nacional de Desarrollo Sostenible, es necesario destacar que a nivel político todavía no existe una participación equitativa de mujeres y hombres, y lo más preocupante todavía existen funcionarios sin conciencia sobre las necesidades reales de las mujeres en el país.

A nivel nacional e internacional se destacó el ODS 5 como un objetivo clave para el cumplimiento de los demás objetivos, la transversalización de la norma requiere de procesos, los cuales dieron inicio con las diferentes leyes que se están aplicando en el país, pero que también estos procesos requieren voluntad política para asegurar el cumplimiento de los objetivos planteados, además de mecanismos de monitoreo y evaluación pertinentes que permitan un panorama amplio en el cual se puedan analizar los verdaderos avances a nivel nacional.

Referente a las instituciones del Estado que se tomaron en cuenta en el presente capítulo, es importante mencionar que si bien con base a la información obtenida por parte de ISDEMU en la resolución 2018-0038 respecto a los ministerios estos a pesar que han tratado de seguir los lineamientos establecidos por ISDEMU hasta finales del año 2017 solamente tres ministerios contaban con los cuatro lineamientos, tales ministerios son el Ministerio de Economía, Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo esto un claro ejemplo que si bien se ha tratado la manera de proporcionar los recursos financieros todavía no se ha logrado

que los ministerios de la administración pública cumplan en su totalidad con dichos lineamientos, situación que debe ser tomada en cuenta a superar a través de una interrelación por parte de los ministerios a fin de compartir experiencias destacando las dificultades y los aciertos que cada uno de estos haya tenido a modo de que todos logren cumplir dichos lineamientos.

El desafío de la transversalización de la norma además de ser técnico y presupuestario es cultural dentro de las instituciones públicas, para que las instituciones públicas de El Salvador puedan cumplir el ODS 5, necesitan transversalizar la norma en todas sus formas desde programas hasta los proyectos que se ejecutan. Por lo tanto, para que la ley se cumpla es indispensable que se dé la transversalización de la norma en todos los planes, programas y proyectos de las instituciones estatales y que de esta manera se genere un impacto positivo en donde exista un grado de cohesión entre las decisiones que se toman por parte del estado a la hora de asignar el presupuesto para el cumplimiento de los lineamientos de igualdad sustantiva y nivel de voluntad política que tengan las instituciones para una verdadera aplicabilidad de dicho presupuesto en materia de igualdad de género.

CAPÍTULO III:

PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN DEL PERSONAL QUE CONFORMAN LAS UNIDADES DE GÉNERO DE LAS INSTITUCIONES ESTATALES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS LINEAMIENTOS DE IGUALDAD SUSTANTIVA EN EL PAÍS

En el presente capítulo se pretende demostrar el grado de importancia que tiene la formación técnica y profesional del personal que conforma las unidades de género de las instituciones estatales por considerar a este un aspecto fundamental para el logro de los lineamientos de la igualdad sustantiva en el país y para la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible cinco, es necesario que los funcionarios desarrollen pensamiento estratégico y sobre todo que cambien sus concepciones mentales sobre igualdad entre los géneros y el empoderamiento.

Es por ello que, este capítulo está dividido en tres apartados, el primero de estos radica en la importancia del ente regulador de la igualdad de género en el país ISDEMU en la formación y a su vez capacitación del personal que conforman las instituciones de la administración pública a través de estrategias enmarcadas en el enfoque de género y a su vez determinar si estas estrategias pueden ser consideradas pertinentes para el logro de la igualdad sustantiva en el país, con el fin de analizar los informes de resultados en los programas de capacitación y formación implementados por ISDEMU para el fortalecimiento del personal técnico que conforma las instituciones estatales, específicamente las unidades de género en materia de igualdad entre los géneros.

El segundo apartado refleja lineamientos establecidos a seguir por parte de las unidades de género dentro de las instituciones ministeriales y municipalidades, siendo las responsabilidades institucionales, funciones específicas de las unidades de género y el perfil del personal asignado a las unidades de género; dichos lineamientos utilizados para el desarrollo de los diferentes planes institucionales e instrumentos referente a la igualdad y equidad entre hombres y mujeres para el logro de un correcto funcionamiento de las unidades de género y por consecuente el logro de la igualdad sustantiva en el país con el objetivo de identificar la existencia de personal técnico idóneo que integran las unidades de género en las instituciones estatales.

Y finalmente, en un tercer apartado se muestra la situación actual del cumplimiento de los lineamientos de igualdad sustantiva por parte de las instituciones estatales con respecto a las unidades de género en el país, a fin de brindar un panorama general de dicho aspecto y con ello determinar el nivel de cumplimiento de los lineamientos de igualdad sustantiva por parte de las instituciones estatales con respecto al funcionamiento eficaz de las unidades de género en la actualidad.

De igual manera, se presenta ambos informes de campo sobre los cuales se obtuvo la información necesaria para la realización de la presente investigación, donde se utilizó la técnica de la entrevista con la guía de preguntas como su respectivo instrumento para la recolección de información con actores de suma importancia como lo son ISDEMU e ISDEM, a su vez se utilizó la técnica de la encuesta con el cuestionario como su respectivo instrumento para la obtención de datos cuantitativos respecto al funcionamiento y composición de las unidades de género de los ministerios

de la administración pública del país, así como la formación del personal de dichas unidades en materia de género.

3.1 Importancia del ISDEMU en la formación y capacitación del personal técnico que conforma las instituciones de la administración pública

La necesidad de capacitación técnica sobre Igualdad de Género del personal que labora en las instituciones públicas es una necesidad primordial, desde el ISDEMU se han elaborado diferentes estrategias las cuales buscan capacitar a las personas que laboran en la administración pública en materia de igualdad, vigilancia y aseguramiento del cumplimiento de derechos humanos de las mujeres y niñas, en materia de empoderamiento, siendo este uno de los compromisos asumidos en el Plan Quinquenal de Desarrollo de El Salvador.

A pesar de lo anterior existe la necesidad de estudiar y evaluar si la curricula de dichas estrategias es la adecuada para lograr los objetivos que le dieron origen a la capacitación técnica en materia de género por parte de la administración pública de El Salvador. Además de verificar el alcance que han tenido dichos procesos de formación, para conocer si estos son integrales y poseen todas las exigencias pedagógicas necesarias para lograr un desarrollo integral de las habilidades de los funcionarios, líderes y lideresas en la materia.

ISDEMU elaboró la Estrategia de Formación en Igualdad Sustantiva la cual tiene el objetivo de fortalecer los conocimientos de los servidores públicos y lideresas destacadas, conforme al marco teórico estratégico definido en materia de género con el fin de reafirmar el compromiso de dicha institución

en el logro la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el país, bajo dos metodologías:

“Plataforma Profesional y Cultura Institucional; y la Plataforma Pedagógica Abierta de la Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva o mejor conocida como EFIS la cual se apega al Modelo de Formación basado en competencias, con diferentes modalidades pedagógicas que promuevan la innovación y la creatividad”.¹²⁴

Es importante que el Estado salvadoreño fortalezca los conocimientos de su talento humano con el fin de que tenga un pensamiento crítico y articulado con las políticas públicas a implementar, en las cuales predomine siempre el respeto, protección y garantía de los derechos de las mujeres y las niñas en El Salvador.

3.1.1 Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva

La EFIS es una plataforma de formación asentada en una “gestión inclusiva, flexible, participativa, interinstitucional y multiactoral dirigida a la formación de servidoras y servidores públicos, la cual promueve la capacidad de participación efectiva de las mujeres en igualdad de oportunidades en los diferentes ámbitos sociales”.¹²⁵

“La EFIS ha basado su metodología pedagógica en innovación y creatividad, creando un lazo inalienable con el compromiso que tiene ISDEMU en promover el avance de la Igualdad Sustantiva, fundamentada en el marco legal para la Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación”,¹²⁶ con la

¹²⁴“Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva”, ISDEMU, acceso el 4 de noviembre del 2018, <http://www.escueladeigualdadisdemu.gob.sv/index.php/escuela-de-formacion-para-la-igualdad-sustantiva>

¹²⁵ *Ibíd*em

¹²⁶ *Ibíd*em

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y con los Principios Rectores de la Política Nacional de las Mujeres que son: la Igualdad Sustantiva, la Progresividad, la No Discriminación, la Inclusión, la Gestión basada en Resultados y la Sostenibilidad.

Dichos procesos formativos se caracterizan por promover de manera integral la igualdad, la participación de las mujeres en la sociedad y sobre todo en la toma de decisiones, además trata de brindar herramientas para que las personas que reciben dicha formación puedan desarrollar un pensamiento crítico y de esta manera logren transformar sus realidades, al tratarse de servidores públicos en su mayoría esta gestión de conocimientos y aprendizajes es esencial para lograr una verdadera toma de conciencia sobre los beneficios y necesidades que tiene el país en promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y niñas.

Dicha escuela basa su propuesta de formación del funcionariado público y operadores técnicos administrativos de los servicios que brinda el Estado a la ciudadanía y para ellos establece los siguientes niveles que se exponen a continuación:

Cuadro N° 19: Niveles de formación Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva

Básico	Intermedio	Avanzado
<ul style="list-style-type: none"> * ABC de la Igualdad Sustantiva * ABC Vida Libre de Violencia para las Mujeres * ABC de las Masculinidades 	<ul style="list-style-type: none"> * Marco Normativo * Cultura Institucional 	<ul style="list-style-type: none"> * Unidades de Género * Gestión Municipal * Salud Sexual y Reproductiva

Fuente: Página Oficial de la Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva

Todo el proceso inicia con el nivel básico, el cual consta de tres cursos que tratan de introducir al educando con respecto a conceptos básicos para el manejo de gran relevancia para comprender la situación actual de las mujeres, de la política de igualdad, así como las masculinidades. La capacitación se inicia con un proceso de socialización de la teoría y doctrinas, las cuales van de la mano de la sensibilización la cual es vital para comprender la importancia de estudiar la temática y aprender a realizar un análisis pertinente sobre la misma.

Luego se tiene un nivel intermedio, se puedan asegurar los mandatos de la ley el cual aborda el nuevo régimen jurídico y las formas de organización institucional del Estado actual, principalmente para contextualizar a los participantes sobre leyes y reglamentos que rigen el quehacer respecto a la Igualdad de Género en el país. Finalizando con el tercer nivel que tiene como centro de atención a las unidades de género que son los mecanismos que, según la ley de igualdad, son un pilar importante para lograr la igualdad sustantiva en el país.

Seguidamente se tiene los temas de Gestión municipal y el de Salud Sexual y Reproductiva, la cual se han vuelto esenciales para afrontar los principales problemas que padece la población femenina en general.

A continuación, se presenta los diferentes cursos con los objetivos y temáticas específicas, los cuales fueron proporcionados por ISDEMU:

Cuadro N° 20: Cursos proporcionados por ISDEMU

Curso Formativo	Objetivo	Series
ABC de la Igualdad Sustantiva	Proporcionar elementos básicos de formación, referidos a la Igualdad Sustantiva como un principio de igualdad real	Serie I. Conceptos básicos de género Serie II. Principio de Igualdad y no discriminación Serie III. Marco Normativo para la Igualdad
ABC para una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres	Facilitar el reconocimiento de los actos de violencia que menoscaban la dignidad y los derechos de las mujeres y, conocer las normativas jurídicas que protegen y garantizan el ejercicio de los derechos y las libertades fundamentales de las mujeres.	Serie I. Conceptos básicos de violencia contra las mujeres. Serie II. Derechos de las mujeres a una vida libre de violencia. Serie III. Marco Normativo para una vida libre de violencia para las mujeres.
ABC de las Masculinidades	Facilitar un proceso de formación en materia de género y masculinidades que permitan sensibilizar y proporcionar elementos para los cambios necesarios en las relaciones de género.	Serie I. Aproximación a los estudios de las masculinidades Serie II. La Masculinidad Hegemónica Serie III. Masculinidades Alternativas
Marco Normativo	Facilitar competencias que permitan abordar el problema de la discriminación y la violencia contra las mujeres para una mejor atención y aplicación de la normativa con enfoque de género y de	Serie I. El derecho Internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres Serie II. Políticas públicas para la Igualdad

	derechos humanos.	Serie III. Marco Jurídico Nacional para la garantía y protección de los derechos específicos de las mujeres
Salud Sexual y Reproductiva	Fortalecer competencias que permitan identificar la situación de la salud sexual y la salud reproductiva y desarrollar un abordaje integral e integrado de calidad en la promoción, prevención y atención con un enfoque de derechos humanos y de género.	Serie I. Sexualidad Serie II. Salud sexual y reproductiva Serie III. Vida libre de violencia para las mujeres

Fuente: Entrevista ISDEMU a la Oficial de Información, María Gabriela Guerra, realizada el 13 de julio de 2018

Como se puede visualizar, el manejo básico a nivel teórico existe dentro de la curricular, pero esta carece de niveles de profundización, además no existe un nivel técnico de capacitación, el cual es necesario para fomentar la planificación estratégica. El poco nivel de profundización en las temáticas no permite desarrollar en los participantes conceptos claros, que les fomente un pensamiento crítico.

La EFIS cuenta con las estrategias de formación que plantean como fin último, el de lograr la igualdad sustantiva en el país por medio de una planificación estratégica que articula la participación de los diferentes actores involucrados en el desarrollo de las políticas públicas y la gestión pública, siendo estratégica por el nivel de involucramiento de los actores, además de involucrar a los actores claves para el logro de los objetivos planteados, a continuación, se presentan las siguientes:

3.1.2 Estrategias de formación en Igualdad Sustantiva

3.1.2.1 Plataforma Profesional y Cultura Institucional

El Objetivo de dicha plataforma es “Desarrollar Estrategias de Formación en Igualdad Sustantiva en 3 niveles, que permita la institucionalización de la perspectiva de género e igualdad y fortalezca la capacidad de respuesta relacionada con respeto, protección, y garantía de los Derechos de las Mujeres” ¹²⁷

Dentro de esta plataforma se encuentra la Plataforma Virtual de Formación Educativa: Accediendo a la Formación Profesional en Igualdad Sustantiva la cual ofrece una metodología virtual, su programa de formación. Ambas plataformas se imparten bajo la propuesta de formación de la EFIS, la cual se divide en los niveles básico, intermedio y avanzado.

En la actualidad las plataformas virtuales representan una opción viable y necesaria de capacitación, facilitando aspectos de tiempo y teniendo requisitos técnicos mínimos para las personas que los realizan, lo cual favorece al educando, debido a que no afecta sus tiempos laborales y le permite generar su propio espacio de estudio en cualquier momento del día.

“En el periodo de junio 2017- mayo 2018, por medio de esta plataforma virtual se formó a más de 1,000 personas (592 mujeres y 447 hombres) los cuales aprobaron los cursos en sus diferentes

¹²⁷“Escuela de Igualdad - Plataforma Profesional y Cultura Institucional”, ISDEMU, acceso el 6 de noviembre del 2018, <http://www.escueladeigualdadisdemu.gob.sv/index.php/ct-menu-item-4/plataforma-profesional-y-cultura-institucional>

niveles, de acuerdo al desglose por curso que se presenta a continuación.”. ¹²⁸

Cuadro N° 21: Total de personas formadas por área según sexo en la EFIS

Curso	Personas formadas		
	Mujeres	Hombres	Total
ABC de la Igualdad Sustantiva	290	160	396
ABC Vida Libre de Violencia para las Mujeres	287	76	363
ABC de las Masculinidades	-	264	264
Marco Normativo	6	0	6
Salud Sexual y Reproductiva	9	1	10
Total	592	447	1,039

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos de la base de registros de ISDEMU

Es importante visualizar que en la siguiente tabla se muestra que la mayoría de las personas inician sus capacitaciones, pero muchos de ellos no finalizan todos los niveles, siendo los menos estudiados “Marcos normativos” y “Salud Sexual y Reproductiva”, los cuales continúan siendo un gran desafío no solamente para lograr la igualdad sustantiva sino también la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Es clave analizar que las plataformas virtuales, si bien son una buena herramienta debido al alcance y la facilidad, también representa un desafío al momento de evaluar si los conocimientos se aplican en la gestión de los

¹²⁸ “Rendición de cuentas 2015-2016”, ISDEMU, acceso el 22 de septiembre del 2018, http://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/Rendiciones_de_Cuentas_ISDEMU/Rendicion_cuentas_2015-2016/PPT_RC_2016_28_SEPT

funcionarios, es por eso que lo virtual no debería de sustituir por completo la formación presencial y el manejo técnico de la transversalización, “de junio 2014 a mayo 2018, con la participación de más de 6,400 personas (3,356 mujeres y 2,915 hombres), de acuerdo a la propuesta curricular de la Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva pertenecientes a más de 60 instituciones gubernamentales (SNIS-CTE, otras instituciones) y no gubernamentales”¹²⁹

Cuadro N° 22: Personas formadas por sexo de la EFIS de junio a mayo del 2018

Periodo	Mujeres	Hombres	Total
Junio 2014 – Mayo 2015	1,904	1,710	3,614
Junio 2015 – Mayo 2016	619	406	1,025
Junio 2016 – Mayo 2017	421	352	773
Junio 2017 – Mayo 2018	592	447	1,036
Total	3,356	2,915	6,451

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del registro de IDEMU

3.1.2.2 Plataforma Pedagógica Abierta

“La Plataforma Pedagógica presenta una oferta de formación bajo un enfoque de educación de pares y cadenas de cambio, con modalidades más flexibles, innovadoras y creativas, dirigidas a Organizaciones de Mujeres, Organizaciones Sociales, Organizaciones Comunitarias Consejos Departamentales y Comités Municipales entre otros.

¹²⁹Ibídem

Se desarrolla en alianza con las Organizaciones de Mujeres y con las Redes de Organizaciones de Mujeres, del área de influencia de Ciudad Mujer, con gran experiencia en diferentes modalidades educativas, pedagógicas y de formación para el liderazgo de mujeres, bajo la Campaña de Alfabetización en Derechos de las Mujeres”.¹³⁰

Dicha plataforma trata de fortalecer iniciativas de liderazgo de las mujeres salvadoreñas, lo cual contribuye directamente a su empoderamiento, las dificultades que existen en este aspecto es que no se ha mostrado avance en esta plataforma, en el informe que realiza ISDEMU de su rendición de cuenta 2017, excluyeron los resultados de dicha gestión, lo cual lleva a plantearse si se ha estado desarrollando y cuál ha sido el seguimiento que se le ha dado a dicha iniciativa.

Es relevante destacar la importancia de esta iniciativa para el éxito de la plataforma Profesional y Cultura Institucional, debido a que, si las mujeres toman una posición de liderazgo desde las iniciativas de la sociedad civil, etc. Van a ser de gran apoyo al momento de contribuir a la consecución del ODS cinco, no hay que olvidar que al tratarse de una agenda holística y multiactoral, es necesaria la participación de todos los actores de la sociedad para lograr un verdadero éxito.

Los cursos de esta plataforma se estructuran basados en los siguientes contenidos:

- * ABC de la Igualdad Sustantiva,
- * ABC Vida Libre de Violencia para las Mujeres,
- * ABC de las Masculinidades,

¹³⁰“Escuela de Igualdad - Plataforma Pedagógica Abierta”, ISDEMU, acceso el 5 de noviembre del 2018, <http://www.escueladeigualdadisdemu.gob.sv/index.php/ct-menu-item-4/plataforma-pedagogica-abierta>

* Herramientas Metodológicas de Formación de Formadoras.

Pero se destaca la iniciativa de enseñar aspectos pedagógicos, para que las mujeres que lo reciban puedan instruir a más personas sobre las temáticas de formación. Las modalidades de formación se estructuran de la siguiente forma:

Cuadro N° 23: Estructura de las modalidades de formación

Nivel 1. Área de influencia Nacional	Nivel 2. Departamentos	Nivel 3. Municipios
Formar a Formadoras, brindar las herramientas básicas para desarrollar las habilidades para ejercer como formadoras de las alfabetizadoras en derechos de las mujeres.	Formar a Alfabetizadoras en Derechos de las Mujeres, brindar las herramientas básicas para desarrollar las habilidades para poder alfabetizar a las mujeres de sus municipios o comunidades, en derechos de las mujeres.	Alfabetización en Derechos de las Mujeres, difundir y sensibilizar en los derechos de las mujeres a las mujeres.

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la plataforma de ISDEMU

En 2016 se llevó a cabo el último proceso de actualización metodológica hasta la fecha, entre el cual se destacan las siguientes:

1. “Elaboración de propuesta metodológica y herramientas para el curso de Marco Normativo serie I, II, III.
2. Entrega de propuesta metodológica para Curso Virtual de Unidades de Género.
3. Publicación de Curso Unidades Municipales de la Mujer.
4. Elaboración de diseño, contenidos teórico y conceptual del curso presencial Participación Política de las Mujeres.

5. Creación de contenido y aula virtual en la plataforma Moodle para el curso virtual de especialización de Cultura Institucional”¹³¹

Es importante destacar que la transversalización de género, se basa en el hecho de incorporar dicha temática en todas las políticas públicas, así como la creación de capacidades institucionales, otro factor clave es el empoderamiento de la sociedad civil, representada por todos los movimientos a favor de las mujeres, los cuales dentro de la nueva agenda juegan un papel protagónico,

"La perspectiva de la genuina transversalización de género es potencialmente revolucionaria y extraordinariamente exigente. Se podría transformar la totalidad de las políticas públicas para promover la igualdad de género - pero sólo si un amplio número de actores cambian su comportamiento".¹³²

Cambiar el comportamiento, la formación y sensibilización son factores claves, por lo tanto, dichas estrategias deben estar enfocadas en todos los grupos de interés, principalmente de aquellos encargados de gestionar las políticas públicas.

¹³¹"Rendición de cuentas 2015-2016", ISDEMU, acceso el 23 de septiembre del 2018, [http://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/Rendiciones de Cuentas ISDEMU/Rendicion cuentas 2015-2016/PPT RC 2016 28 SEPT](http://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/Rendiciones%20de%20Cuentas%20ISDEMU/Rendicion%20cuentas%202015-2016/PPT%20RC%202016%2028%20SEPT)

¹³² Hafner-Burton and Pollack, "Mainstreaming gender in the European Union", Research Gate, acceso el 12 de agosto del 2018, [https://www.researchgate.net/publication/261681246 Mainstreaming Gender in the European Union](https://www.researchgate.net/publication/261681246_Mainstreaming_Gender_in_the_European_Union)

3.2 Lineamientos de Igualdad Sustantiva en el país respecto a las Unidades de Género

Cuando se habla de lineamientos de Igualdad sustantiva se hace referencia a aquellas medidas que se utilizan para la formulación de los planes institucionales, son una guía para el desarrollo de instrumentos de gestión institucional referentes a la Igualdad, la Equidad, y la No Discriminación contra las mujeres, tomando en cuenta los criterios técnicos para el correcto funcionamiento de las unidades de Género, siendo esta la Unidad especializada en el área de los derechos humanos de las mujeres, teniendo como principal objetivo la institucionalización del principio de Igualdad y la no discriminación.

Las instituciones del Estado se hacen acreedoras de responsabilidades en cuanto a la temática de Igualdad y Empoderamiento de las mujeres y niñas, es por ello que deben responder ante estos lineamientos para llevar a cabo el cumplimiento de la transversalización del enfoque de género en cada plan, programa, política o normativa que se implemente, tal como se establece en el capítulo anterior.

3.2.1. Responsabilidades Institucionales de la administración pública

Las instituciones del Estado tienen el deber de integrar los principios de Igualdad, Equidad y no Discriminación de Género en todos los planes, políticas o normativas, por lo tanto les es de obligatoriedad comprometerse al cumplimiento de llevar a cabo una estrategia metodológica de transversalizar el enfoque de Género por medio de capacitaciones y formación constante al personal que labora, es decir implementar el enfoque de género dentro las instituciones públicas y brindar igualdad de oportunidades tanto para hombres como para las mujeres dentro de las instituciones donde se

desempeñen, para que exista un progreso equitativo con igualdad de condiciones dentro de la sociedad.

“Otra de las responsabilidades importantes dentro de las instituciones aparte de establecer igualdad de oportunidades, es eliminar el uso sexista del lenguaje y las expresiones discriminatorias”¹³³, para esto el ISDEMU como ente rector se encarga de brindar apoyo en cuanto a la información y formación del personal de las Instituciones.

La formulación de presupuestos públicos es otra de las responsabilidades que tienen las instituciones del Estado, para ello tienen que seguir una serie de lineamientos teniendo en cuenta las diferentes necesidades de hombres y mujeres, “se presenta ante el conjunto de instituciones que conforman el Estado Salvadoreño, lineamientos específicos que orientan la formulación de los Presupuestos públicos para la igualdad de género”¹³⁴ estos presupuestos deben potenciar todas aquellas acciones equitativas que ayuden a cumplir los compromisos con la igualdad y la equidad de género.

La responsabilidad principal que tiene el ISDEMU es asegurarse que cada institución pública ejecute y gaste el presupuesto otorgado en aquellas acciones que sean de beneficio a favor de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

¹³³“Lenguaje no sexista”, MINSAL, acceso el 10 de noviembre del 2018, https://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/telesalud_2017_presentaciones/presentaciones21062_017/LENGUAJE-NO-SEXISTA.

¹³⁴ “Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva 2013”, ISDEMU, acceso el 7 de septiembre del 2018, <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=%E2%80%9CLineamientos+Institucionales+para+la+Igualdad+Sustantiva+2013%E2%80%9D#>

Por lo tanto, las instituciones se hacen responsables de elaborar presupuestos con enfoque de género y de detallar e informar en la rendición de cuentas de aquellos proyectos, o actividades que se han llevado a cabo, dejando en claro que se ha invertido en acciones que ayuden a lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Las instituciones deben estar comprometidas también con la Política Institucional de Igualdad y no discriminación “tienen como objetivo principal mostrar el compromiso de las instituciones con todos los principios de igualdad y no discriminación, y lograr alcanzar una cultura institucional que avance realmente hacia la Igualdad en todos aquellos servicios que cada institución presta”.¹³⁵

Para ello deben de seguir también ciertos lineamientos en los cuales se describan las condiciones laborales del personal institucional, el cual ayudará a verificar las brechas de desigualdad existentes, además se debe investigar acerca de las responsabilidades asignadas a cada miembro de las instituciones pero sobretodo cada institución debe de contar con una unidad que sea capaz de velar por el debido cumplimiento de los derechos de las mujeres dentro de la instituciones, siendo estas las unidades de género. En el proceso de formulación de la política institucional de igualdad y no discriminación es necesario nombrar la unidad de género, “como un mecanismo de gestión estacional para la implementación de esta política”.¹³⁶

¹³⁵ “Plan Nacional de Igualdad 2016-2020”, ISDEMU, acceso el 19 de septiembre del 2018, http://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/Plan_Nacional_de_Igualdad_2016-2020

¹³⁶ “Unidad de Género”, CEDOC MUJERES, acceso el 11 de noviembre del 2018, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/NL/nlmeta6_1.pdf

3.2.2. Funciones y carácter administrativo político de las Unidades de Género

Al hablar sobre las unidades de género a nivel administrativo se refiere a aquellas unidades administrativas que tienen funciones propias, que la distinguen de las demás de la institución, en el caso de las unidades de género específicamente se crean para que sean capaz de velar por la política institucional de igualdad, para implementar de esta manera la igualdad de condiciones en el campo laboral.

La creación de estas dentro de las instituciones juega un papel fundamental ya que con ellas se promueve, se respeta y garantiza el derecho de igualdad entre los hombres y las mujeres, además de incorporar el enfoque de género en todo el quehacer de la institución, y se da paso a una cultura de igualdad de oportunidades, sin violencia ni discriminación de género. Una unidad administrativa especializada es aquella que será encargada en la temática de género dentro de la institución que tenga como objetivo principal brindar “servicios de atención especializada en el área legal, psicológica y social a mujeres, que garanticen la igualdad y no discriminación, así como una vida libre de violencia, en el ejercicio real de sus derechos fundamentales”¹³⁷

Para la creación de estas unidades de género también se sigue una serie de lineamientos ya que ésta “será la encargada de asesorar, y monitorear la transversalización del principio de igualdad y no discriminación”¹³⁸

¹³⁷ “Unidad de atención especializada para las mujeres”, PGR GOB, acceso el 16 de noviembre del 2018, <http://www.pgr.gob.sv/www/uaem.html#gsc.tab=0>

¹³⁸ “Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva 2013”, ISDEMU, acceso el 17 de septiembre del 2018, <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=%E2%80%9CLineamientos+Institucionales+para+la+Igualdad+Sustantiva+2013%E2%80%9D#>

Una de las funciones más importantes y la que más reto implica es la de “facilitar procesos de sensibilización y formación del personal institucional”¹³⁹ debido a que muchas veces dentro de la misma institución el personal se encuentra renuente a llevar a cabo ciertas medidas donde se respete la igualdad de oportunidad e igualdad de condiciones, siendo un reto la sensibilización dentro de la instituciones y luego la exteriorización de estos por medio de las capacitaciones y la formaciones en esta temática.

Por esta razón es importante sensibilizar y formar el personal de la administración pública para lograr una mayor equidad en cuanto a la distribución de oportunidades tanto para hombres como para mujeres en todos los ámbitos.

Es significativo el concientizar al personal tanto administrativo como a todo el personal de apoyo que labora en cada institución para que estos sean capaces de dar a conocer estas acciones no solamente dentro del lugar donde laboran, sino también fuera de él, emplear un lenguaje inclusivo y no discriminatorio para garantizar el respeto en el ámbito laboral y los derecho de las mujeres, además de buscar acabar con aquellos estereotipos culturales que perpetúan el sistema patriarcal y del que no están ajenas las instituciones.

A partir de la creación de esta unidad se atienden responsabilidades como lo es el hecho de eliminar todas aquellas barreras que afecten para poder promover la participación igualitaria de las mujeres.

Es importante mencionar que las instituciones también pueden establecer a las unidades de género aquellas funciones que consideren que son

¹³⁹ *Ibidem*

necesarios y van acorde a sus mandatos institucionales, es decir aquellas que van conforme a su competencia.

3.2.3. Perfil del personal asignado a la Unidad de Género requerido en operatividad de la ley de igualdad

Dentro del perfil asignado para el personal de las Unidades de Género, es importante destacar que, “tiene que ser alguien que tenga estudios académicos y conocimientos en las áreas de género, tal y como se establece a continuación”¹⁴⁰:

Cuadro N° 24: Requisitos para el personal de las Unidades de Género

1. Formación académica: profesional en cualquier rama con conocimiento sobre el quehacer institucional y normatividad Interna;
2. Con conocimientos, habilidades y competencias para el desarrollo de sus funciones, lo cual incluye conocimiento del marco normativo y de derechos de las mujeres, bases conceptuales de la teoría de género; conocimiento de herramientas y técnicas metodológicas para la transversalización del Principio de Igualdad y No Discriminación en políticas públicas y en la gestión institucional.
3. Otras habilidades: Capacidad de gestión, interlocución, coordinación y negociación a nivel interno con autoridades de diferentes instancias y con otras instituciones públicas, liderazgo, capacidad de dirección, analítica, creativa, con conocimiento para el diseño de procesos formativos y de sensibilización.

Fuente: Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva 2014 (ISDEMU)

La formación del personal en la temática de género es imprescindible en el desarrollo estratégico de cada institución, este debe llevarse a cabo de manera constante para que los empleados amplíen sus conocimientos y puedan laborar en un ambiente equitativo, con igualdad de oportunidades.

“La promoción de la igualdad de la mujer es una tarea de carácter transversal, que cruza todos los sectores de intervención para el

¹⁴⁰ *Ibíd.* 34

desarrollo y todos los campos técnicos, y forma parte de ellos. La igualdad de oportunidades y trato en la formación y en el empleo no sólo es una cuestión de justicia social, sino que es un factor de desarrollo económico y social y se halla estrechamente vinculada a una adecuada gestión de los recursos humanos”¹⁴¹

Es de suma importancia, destacar la labor del personal de las unidades de género ya que de la formación profesional de estos, dependerá el nivel de cumplimiento de los lineamientos establecidos por la ley de igualdad en el plan nacional de igualdad para el logro de la igualdad sustantiva, ante eso es importante mencionar que las instituciones de gobierno deben y están obligadas a brindar una constante capacitación al personal de las unidades de género a fin de brindar un mejor servicio en estas y luchar contra la desigualdad entre hombres y mujeres logrando la igualdad sustantiva.

Es importante tomar en cuenta que según el diagnóstico realizado en las 14 unidades de género de los ministerios públicos, existe personal que tiene conocimiento en las áreas relacionadas a los derechos de las mujer debido a las capacitaciones que han recibido, pero no están realmente capacitados constantemente en esta área, además de eso el personal que labora dentro de las instituciones en promedio son máximo 6 personas, encontrándose algunas solo con una persona a cargo, sobrecargada con tareas extras de otra unidad a la cual pertenece, es decir no existe cumplimiento certero en cuanto al perfil del personal asignado a las unidades de Género.

¹⁴¹ Sara Silveira “Gestionando la igualdad, La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales”, Ilo Int Public, acceso el 13 de noviembre del 2018, <http://www.ilo.int/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/rellab/vi/index.htm>

3.3 Situación actual del cumplimiento de los lineamientos de igualdad sustantiva por parte de las instituciones estatales con respecto a las Unidades de Género en el país

Los lineamientos de Igualdad Sustantiva representan un cambio estructural institucional planteado según la agenda internacional, por lo que este estará compuesto por la participación de los tres poderes del Estado y de la sociedad civil, teniendo como fin último poner en agenda el plan nacional de igualdad y logrando con ello ser una valiosa herramienta que nos permitirá combatir todas las formas de discriminación hacia la mujer.

En este sentido desde el año 2013, año en el que se presentó el Sistema de Igualdad Sustantiva, se puede afirmar que se inició un cambio con la instalación de la política nacional acompañado del Sistema de Igualdad Sustantiva un instrumento que da los lineamientos para orientar las intervenciones políticas que respondan a la plena igualdad entre hombres y mujeres, siendo este sistema de suma importancia en el entendido que este estará compuesto por la participación de los tres poderes del Estado y la sociedad civil y que tiene como fin poner en la agenda nacional el plan nacional de igualdad, dicho sistema es una herramienta muy importante que permitirá combatir todas las formas de discriminación hacia la mujer.

Ante esto es importante mencionar que desde un enfoque institucional si bien el Estado a través de la ley de igualdad tiene mandatos a seguir por las diferentes instituciones estatales, “siendo el ISDEMU el ente rector para el cumplimiento de estos mandatos”¹⁴² dicho ente no cuenta con todos los

¹⁴² “Lineamientos institucionales para la igualdad sustantiva en El Salvador”, ISDEMU, acceso el 19 de mayo del 2018, http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=241%3Alineamientos-institucionales-para-la-igualdad-sustantiva-2014&Itemid=0&lang=es

recursos necesarios para el cumplimiento de los mandatos ejemplo de ello es que a pesar de que se cuenta por parte del ISDEMU con Sistema de Estadísticas y Monitoreo para la Igualdad que trabaja acompañado con la Dirección General de Estadísticas y Censos DIGESTYC.

No se cuenta con una vigilancia constante por año a través del ISDEMU que muestre los resultados de la aplicación de los mandatos que establece la ley de igualdad, siendo esta una de las principales críticas a tomar en cuenta en la presente investigación ya que la última publicación referente a dicho tema fue en el año 2017 donde el ISDEMU con el apoyo de la DIGESTYC llevó a cabo la presentación del documento : *El Salvador: Dónde y cómo estamos las mujeres*, un compendio estadístico e indicadores de género con el fin de presentar información estadística sobre la situación de las mujeres en El Salvador, que si bien fue un gran avance hasta esa fecha no se le dio continuidad en el último año siendo esto un claro reto a tomar en cuenta y a superar para alcanzar los lineamientos establecidos tanto en el Plan Nacional de Igualdad como en el objetivo cinco de desarrollo sostenible.

Por lo que puede afirmarse que una de las grandes responsabilidades a tomar en cuenta por parte del ISDEMU es la planificación estratégica interinstitucional, entendiendo planificación estratégica como “el arte de formular, implantar y evaluar decisiones que permitan a la institución, en este caso ISDEMU de la mano con las instituciones del Estado llevar a cabo los objetivos planteados”¹⁴³, en este caso los mandatos a plenitud en la ley de igualdad y por ende la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el país.

¹⁴³ Chandler Alfred, “Strategy and Structure 1962”, Unipamplona, acceso el 11 de noviembre del 2018, http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_4/mod_virtuales/modulo5/5.2.

De igual manera es importante destacar que si bien se tienen esas debilidades respecto a una vigilancia constante por parte del ente rector como lo es ISDEMU se ha tratado la manera de trabajar en el cumplimiento de la ley de igualdad, ya que estos aspectos de alguna u otra manera todavía están en proceso de formación por lo que es entendible que todavía existan dichas debilidades referente a la vigilancia y monitoreo en el cumplimiento de los mandatos de la ley de igualdad en las instituciones del Estado.

3.3.1 Compromisos Institucionales para el cumplimiento de los lineamientos de la igualdad sustantiva

El ISDEMU velará por el cumplimiento de la aplicación de la estrategia de transversalidad de los principios rectores de la ley, de la coordinación entre las instituciones y de la formulación y evaluación del “Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, Política institucional de Igualdad y No Discriminación y Unidades Institucionales de Género”¹⁴⁴ a través de un diálogo profundo y sistemático entre actoras y actores claves de la sociedad civil organizada, de la ciudadanía y de instituciones del Estado vinculados al compromiso de construir una sociedad con relaciones basadas en la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, ya que una consulta a dichos actores daría una pauta más concreta a modo de conocer la realidad que afecta a la población.

Sin embargo, el ISDEMU como ente principal del cumplimiento de los lineamientos de igualdad sustantiva será el encargado de desarrollar las siguientes acciones para el cumplimiento de dichos lineamientos.

¹⁴⁴ “Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva 2013”, ISDEMU, acceso el 10 de septiembre del 2018, http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=241%3Alineamientos-institucionales-para-la-igualdad-sustantiva-2014&Itemid=0&lang=es

**Cuadro N° 25: Acciones para el cumplimiento de los lineamientos en
Igualdad Sustantiva en el país (ISDEMU)**

<p>1. Promover y apoyar la creación de mecanismos de coordinación institucionales para garantizar la aplicación de la transversalidad de los principios rectores de la Ley de Igualdad, Equidad y erradicación de la discriminación contra las Mujeres, en la formulación y ejecución de las políticas y planes nacionales, descentralizados y sectoriales.</p>
<p>2. Asesorar a las instituciones del Estado en la materia objeto de la ley.</p>
<p>3. Conocer sobre situaciones de discriminación de las mujeres y emitir las resoluciones correspondientes, a fin de que sean remitidas a las instancias del Estado correspondientes.</p>
<p>4. Formular y proponer por las vías competentes, proyectos de ley y reglamentos que sean necesarios para el logro de la igualdad y la eliminación de la erradicación de las discriminaciones contra las mujeres.</p>
<p>5. Gestionar y proporcionar apoyo técnico para el establecimiento de las Unidades de Género en las diferentes instituciones del Estado, para el logro de un funcionamiento coordinado en relación al cumplimiento de la presente Ley.</p>
<p>6. El gobierno, a través del ISDEMU, aprobará en cada período administrativo, un Plan Nacional que exprese y desarrolle de manera global y coordinada, los lineamientos de política gubernamental y la estrategia general en materia de igualdad (...)</p>
<p>7. Los Gobiernos municipales deberán elaborar sus propios planes de igualdad, dentro del marco de los lineamientos y objetivos del Plan Nacional y en coherencia con el desarrollo que se espera de ellos, de acuerdo con sus capacidades y autonomía.</p>
<p>8. La elaboración de los presupuestos con enfoque de género, deberán tener en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres, para potenciar la igualdad y acciones equitativas que hagan realidad los compromisos gubernamentales con la equidad y la igualdad. (...)</p>

<p>9. Las instituciones del Estado deberán desagregar por sexo la recopilación, análisis y publicación de toda la información estadística relevante para el objeto y mandatos de la ley, así como, realizar los estudios y crear los instrumentos que permitan desarrollar indicadores que faciliten el conocimiento de las situaciones de discriminación y de brechas existentes en la situación y posición de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de actividad de la sociedad salvadoreña para brindar fundamento objetivo a las políticas de igualdad.</p>
<p>10. La Dirección General de Estadísticas y Censos del Ministerio de Economía, deberá incorporar la variable de sexo en todo el Sistema Estadístico Nacional de manera progresiva a fin de recuperar, registrar, organizar, centralizar, conservar y suministrar información a quienes institucionalmente corresponda.</p>
<p>11. Por mandato de ley deberá crearse el Centro de Información en el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, que en coordinación con la Dirección General de Estadísticas y Censos y las instituciones del Estado correspondientes, deberá diseñar un Sistema de Indicadores, así como recopilar, formular, sistematizar y publicar la información que reciba, a fin de promover la formulación de estudios o investigaciones académicas y de Políticas Públicas.</p>
<p>12. El Estado promoverá sistemáticamente la eliminación del uso sexista del lenguaje y las expresiones discriminatorias contra las mujeres (...) 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. Transversalizar la perspectiva de género significa transformar la manera en que operan las instituciones públicas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. (...)</p>

Fuente: Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva 2013

Si bien es cierto, las acciones mencionadas anteriormente tienen que realizarse por parte de ISDEMU es responsabilidad de todas las instituciones a nivel nacional, así como la participación de la ciudadanía para que los lineamientos de la igualdad sustantiva se cumplan en el país. Es decir, cada institución está obligada a acatar dichas acciones procurando fomentar la igualdad e identificando las problemáticas que más afectan a las mujeres a fin de hacerles frentes a estas. Es decir, dichas acciones deben ser tomadas en cuenta por cada una de las instituciones responsables de velar en materia de igualdad entre los géneros y a su vez ser aplicadas en los diferentes

programas y proyectos de estas a modo que tengan un impacto considerable en beneficio de la población de mujeres en el país.

Por otra parte, los criterios de aplicación del Principio de Transversalidad en la actuación de las instituciones del Estado para la aplicabilidad de los lineamientos de igualdad sustantiva son los siguientes.

Cuadro N° 26: Principios de transversalización de las instituciones del Estado para la aplicación de la Igualdad Sustantiva en el país

1. Adoptar, la perspectiva conceptual, metodológica y técnica del enfoque de género, cuyo objetivo es descubrir y reconocer las desigualdades y discriminaciones existentes entre las personas, creadas sobre la base de las diferencias sexuales, y que produzcan desventajas, para mujeres o para los hombres, en el disfrute de los derechos ciudadanos en todos los ámbitos de la sociedad.
2. 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

Fuente: Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva 2013

La importancia de estas acciones por parte del Estado está enmarcada en entender que es el Estado a través de sus instituciones el encargado de velar por el cumplimiento de la igualdad sustantiva entre los géneros, por ende, este debe brindar los recursos necesarios para el cumplimiento de esta.

El primer principio como se mencionó anteriormente está enfocado en identificar los principales desafíos que enfrentan principalmente las mujeres ante los hombres, bajo la lógica que debe existir la igualdad plena que reivindique a las mujeres en el país.

En lo que respecta al segundo principio, este hace referencia a que el enfoque de género debe y tiene que estar presente en todas las acciones que precisen tomas de decisiones, es decir, en las políticas públicas a través de los planes, programas y proyectos que realice el Estado, ya que esto permitiría un mayor alcance del enfoque de género y por ende un mayor grado del logro de la igualdad sustantiva en el país.

3.3.2 Competencias o funciones de la Unidad de Género

En los temas relacionados a las unidades de género, estos están establecidos en documento “Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva 2013” del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. En el que se establece que la creación de la unidad de género institucional debe formar parte del cuerpo normativo institucional y para su creación y funcionamiento debe tomar en cuenta los siguientes lineamientos:

“La Unidad de Género es el área o unidad responsable de asesorar, coordinar y monitorear la transversalización del principio de igualdad y no discriminación en todo el quehacer institucional.

La ley establece que en cumplimiento de compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado Salvadoreño en materia de políticas de igualdad y erradicación de la discriminación, las instituciones del Estado deberán integrar los Principios de Igualdad y No discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, por lo que están obligados por tales compromisos, a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género.”¹⁴⁵

¹⁴⁵“Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva 2013”, ISDEMU, acceso el 18 de septiembre del 2018, http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocad

En este sentido, todas las instituciones gubernamentales según el Plan Nacional de Igualdad establecen que debe de existir una unidad de género en las instituciones tanto del órgano legislativo, ejecutivo y judicial, así como los gobiernos municipales, con el fin de velar por que la política institucional de igualdad sea implementada de la mejor manera y lograr la igualdad de condiciones en los diferentes ámbitos que por lo general benefician más en cierto grado al hombre que a la mujer, ejemplo de ello en el campo laboral. Las unidades de género están obligadas a incorporar el enfoque de género en todas las instituciones donde éstas sean creadas fomentando con esto una cultura de oportunidades en igualdad entre hombres y mujeres, éstas deben ser parte de una política de Estado y no solamente de gobierno para que se les pueda dar continuidad y ser tomadas estas como estrategias centrales en este caso de El Salvador.

Por lo que las funciones de las Unidades de Género son las siguientes:

Cuadro N° 27: Funciones de las Unidades de Género

Funciones de las Unidades de Género	Análisis cada función de las Unidades de Género
1. Facilitar y asesorar la formulación del Plan Institucional de Igualdad y No Discriminación, la Política Institucional de Igualdad y su plan de acción.	Cada unidad de género por la importancia de esta, está en la obligación de ser la facilitadora respecto a la formulación del plan y la política institucional de la institución en la cual ha sido creada.
2. Facilitar y asesorar la institución para la incorporación del Principio de Igualdad y no discriminación en todo el quehacer institucional.	Es mandatorio para las unidades de género incorporar el principio de igualdad en todo el quehacer institucional a fin de lograr la

[ownload&view=category&id=241%3Alineamientos-institucionales-para-la-igualdad-sustantiva-2014&Itemid=0&lang=es](#)

	transversalidad de la norma en las instituciones estatales.
3. Monitorear el cumplimiento de los compromisos institucionales establecidos en el Plan Institucional de Igualdad y No Discriminación, la Política Institucional de Igualdad y su plan de acción y en la Ley de igualdad, equidad y no discriminación contra las mujeres.	De igual manera esta se encargará de dar seguimiento a los compromisos institucionales sobre la institución que representa a fin de medir el grado de cumplimiento de los lineamientos de la igualdad sustantiva.
4. Facilitar procesos de sensibilización, capacitación y formación del personal institucional en temas relacionados.	Es responsabilidad de las unidades de género ser agentes catalizadores de cambio y sensibilizadores del personal en temas relacionados con género y la protección de la mujer.
5. Las funciones que cada institución considere necesarias de acuerdo con sus competencias y mandatos institucionales. ¹⁴⁶	Referente a esta función, cada unidad de género podrá poner a disposición las medidas necesarias para cumplir con los lineamientos de la igualdad sustantiva que permita alcanzar dicha igualdad.

Fuentes: Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva, 2013

Por lo tanto las unidades de género establecidas hasta el momento en las instituciones del Estado dentro de los órganos legislativos, ejecutivo, y judicial así como las unidades de género de las municipalidades han logrado implementar dichas funciones en sus planes institucionales a fin de lograr el pleno desarrollo de las unidades de género y lograr con ello el cumplimiento

¹⁴⁶ “Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva 2013”, ISDEMU, acceso el 14 de septiembre del 2018, http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=241%3Alineamientos-institucionales-para-la-igualdad-sustantiva-2014&Itemid=0&lang=es

tanto de los lineamientos de la igualdad sustantiva como los establecidos en la Ley de Igualdad y el Plan Nacional de Igualdad.

En el mismo sentido para constatar los aspectos teóricos se tomó a bien la realización de estudios de campos con los cuales se puede constatar si se está cumpliendo o no la aplicación de los lineamientos de igualdad sustantiva y por ende alcanzar un nivel aceptable de igualdad entre los hombres y mujeres en el país, comenzando desde las instituciones del Estado y siendo estas sujetos de cambio para que los cambios que se realicen en dichas instituciones a futuro alcancen a la población en general.

3.4 Informes de la investigación de campo y resultados obtenidos

Como último punto del presente capítulo se muestra el desarrollo, planificación, ejecución y resultados de los trabajos de campo realizados para la recolección de información de la investigación, en la primera parte se muestran los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los trece ministerios de la administración pública de El Salvador, a fin de recabar información referente, al funcionamiento, organización y perfil del personal de las unidades de género,

En el segundo trabajo de campo se muestran los resultados obtenidos a través de la entrevista realizada a los actores claves relacionados con el cumplimiento de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres así como en materia de género, el objeto de estudio fueron dos actores: ISDEMU como ente rector para promover y apoyar la implementación de las normas en todas las instancias del Estado e ISDEM siendo esta una entidad autónoma especializada en el campo de la administración municipal, competente para brindar información referente al cumplimiento de la ley en las municipalidades, específicamente en las

estipuladas por el Plan El Salvador Seguro bajo la lógica del cumplimiento y medición de los indicadores del objetivo de desarrollo sostenible cinco y por ende el logro de la igualdad sustantiva.

3.4.1 Metodología de campo y principales hallazgos

Técnica: Encuesta- Observación Científica (Participante)

Instrumento: Cuestionario- Libreta de apuntes

Informantes: 13 Ministerios de la Administración Pública de El Salvador

Se realizó una investigación a nivel exploratoria, teniendo como unidades de análisis a los 13 ministerios de la Administración pública vigentes a diciembre 2018 los cuales son los siguientes:

Cuadro N° 28: Unidades de Análisis del Informe de Campo

1. Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.	2. Ministerio de Relaciones Exteriores
3. Ministerio de Justicia y Seguridad Pública.	4. Ministerio de Agricultura y Ganadería
5. Ministerio de Hacienda	6. Ministerio de Educación
7. Ministerio de Economía	8. Ministerio de Salud Pública
9. Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano	10. Ministerio de Trabajo y Previsión Social
11. Ministerio de la Defensa Nacional,	12. Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales
13. Ministerio de Turismo.	

Dicho universo de estudio se seleccionó debido a su vinculación directa con la Planificación que se lleva a cabo desde SETEPLAN para el cumplimiento de los ODS, en el caso específico ODS 5 debido a que dichas instituciones estatales, están directamente relacionadas con el compromiso de cumplimiento por parte del Estado salvadoreño de la Ley de igualdad,

equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres (LIE) y la medición de los indicadores del Objetivo de Desarrollo Sostenible cinco.

El objetivo de dicha investigación fue recolectar información referente al personal que labora en las Unidades de Género que se encuentran en los trece Ministerios del Estado salvadoreño, con referencia al nivel de idoneidad de las personas coordinando y laborando en dichas unidades, investigando su nivel académico, formación en aspectos de género, seguimiento a programas de formación implementados por ISDEMU, formación en aspectos técnicos y estratégicos, además de la conformación de las unidades.

Todo lo anterior con el fin de poder identificar y describir la variable de la hipótesis de la presente investigación, *competencias del personal técnico responsable de la ejecución de planes, programas y proyectos en materia de igualdad entre los géneros con enfoque de transversalidad*, de la hipótesis general de investigación.

Como técnica se utilizó la encuesta a nivel exploratoria, con su instrumento de un cuestionario, por cuestiones de recursos y tiempo limitado se realizó a una persona por ministerio, en específico a las coordinadoras de las Unidades de Género. Además de la Observación Científica participante. El informe de investigación se desarrolló en tres etapas: Planeación, Ejecución en campo y los resultados obtenidos, los cuales se desarrollan a continuación:

A) Planeación

Se elaboró un cuestionario general de cuatro preguntas con base al universo de estudio y al objetivo que se planteó lograr con dicha recopilación de información, la cual se trabajó con el método exploratorio por ser una temática poco investigada, y que con la presente se trató de dar una visión

general de la situación de las Unidades de género. Además, se planteó la necesidad de utilizar la Observación científica participante para verificar las condiciones de las personas que trabajan en las Unidades de Género, además de recolectar sus percepciones sobre las condiciones en las que laboran y se capacitan.

B) Ejecución en Campo- identificación y administración a fuentes directas

El cuestionario se realizó en las trece unidades de género de los trece Ministerios de la Administración Pública que se detallan al inicio de este informe, con el fin de verificar y conocer las competencias con las que cuentan el personal técnico perteneciente a dichas unidades de género.

Las trece unidades de género de los trece ministerios de la administración pública fueron divididas entre los tres integrantes del grupo de investigación para que cada integrante interactuara y conociera la realidad a la que se enfrentan tanto las unidades de género como el personal que las conforma. Se utilizó un calendario de visitas que comprendieron las fechas de la primera semana de julio hasta la primera semana de agosto de 2018 siendo esta última fecha límite para la recolección de información, a fin de cubrir en su totalidad la realización del levantamiento de datos en los trece ministerios.

Las encuestas se llevaron a cabo con algunos contratiempos, ya que a pesar que se contaba con cartas de solicitud de información firmada y autorizadas por la docente asesora, en el Ministerio de la Defensa y el Ministerio de Justicia no se pudo realizar la encuesta inmediatamente, debido a que se tenía que pasar por un proceso burocrático interno para que estos brindaran la información que se estaba requiriendo, por lo que se tuvo que disponer de

más días de los que se habían previsto para el levantamiento de la información, dado el carácter de la institución.

En el proceso de investigación, también se llevó a cabo la observación participante en el cual se trató de analizar la situación de los individuos de estudio, además de entablar conversaciones más extendidas que facilitaron datos adicionales, además de la observación de las condiciones de infraestructura y conformación en el momento de visita de las Unidades de Género.

C) Resultados del trabajo de campo

Del cuestionario realizado se obtuvo los siguientes resultados:

La primera pregunta de investigación hace referencia al nivel académico con el que cuenta la persona entrevistada de cada Unidad de Género, *de las cuales la coordinación del Ministerio de Agricultura y Ganadería, Posee un nivel técnico de formación, además del Ministerio de Turismo que posee un nivel de bachillerato, los once ministerios restantes manifestaron que las unidades están a cargo de personas con formación superior.*

La segunda pregunta hace referencia al nivel de conocimiento que poseen las entrevistadas y su equipo sobre temáticas con enfoque de género, *de la cual se obtuvo que los trece ministerios manifestaron que todos tenían conocimientos sobre las temáticas, más que todo reciben capacitación sobre conceptos teóricos generales en aspectos de género al laborar en las Unidades de Género, los cuales en su mayoría son impartidos por ISDEMU por medio de su plataforma digital o formación presencial, en específico las personas a cargo del Ministerio de Obras Públicas y el Ministerio de Gobernación manifestaron que dichas formaciones son realizadas una o dos veces al año, al momento de la realización de esta investigación todavía no*

se había convocado a las personas de la Unidad para recibir dicha formación.

La tercera pregunta tiene relación directa con la segunda, en la cual se investigó sobre el proceso de capacitación para personal de las Unidades al momento de su contratación o traslado a dicha área, en la cual la coordinación de los trece ministerios, *manifestaron que por parte de los encargados existe una inducción al personal, pero por parte de la institución rectora ISDEMU, se tiene que esperar a la realización de los diferentes programas de formación, de los cuales no recordaron las fechas específicas, debido a que estas varían según coordinación de ISDEMU. Pero cabe destacar que dicha formación es a nivel técnico sobre aspectos de género y planificación, solamente el Ministerio de Gobernación y el Ministerio de Relaciones Exteriores mencionó que como coordinación si se tiene capacitación técnica para el manejo de planes, programas y proyectos con enfoque de género, además de un amplio conocimiento sobre los indicadores de los ODS, en específico el ODS 5.*

En la última pregunta referente al seguimiento y actualización que se brinda a la coordinación de las Unidades de Género las trece unidades manifestaron que: *sí se realiza actualización y seguimiento, pero además todas las coordinaciones coincidieron que ésta no tiene la frecuencia necesaria.*

D) Análisis de datos

Inicialmente es relevante mencionar que los trece ministerios de la Administración Pública de El Salvador cuentan con Unidad de Género, lo cual es un avance sustancial al cumplimiento de los Lineamiento de Igualdad Sustantiva en el país. La idoneidad del personal a cargo y laborando en las

Unidades de Género como base central debe de estar fundamentada en cuatro aspectos:

Cuadro N° 29: Aspectos idóneos de personal a cargo en las unidades de género según los lineamientos institucionales para la igualdad sustantiva

1. Experiencia
2. Conocimiento
3. Disponibilidad
4. Honorabilidad

Estos aspectos se pueden verificar en detalle en el desarrollo del capítulo III de esta investigación.

En la recolección, se identificó a una persona que solamente posee bachillerato como última formación, lo cual claramente incumple los requisitos de los lineamientos. Además, se verificó que en el Ministerio de Gobernación, Ministerio de Educación, Ministerio de Medio Ambiente, Ministerio de Defensa y Ministerio de Turismo cuentan con personal ad honorem, realizando actividades de sus puestos asignados, además de los que llevan a cargo dentro de la Unidad de Género.

Después de un análisis de los resultados obtenidos, se verificó que la creación de las Unidades de Género no asegura el cumplimiento de los lineamientos de igualdad sustantiva en el país y tampoco el fortalecimiento institucional de las instituciones públicas en materia de género.

Para potenciar la participación de las Unidades de Género en el desenvolvimiento y quehacer de los diferentes ministerios, es necesario empoderar al área, lo cual se puede lograr por medio de la formación y

sensibilización, no solamente de la coordinación de las unidades y de su personal, sino también de la alta dirección, en este caso ministro o ministra. De acuerdo con los resultados, *la formación técnica es una de las debilidades fundamentales, debido a que según los hallazgos todavía existen incumplimientos a los lineamientos estratégicos de igualdad, dentro de las Unidades de Género de las instituciones ministeriales, con respecto al nivel de formación muchos funcionarios poseen poca formación en aspectos de transversalización y planificación estratégica. Se debe de fortalecer el seguimiento y evaluación de las diferentes capacitaciones brindadas por ISDEMU, debido a que las personas que coordinan las unidades consideran que dos capacitaciones o una anual, no resuelven todas las dudas, además no brinda las suficientes herramientas para conocer el contexto ministerial, con respecto a los avances en igualdad sustantiva.*

Por medio de la observación participante, se verifico la infraestructura en la cual desenvuelven sus cargos las personas de las Unidades de Género, *para el caso del Ministerio de Obras Públicas, al momento de esta investigación estaban laborando en la zona del parqueo, la cual a consideración del equipo de investigación no es la infraestructura adecuada, en el Ministerio de Turismo por ser Ad honorem, la persona asignada a la Unidad de Género, no cuenta con una oficina establecida para dicha Unidad, sino que ella realiza su coordinación desde su puesto asignado, realizando sus respectivas reuniones en salas de uso común, Los 11 ministerios restantes, si cuentan con oficinas dentro de las instalaciones.*

Cuadro N° 30: Cantidad aproximada de personal laborando en unidades de género de los Ministerios

1. Ministerio de Educación	cuenta con oficinas amplias en la cual laboran un aproximado de seis personas
2. Ministerio de Obras Públicas	Cuenta con tres personas laborando
3. Ministerio de Gobernación	Cuenta con tres personas laborando
4. Ministerio de Relaciones Exteriores	Cuenta con tres personas laborando, pero en el momento de la investigación estaban 4 pasantes de la Universidad de El Salvador
5. Ministerio de Justicia	Cuenta con dos personas laborando
6. Ministerio de Salud	Cuenta con una persona laborando, a cargo de la unidad y todos sus procesos
7. Ministerio de economía	Cuenta con dos personas laborando
8. Ministerio de Turismo	Cuenta con una persona laborando a cargo de la unidad y todos sus procesos, siendo Adhonorem
9. Ministerio de Hacienda	Cuenta con dos personas laborando
10. Ministerio de la Defensa,	Cuenta con dos personas laborando
11. Ministerio de Agricultura	Cuenta con dos personas laborando
12. Ministerio de trabajo	Cuenta con dos personas laborando
13. Ministerio de Medio Ambiente	Cuenta con una persona encargada de la Unidad de Género

El informe de campo demuestra que todavía existen claras deficiencias dentro de la puesta en marcha de las Unidades de Género a nivel ministerial, es necesario evaluar la importancia que se le ha estado dando a este tema, que puede ser clave para que el país avance en aspectos cruciales de Igualdad de Género.

3.4.2 Metodología de Campo

Técnica: Entrevista

Instrumento: Guía de preguntas

Informantes: ISDEMU-ISDEM

Se realizó una minuciosa investigación de carácter cualitativa seleccionando las instituciones estatales que guardan una estrecha relación con la Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres (LIE), por lo que se utilizó la técnica de la entrevista en ISDEMU e ISDEM. Según la LIE en su artículo 7 define al ISDEMU como ente rector para promover y apoyar la implementación de las normas en todas las instancias del Estado. Y el ISDEM se tomó en cuenta ya que es una entidad autónoma especializada en el campo de la administración municipal, competente para brindar información referente al cumplimiento de la ley en las municipalidades, específicamente en las estipuladas por el Plan El Salvador Seguro bajo la lógica del cumplimiento y medición de los indicadores del objetivo de desarrollo sostenible cinco.

A) Planeación

El levantamiento de la información se desarrolló por medio de la guía de preguntas con las dos instituciones ISDEMU e ISDEM. Un primer criterio para la realización de dichas entrevistas fue que los tres integrantes del grupo de investigación debían estar presentes a la hora de la realización de las mismas para tener un panorama claro de la información proporcionada por dichas instituciones.

En lo que respecta a ISDEMU, se entrevistó a *María Gabriela Guerra Escobar, oficial de información, y a la jefa de la Unidad de Género del ISDEM, Claudia Alonzo, ambas fueron de mucha ayuda para la realización*

de la presente investigación, ya que los resultados, los cuales se presentarán más adelante, permiten constatar el cumplimiento o no de los indicadores del objetivo priorizado cinco respecto al área de igualdad entre los géneros y empoderamiento de mujeres y niñas. Para profundizar en la temática, en primer momento se eligió a Colectiva Feminista, pero al no tener respuesta de los mismos se tuvo que eliminar. Los instrumentos no se pasaron de forma estandarizada, sino que se elaboró una entrevista para ISDEMU la cual contaba con 41 preguntas y una para ISDEM la cual contó con 10 preguntas.

B) Ejecución en Campo

Las entrevistas se realizaron por calendarización, las cuales se llevaron a cabo en julio de 2018, a pesar de tener la presencia de los tres miembros del grupo se eligió un orador por institución, el cual era el encargado o encargada de leer el objetivo de la entrevista, presentar al grupo a la persona entrevistada, además de dirigir las preguntas. Todos los miembros del grupo interactuaron con el entrevistado a manera de profundizar la temática, si algo no quedaba claro o necesitaba más detalle.

Finalizando todas las entrevistas con agradecimientos y siempre recibiendo materiales adicionales por parte de los entrevistados para profundizar las temáticas. Las entrevistas tuvieron una duración promedio de dos horas.

C) Resultados del trabajo de campo

Sobre la entrevista en ISDEMU:

La entrevista dio un parámetro amplio de todo lo relacionado a cumplimiento de la administración pública en materia de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres y niñas, verificando principalmente el fortalecimiento a nivel institucional que han tenido las instituciones de

gobierno referentes a la sensibilización y conocimiento de temáticas en materia de género. Es importante mencionar que el país al año 2018 logró que los trece ministerios de la Administración del Estado tuviesen Unidades de Género, y los que ya poseían han sido fortalecidas. Existen muchas leyes en materia de Igualdad y Empoderamiento en el país, las cuales son un avance, pero al mismo tiempo un desafío de cumplimiento para toda la administración pública.

Desde ISDEMU, se ha elaborado un sistema de monitoreo estratégico, en el cual se mide el nivel de transversalización y adecuación de las instituciones estatales a todos estos reglamentos y leyes que existen, así como su nivel de cumplimiento. En la rendición de cuentas anual, ISDEMU siempre muestra los avances, así como desafíos presentes para lograr una Igualdad Sustantiva en el país. Se destaca la labor de dicha institución y su compromiso por brindar información oportuna.

Sobre la entrevista en ISDEM:

El camino de las municipalidades ha sido más difícil, desde 2008 que se inició con el proceso de creación de las Unidades de Género o de la Mujer hasta el año 2018 todavía existen muchos municipios sin dicha institucionalidad. En esta investigación se tomaron en cuenta las 50 municipalidades priorizadas en el Plan El Salvador Seguro, de las cuales 6 aún no tienen unidad de género siendo estas: Coatepeque, Armenia, Quezaltepeque, Santo Tomás, Santiago Nonualco, y San Pedro Perulapán.

Entre los desafíos a destacar esta la asignación de presupuesto ya que por las diferentes obligaciones que tienen las municipalidades, es difícil asignarle presupuesto en materia de género, ya sea por desconocimiento de la importancia que representan, así como para apalear problemáticas más

cimentadas en las poblaciones de los municipios, como la delincuencia y la pobreza, entre otras.

Desde ISDEM, se han elaborado diferentes instrumentos para la medición de los avances en materia de Igualdad de Género y Empoderamiento, por medio de la verificación de las Unidades de Género, así como de las actividades que llevan a cabo las mismas, la asignación de presupuesto, entre otros factores. Pero dicha institución también posee desafíos, como la rapidez en la que se procesa sus datos, ya que, para agosto de 2018, aún no completaban estadísticas de 2017.

D) Análisis de resultados en el trabajo de campo

Las personas a las cuales se entrevistó fueron muy oportunas, y dieron aportes importantes a la investigación, principalmente aportes cualitativos que se verán reflejadas en toda la investigación, pero a manera general dieron un panorama para poder realizar un diagnóstico de El Salvador a agosto del año 2018 con respecto al cumplimiento en materia de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres por parte de las instituciones públicas.

Ambas instituciones coinciden en que han realizado trabajos arduos y que estos han tenido fruto, las personas de la Administración Pública cada vez manejan más el enfoque de género, pero ambas instituciones coinciden en los desafíos que todavía existen: Primero en aspectos presupuestarios, tanto municipales como ministeriales, la asignación y aumento de presupuesto para implementar políticas con enfoque de género, siempre han representado el obstáculo más importante para poder echar a andar todas las iniciativas.

Desde ISDEMU, se escuchó un discurso de gobierno con poco análisis crítico, siempre exaltando las iniciativas que se han realizado y los logros.

Pero dentro del análisis de las brechas de desigualdad aún persistentes en el país, se reflejó las vulnerabilidades que aún presentan las instituciones, lo cual impacta directamente a la población femenina, las cuales todavía se enfrentan a obstáculos por el simple hecho de ser mujeres

Con base a la entrevista realizada a ISDEMU y con datos obtenidos a través de la oficina de información y respuesta de dicha institución, en la resolución 2018-0038,

Cuadro N° 31: Ministerios que cuentan con unidad de género

1. Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial
2. Ministerio de Justicia y Seguridad
3. Ministerio de Hacienda
4. Ministerio de Economía
5. Ministerio de Obras Públicas
6. Ministerio de la Defensa Nacional
7. Ministerio de Relaciones Exteriores
8. Ministerio de Agricultura y Ganadería
9. Ministerio de Educación
10. Ministerio de Salud Pública
11. Ministerio de Trabajo
12. Ministerio de Turismo
13. Ministerio de Medio Ambiente

Por lo que se puede afirmar que los ministerios han cumplido con dicho lineamiento para el logro de la igualdad sustantiva sin embargo no sirve de mucho si ante la creación de una Unidad de Género no se le brindan los recursos necesarios, es decir cumplir con los tres lineamientos restantes, , a fin de que los ministerios estén completamente comprometidos a cumplir con los mandatos que dicta la ley de igualdad y con ello mejorar las condiciones de las mujeres en este caso a partir de los ministerios de la administración pública.

Cuadro N° 32: Lineamientos

1. una política de género
2. un plan institucional de género con presupuesto
3. un presupuesto específico para la implementación de los compromisos institucionales

En lo que respecta a los ministerios que cuentan con una política de género, a partir de la lectura de los datos obtenidos por parte del ISDEMU

Cuadro N° 33: Ministerios que cuenta con una política de género hasta finales del 2017 y principios del 2018

1. Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial
2. Ministerio de Justicia y Seguridad
3. Ministerio de Turismo
4. Ministerio de Economía
5. Ministerio de Trabajo
6. Ministerio de Agricultura y Ganadería
7. Ministerio de Educación
8. Ministerio de Salud Pública

Ante esta afirmación se puede alegar que, si bien ocho ministerios cuentan con dicha política, los cinco ministerios restantes no han seguido los lineamientos institucionales dictados tanto por la Ley de Igualdad como por la institución rectora que es ISDEMU. Por lo tanto, este es uno de los mecanismos a los que se le debe tomar importancia para con ello alcanzar la igualdad sustantiva. Ya que ante la inexistencia de una política en las unidades de géneros de los ministerios estas se ven afectadas por la incapacidad de participación.

Con respecto a los ministerios que cuentan con un plan institucional de igualdad con presupuesto, se encuentran:

El Ministerio de Economía, Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, solamente estos tres ministerios contaban con dicho plan institucional que estuviera relacionado con la política de género, afectando

en gran medida la coordinación entre los ministerios ya que como se mencionó, ante la falta del cumplimiento de los lineamientos se muestra la descoordinación existente entre los ministerios y de igual manera pone en evidencia la falta de compromiso por parte de los ministerios restantes. Esta es una situación que debe ser corregida ya que la creación de dicho plan institucional mostraría el camino a seguir por parte de las instituciones ministeriales en el país para el logro de la igualdad entre los géneros.

En el mismo sentido las unidades de género que actualmente cuentan con presupuesto específico para la implementación de los compromisos institucionales mandatados en el Plan Nacional de Igualdad en los ministerios de la administración pública del país se encuentran,

Cuadro N° 34: Unidades de género que cuentan con presupuesto específico para la implementación de compromisos institucionales

1. Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial
2. Ministerio de Justicia y Seguridad,
3. Ministerio de Trabajo
4. Ministerio de Economía,
5. Ministerio de Salud
6. Ministerio de Turismo
7. Ministerio de Educación

De lo anterior se puede afirmar que desafortunadamente solamente la mitad de los ministerios cuentan con un presupuesto específico para la implementación de los compromisos mandatados en la ley de igualdad, esto afecta el fortalecimiento institucional a nivel ministerial, ya que no es posible que solamente unos ministerios tengan la voluntad y los recursos para destinar un presupuesto específico en materia de género.

De igual manera un punto en contra radica en que a pesar que existe un presupuesto específico en estos ministerios para la implementación de los compromisos institucionales muchas de estas unidades no están completas, ya que algunas de estas poseen las políticas de género, pero no poseen un plan institucional o viceversa, así como el personal de la unidad de género que muchas veces es insuficiente o desafortunadamente es transferido de otras unidades de la institución a fin de cubrir el puesto ya sea ad-honorem o con salarios de otras unidades no específicamente con un salario administrativo de una Unidad de Género.

Con respecto al cumplimiento de estos cuatro lineamientos a través de la misma entrevista realizada a ISDEMU, *se constató que solamente los Ministerios de Economía, Ministerio de Educación y Ministerio de Trabajo y previsión social cuentan con los cuatro lineamientos establecidos por la ley hasta finales del año 2017 y principios del año 2018, situación que en gran medida es alarmante si se toma en cuenta que dichos lineamientos son mandatos de ley que deben ser cumplidos a la brevedad, en este sentido el impacto negativo en el fortalecimiento institucional es grande ya que no se ha logrado que los ministerios restantes le tomen la importancia necesaria al tema de género en el país afectando directa o indirectamente la transversalidad del tema de género, así como el logro de la igualdad sustantiva.*

CONCLUSIÓN CAPITULAR

La formación técnica y profesional del personal que labora en la administración pública en materia de género es crucial para lograr la igualdad sustantiva, es necesario que la currícula se mantenga actualizada y pertinente por medio de capacitaciones y formación constante para conseguir

que los desafíos que se presentan puedan ser solventados con éxito. Dicha pertinencia en formación es crucial para que el Estado salvadoreño, logre cumplir con los lineamientos estratégicos de Igualdad de Género que se han planteado, así mismo en consecuencia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible cinco, que pretenden beneficiar directamente al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres y niñas en el país.

En El Salvador, el ISDEMU ha sido el encargado de crear las diferentes plataformas de formación para los servidores públicos, las cuales, si bien son un avance importante, dejan muchas inquietudes referentes al alcance que han tenido, debido a que no todos los que participan de éstas logran completar los niveles requeridos, teniendo como consecuencia que todavía existan personas en cargos públicos que desconocen sobre las políticas de género, el régimen jurídico, gestión municipal y salud sexual reproductiva en el país.

Una de las principales debilidades de dicha plataforma de formación es que, al ser en su mayoría de carácter virtual, no se ha logrado crear un mecanismo de seguimiento y evaluación oportuno para los que realizan dicha formación. El seguimiento y evaluación, es crucial en la planificación estratégica, debido a que permite encontrar aspectos de mejora y observar los beneficios que trae la formación en los diferentes puestos de trabajo.

Desde el gobierno central, se debe planificar este tipo de formación con base a las necesidades de cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados en la planificación, en este caso el Plan Quinquenal de Desarrollo del país. Esta formación debería de ser actualizada periódicamente, con el fin de evaluar en qué medida contribuye a los grandes objetivos que como Estado se han planteado cumplir.

Otro aspecto a considerar dentro de esta temática, como una debilidad estructural es el presupuesto asignado para formación, del 1 de enero de 2014 al 31 de mayo de 2018 al proyecto “Adecuación de la Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva del ISDEMU San Salvador” se le asignaron solamente \$57 millones, cuando a proyectos de otra índole como “Equipamiento de seis centros de atención del ISDEMU, para la efectividad territorial” se le asignaron más de \$300 millones, es necesario hacer conciencia desde las autoridades, de la necesidad de realizar inversión en materia de educación, debido a que desde hace muchos años se le ha dado prioridad en atacar problemas, más no las causas estructurales de dichos problemas.

Respecto al resultado de la encuesta realizada en los 13 ministerios de la administración pública y la entrevista a actores claves como ISDEMU e ISDEM se puede afirmar que si bien se han dotado a dichos ministerios e instituciones con recurso económico y talento humano, todavía hay un claro desafío en lograr un cumplimiento adecuado de los Lineamientos de Igualdad Sustantiva en el país para el correcto funcionamiento de las Unidades de Género e instituciones a fines para el desarrollo integral de la mujeres en El Salvador.

No se trata solo de la creación de Unidades de Género, sino de una adecuada gestión tanto de presupuesto como también de formación a las personas a cargo de estas. Ya que como se hace mención en el supuesto fundamental de la presente investigación en cuanto se fortalezcan las instituciones estatales en el desarrollo y por ende el fortalecimiento de las competencias del personal responsable de las unidades de género así como las transversalidad en la ejecución de planes, programas y proyectos se obtendrán mejores resultados a favor de todas las condiciones de vida de las

mujeres en el país y con ello cumplir con los mandatos establecidos por la ley a nivel nacional y a su vez compromisos institucionales asumidos por El Salvador.

En la medida que se concrete un buen nivel de gestión financiera, de personal y de formación en los diferentes funcionarios a cargo de las Unidades de Género e instituciones como ISDEMU e ISDEM, el Estado salvadoreño podrá encaminarse al logro no solo de los ODS cinco en el país, sino que también se logrará fortalecer la institucionalidad para crear un Estado cohesionado e integrado, que promueva la Igualdad de Género y empoderamiento de las mujeres y las niñas.

El fortalecimiento institucional, también involucra a la idoneidad del personal a cargo de ejecutar los principales lineamientos del Estado, además de la pertinencia en la creación de sistemas de monitoreo y evaluación que permitan direccionar el camino adecuado que se debe de llevar para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

CONCLUSIÓN

En el presente apartado se realizarán las conclusiones de la investigación, la cual se llevó a cabo por medio de trabajo de campo realizado en los meses de julio–agosto del 2018, y bibliográfico documental, investigando la relevante temática sobre la capacidad real que tiene el Estado salvadoreño en cuanto a la coordinación estratégica interinstitucional y la transversalización en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y niñas, en planes, programas y proyectos ejecutados por la administración pública.

A lo largo del capitulo, se hace cada vez más clara la presencia de estructura y fundamentación legal, para el cumplimiento del ODS 5 en el país, cabe destacar que a nivel internacional El Salvador ha adoptado compromisos para fomentar una mejor calidad de vida y respeto a los Derechos Humanos con la base de la igualdad hacia mujeres y hombres. Pero la capacidad de coordinación estratégica interinstitucional y la capacidad de transversalizar las normas nacionales que protegen las garantías individuales de mujeres y niñas en el país tiene un desafío fundamental, el cual hace referencia no solo a cuestiones presupuestarias, sino más bien culturales y político del Estado.

Las Naciones Unidas, a través del compromiso que adoptaron los países que firmaron a finales del 2015 su decisión por hacer cumplir la nueva agenda internacional de desarrollo, puso en vigencia una vez más el multilateralismo. Varios países, con un mismo fin, siendo coordinados por la organización internacional por excelencia. Ya en el 2000 se habían creado los ODM, los cuales dieron un parámetro y una línea de base para los renovados ODS, El Salvador por su parte firma y se compromete no solo a cumplir los objetivos

hacia el 2030, sino también a adecuar dicha agenda internacional con la nacional, y a concebirlo de una manera acelerada.

El Salvador ha tenido un avance relevante a partir de la creación de instituciones como ISDEMU y leyes especiales que protegen a las mujeres y niñas en el país como la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. A pesar de ello, las brechas de desigualdad aún existen, lo cual es una tendencia preocupante, a pesar de que existe la legalidad en el país, este se encuentra entre los países con más alto índice de feminicidio, de desigualdades salariales y de acceso a trabajo digno de las mujeres en comparación con los hombres.

Desde el gobierno central en apuesta estratégica con SETEPLAN, ISDEMU y la Secretaria de Inclusión Social de la Presidencia, se está monitoreando los avances en materia de Igualdad Sustantiva en el país los cuales están íntimamente relacionados con las metas del ODS 5, la participación de todas las instituciones para cumplir las metas que se han trazado a 2030 a nivel internacional y a 2019 a nivel nacional , requieren de un profundo compromiso de toda la administración pública, es necesario concientizar a todos y todas de que los ODS no se van a cumplir de manera efectiva y con el mismo impacto, sino se logra transversalizar las normas de igualdad de género, porque en ese caso, estarían dejando “atrás” a mujeres y niñas y esta nueva agenda tiene el lema de que “nadie se quede atrás”.

Es importante resaltar que a partir de la eliminación de SETEPLAN del ejecutivo surge la duda, si esta fue una decisión coherente de la nueva administración, ya que hay incertidumbre sobre que institución ejecutará la importante labor de coordinar la adecuación de las políticas públicas a los planes y programas que se ejecutan desde el Estado, y en específico cual será la nueva coordinación del Estado para monitorear y evaluar los

resultados de la Agenda Nacional de Desarrollo del País, cuando se ha eliminado la institución coordinadora de dicho proceso.

Profundizando en los desafíos que se tienen a nivel nacional, se destaca el de la participación de las mujeres en cargos públicos de liderazgo el cual no trasciende del 30% en los órganos del Estado, y deja en evidencia una clara brecha entre el acceso que tienen las mujeres a optar a cargos públicos en comparación con los hombres.

Las brechas de desigualdad presentadas en esta investigación, hacen evidencia de la necesidad de que el país mejore su Sistema Nacional de Estadística, uno de los desafíos presente no solo en El Salvador, sino en varios países a nivel internacional, y es que para el correcto abordaje de problemáticas es necesario contar con una descripción certera de la realidad, y esa es una de las debilidades, la necesidad de armonizar el nivel de comunicación y coordinación entre las instituciones vinculadas en brindar información estadística para la descripción de la situación de las mujeres salvadoreñas.

En cuanto al mecanismo de coordinación estratégica, para la implementación del ODS 5 en el país se ha creado todo un aparataje institucional conformado por las instituciones públicas con el fin de verificar los avances en los indicadores de dicho objetivo, pero la segregación de la información continua siendo un desafío, a pesar de la puesta en línea del Sistema de seguimiento y monitoreo de los ODS todavía no se tienen avances importantes de actualización, pero cabe destacar de que lo que se ha logrado actualizar muestra una tendencia a la mejora desde 2015 a 2017 en indicadores relevantes como instituciones estatales con al menos dos instrumentos de política de género, entre otros.

En el tercer capítulo se toma en cuenta una temática que se considera profundamente relevante para contribuir al cumplimiento de los ODS, y es el de la educación, y no se refiere solamente a la existencia de la misma, sino a la calidad de esta, desde ISDEMU se ha creado mecanismos de formación con el fin de concientizar a los funcionarios y líderes y lideresas feministas, pero a lo largo de la investigación se han mostrado claras debilidades en dichas plataformas.

ISDEMU como principal institución formadora en aspectos de género dentro de la administración pública, tiene un claro desafío y es el de lograr que se le de la importancia a la formación de los funcionarios y funcionarias, con el fin de que la idoneidad del personal, genere un cambio estructural en los paradigmas implantados, en los cuales se considere a este aspecto un gasto y no una inversión, que a largo plazo va a tener consecuencias positivas en el progreso de las mujeres en el país.

Con respecto a los trabajos de campo, se encontraron hallazgos relevantes con respecto al compromiso que tiene el Estado, desde las instituciones ministeriales con el cumplimiento de los Lineamientos Estratégicos en Igualdad de Género en el país, la creación de las Unidades de Género en todos los ministerios se presenta como un logro ante la opinión pública, pero se debe destacar que la creación de las mismas no garantiza un funcionamiento adecuado, y por lo tanto instituciones comprometidas con velar por el cumplimiento de los lineamientos estratégicos que como país se han planteados para lograr que las mujeres y niñas mejoren su calidad de vida.

El fortalecimiento de las instituciones estatales es crucial, desde el nivel presupuestario hasta de formación del talento humano, si se quiere lograr cumplir con las metas e indicadores propuestos por la Agenda Nacional de Desarrollo, el país debe encontrar una convergencia entre las políticas de

gobierno y una política de Estado, que involucre directamente todos los aspectos de género.

Con el presente trabajo se pudo confirmar el supuesto de investigación, debido a que es necesario que se fortalezcan las instituciones estatales del país, no solamente presupuestaria sino también en formación técnica estratégica y de sensibilización con todo el talento humano que conforma la administración pública para lograr un mayor grado de eficiencia en los resultados proyectados y compromisos internacionales asumidos por la administración 2016-2018 en el país.

RECOMENDACIONES

- Que el Estado salvadoreño, se comprometa a fortalecer la educación del personal a cargo y que labora en las Unidades de Género de la Administración Pública, con una currícula actualizada y en coherencia con las nuevas exigencias que presenta la Agenda de Desarrollo Sostenible, además de tener como requisito de contratación inicial un proceso de evaluación de idoneidad en las áreas de género, al personal a cargo de formular y ejecutar planes, programas y proyectos.
- Que se incorpore de manera más activa en la formación a las Organizaciones de la Sociedad Civil que representan a las mujeres, que se involucre a los adultos, jóvenes y niños a que valoren y respeten a las mujeres y niñas ya que de esta forma y en conjunto se puede lograr más avances en materia de igualdad de género y empoderamiento de la población femenina, teniendo en cuenta que el activismo de hoy necesita transformar el modo de ver y escuchar a las mujeres.
- Que el Estado se comprometa a respetar una cuota igualitaria en todos los órganos del Estado, entre mujeres y hombres en cargos de liderazgo, libre de estereotipos y con igualdad para optar a cargos de plazas laborales donde comúnmente han sido “lideradas” por hombres, donde ser mujer no sea motivo de exclusión para aplicar. Es necesario que se le brinden oportunidades a las mujeres con preparación profesional, para que opten por estos cargos, en un ambiente favorable, libre de acoso y de lenguaje sexista, además de obtener salarios dignos.

- Que tanto DIGESTYC como ISDEMU logren acabar con la segregación de información estadística que poseen, creando un Sistema de Estadística de Género colaborativo.
- Que, en los centros educativos, el Gobierno siga promoviendo la educación Integral con ayuda de ONU Mujeres, en el cual se logre impulsar la equidad e igualdad de género en el ámbito educativo nacional en donde se garantice una educación inclusiva, equitativa, de calidad y que promueva oportunidades de aprendizaje de vida para todos.
- Que se cree un mecanismo de seguimiento y evaluación de los diferentes programas de formación de ISDEMU, con el fin de identificar si estos están contribuyendo de manera integral a desarrollar las capacidades del personal a cargo de las instituciones del Estado.

BIBLIOGRAFÍA

- **Fuentes bibliográficas**
- Bulla Ramírez, German. *La Declaración del Milenio, Naturaleza y Principios*. Bogotá: Universidad de Colombia, 2010.
<http://www.redalyc.org/html/531/53121459013/>
- *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2017*. El Salvador: DIGESTYC, 2017.
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwik9KPG5e7jAhVHx1kKHaC0BuMQFjAAegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Fwww.digestyc.gob.sv%2Findex.php%2Ftemas%2Fdes%2Fehpm%2Fpublicaciones-ehpm.html%3Fdownload%3D652%253Apublicacion-ehpm-2017&usg=AOvVaw0ip59JO-vXmMArAj5MAU3s>
- *Estado y Situación de las mujeres 2017 - Informe de avance de Plan Nacional de Igualdad 2016-2020, informe intermedio*. El Salvador: ISDEMU, 2016.
https://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/Plan_Nacional_de_Igualdad_2016-2020.pdf
- *Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres*. El Salvador: Equipo Maíz, 2011.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=2ahUKEwjmgKvLtcfkAhWGV1kKHTb9At0QFjADegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fwww.isdemu.gob.sv%2Findex.php%3Foption%3Dcom_phocadownload%26view%3Dcategory%26id%3D17%253Alegislacion%26download%3D328%253Aley-especial-integral-para-una-vida-libre-de-violencia-para-las-mujeres-

- *Plan Nacional de Igualdad 2016-2020*. El Salvador: ISDEMU, 2016.
http://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/Plan_Nacional_de_Igualdad_2016-2020.pdf
- *Revisión Nacional Voluntaria de la Implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en El Salvador*. El Salvador: Editorial Castillo, 2017.
http://www.odselsalvador.gob.sv/indicadores/?page_id=1479
- Vallejo Robledo, Verónica. *Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible ¿Cuál fue el resultado y que nos espera?* Colombia: WWF El Bando creativo, 2016.
http://d2ouvy59p0dg6k.cloudfront.net/downloads/agenda_2030_y_sus_objetivos_de_desarrollo_sostenible.pdf
- **Fuentes de hemeroteca**
- Badilla, Ana Elena. "Los Derechos Humanos de las Mujeres-cap. 3". *Mujeres en Red*. Publicado en mayo del 2003. Acceso el 18 de agosto del 2018. <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article177>
- "Estas son las diferencias entre los ODS y los ODM". RSE Global. Mayo del 2017. acceso el 15 de mayo del 2018.
<https://diarioresponsable.com/noticias/24778-estas-son-las-diferencias-entre-los-ods-y-los-odm>
- Higuera Hidalgo, Pamela. "Brechas de Desigualdad". *Pluralidad y Consenso*, n° 31 (2017),
<http://revista.ibd.senado.gob.mx/index.php/PluralidadyConsenso/articulo/view/412>
-

- **Fuentes electrónicas**

- ACNHUD. “Declaración Universal de Derechos Humanos”, acceso el 10 de mayo del 2018. <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- ACNHUD. “Derechos Humanos, “¿Qué son los Derechos Humanos?”, acceso el 6 mayo del 2018. <https://www.ohchr.org/sp/UDHR/Pages/UDHRIndex.aspx>
- América Latina en Movimiento. “Trabajo: Igualdad Sustantiva”, acceso el 10 de octubre del 2018. <https://www.alainet.org/es/active/58593>
- CEPAL. “Conozca la situación de los países respecto a las metas, Objetivo 3”, acceso el 27 de abril del 2018. <https://www.cepal.org/mdg/go03/default.asp>
- Cruz, Linda. “¿Qué es el empoderamiento de la mujer?”. Lifeder. Acceso el 19 de mayo del 2018. <https://www.lifeder.com/empoderamiento-mujer/>
- Gobierno de El Salvador, Ministerio de Relaciones Exteriores. “Cancillería se suma a proyecto regional para fortalecer el principio de igualdad de género en la administración pública” acceso el 25 de junio del 2018. <https://rree.gob.sv/cancilleria-se-suma-a-proyecto-regional-para-fortalecer-el-principio-de-igualdad-de-genero-en-la-administracion-publica/>
- ISDEMU. “Plan Nacional de Igualdad 2016-2020”, acceso el 11 de septiembre del 2018. http://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/2017/RIS_documentos2017/Plan_Nacional_de_Igualdad_2016-2020

- ISDEMU. “Historia”, acceso el 29 de septiembre del 2018. http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=97&Itemid=136&lang=es
- ISDEMU. “Rendición de cuentas 2015-2016”, acceso el 19 de septiembre del 2018. http://www.isdemu.gob.sv/phocadownload/Rendiciones_de_Cuentas_ISDEMU/Rendicion_cuentas_2015-2016/PPT_RC_2016_28_SEPT
- ISDEMU. “ISDEMU lanza primer Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las salvadoreñas”, acceso el 25 de agosto del 2018. http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&catid=1%3Anoticias-ciudadano&id=669%3Aisdemu-lanza-primer-plan-nacional-de-igualdad-y-equidad-para-las-salvadorenas&Itemid=77&lang=es
- MIREX. “El Desarrollo Sostenible requiere el compromiso de los diferentes países y sectores”, acceso el 12 de julio del 2018. <https://rree.gob.sv/canciller-martinez-desarrollo-sostenible-requiere-compromiso-los-diferentes-paises-sectore/>
- MIREX. “Cancillería inaugura la 8ª. Semana de la Cooperación “Desafíos del Desarrollo Sostenible en la Agenda Nacional”, acceso el 3 de noviembre del 2018. <https://rree.gob.sv/cancilleria-inaugura-la-8a-semana-la-cooperacion-desafios-del-desarrollo-sostenible-la-agenda-nacional/>
- ODS El Salvador. “Seguimiento y monitoreo ODS en El Salvador”, acceso el 4 de agosto del 2018. <http://www.odselsalvador.gob.sv/seguimiento-y-monitoreo/>

- ODS El Salvador. “Hoja de ruta y arreglos institucionales”, acceso el 2 de agosto del 2018. <http://www.odselsalvador.gob.sv/hoja-de-ruta-y-arreglos-institucionales/>
- ODS El Salvador. “Recursos Audiovisuales - Seguimiento y monitoreo”, acceso el 13 de septiembre del 2018. <http://www.odselsalvador.gob.sv/seguimiento-y-monitoreo>
- Portal oficial de la Organización de las Naciones Unidas. “Los Objetivos de Desarrollo del Milenio ¿Qué son?”, acceso el 3 de junio del 2018. <http://portal.onu.org.do/republica-dominicana/objetivos-desarrollo-milenio/7>
- Portafolio. “Participación, autonomía y empoderamiento de la mujer, clave para el logro de los ODM”, acceso el 14 de mayo del 2018. <https://amnistia.ning.com/profiles/blogs/participacion-autonomia-y>
- PNUD El Salvador. “Trabajando por la igualdad y equidad de género”, acceso el 29 de junio del 2018. http://www.sv.undp.org/content/el_salvador/es/home/ourwork/womenempowerment/in_depth.html
- Porporatto, Mónica. “Desigualdad”. Qué significado. Acceso el 23 de julio del 2018. <http://quesignificado.com/desigualdad/>
- Secretaría de Relaciones Exteriores de México. “Igualdad de Derecho e Igualdad Sustantiva”, acceso el 30 de mayo del 2018. <https://www.gob.mx/sre/articulos/igualdad-de-derecho-e-igualdad-sustantiva>
- Together 2030. “Declaraciones de alto nivel y la Agenda 2030, ¿De la aspiración a la implementación?”, acceso el 3 de septiembre del 2018.

<http://www.together2030.org/wp-content/uploads/2017/02/Espanol-Together-2030-Report-UNGA-71-Statements>

- UNFPA El Salvador. “Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres”, acceso el 15 de agosto del 2018. <http://elsalvador.unfpa.org/es/publicaciones/ley-de-igualdad-equidad-y-erradicaci%C3%B3n-de-la-discriminaci%C3%B3n-contra-las-mujeres>
- Voilá. “El bienestar humano según Amartya Sen”. Vforcitizens Blogspot. Acceso el 29 de marzo de 2018. <http://vforcitizens.blogspot.com/2011/07/el-bienestar-humano-segun-amartya-sen.html>
- Weller, Karina. “¿Qué es la Declaración Universal de los Derechos Humanos?”. Coalition for theicc. Acceso el 7 de mayo del 2018. <http://www.coalitionfortheicc.org/es/news/20161004/que-es-la-declaracion-universal-de-los-derechos-humanos>
-
-

ANEXOS

ANEXO I:

Objetivos	Instituciones gubernamentales vinculadas
<p>ODS 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el Mundo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia (SETEPLAN) • Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados (ANDA) • Banco Central de Reserva (BCR) • Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD). • Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia (CONNA) • Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC) • Dirección General de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres (DGPC) • Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL) • Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) • Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE) • Instituto Nacional de la Niñez y de la Adolescencia (ISNA) • Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI) • Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) • Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial (MIGOBTD) • Ministerio de Hacienda (MH) • Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (MARN) • Ministerio de Relaciones Exteriores (MRREE) • Ministerio de Salud (MINSAL) • Secretaría de Inclusión Social (SIS) • Superintendencia del Sistema Financiero (SSF)
<p>ODS 2: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) • BCR • Banco de Fomento Agropecuario (BFA) • Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal "Enrique Álvarez Córdova" (CENTA)

	<ul style="list-style-type: none"> • CONNA • Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE) • Consejo Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutrición (CONASAN) • DIGESTYC • Instituto Nacional de Salud (INS) • Instituto Nacional para el Desarrollo Integral de la Niñez y Adolescencia (ISNA) • Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria (ISTA) • ISSS • Ministerio de Economía (MINEC) • Ministerio de Educación (MINED) • MRREE • MINSAL • SETEPLAN • Superintendencia del Sistema Financiero (SSF)
<p>ODS 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • MINSAL • ANDA • Comando de Sanidad Militar (COSAM) • Comisión Nacional Antidrogas (CNA) • Comisión Nacional contra el SIDA (CONASIDA) • Defensoría del Consumidor (DC) • Dirección General de Centros Penales (DGCP) • DIGESTYC • Dirección Nacional de Medicamentos (DNM) • Fondo Solidario para la Salud (FOSALUD) • Instituto de Medicina Legal (IML) • INS • Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial (ISBM)

	<ul style="list-style-type: none"> • ISRI • ISSS • ISDEMU • MINED • MH • Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano (MOPTVDU) • Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) • Policía Nacional Civil (PNC) • SETEPLAN
<p>ODS 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • MINED • Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD) • Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) • DIGESTYC • Escuela Especializada en Ingeniería ITCA-FEPADE • INJUVE • Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) • Secretaría de Cultura • Universidad de El Salvador (UES)
<p>ODS 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • COSAM • CONNA • DIGESTYC • Fiscalía General de la República (FGR) • FOSALUD • Instituto de Medicina Legal (IML) • INJUVE • INS • ISNA

	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial (ISBM) • ISTA • ISSS • MAG • MINED • MINSAL • Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) • SIS • SETEPLAN • Tribunal Supremo Electoral (TSE)
ODS 6: Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.	<ul style="list-style-type: none"> • ANDA • DIGESTYC • FISDL • MAG • MARN • MRREE • Ministerio de Turismo (MITUR) • SETEPLAN
ODS 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.	<ul style="list-style-type: none"> • MARN • DGPC • MINED • MIGOBDT • MRREE
ODS 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Justicia y Seguridad Pública (MJSP) • COSAM • CONNA • Fiscalía General de la República (FGR) • Fondo Solidario para la Salud (FOSALUD)

<p>eficaces e inclusivas que rindan cuentas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP) • Instituto de Medicina Legal (IML) • ISSS • Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia (ISNA) • MIGOBDT • MH • MRREE • MINSAL • Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) • Procuraduría General de la República (PGR) • Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH) • Registro Nacional de Personas Naturales (RNPN) • SIS • Secretaría de Participación Ciudadana, Transparencia y Anticorrupción de la Presidencia. • Tribunal Supremo Electoral (TSE)
<p>ODS 17: Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • MRREE • BCR • Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) • Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC) • MINEC • MINED • MH • SETEPLAN • Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones (SIGET)

ANEXO II

**GUIA DE ENTREVISTA
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INTERNACIONALES
LICENCIATURA EN RELACIONES INTERNACIONALES**



FECHA: _____
ENTREVISTADO POR: _____
DIRIGIDA A: ISDEMU

Situación actual de la Agenda Nacional de Desarrollo Sostenible, en materia de cumplimiento del Objetivo priorizado respecto al área de Igualdad entre los géneros y Empoderamiento de las mujeres y niñas en El Salvador

Objetivo: *Recolectar información acerca de la capacidad real de coordinación interinstitucional del Estado Salvadoreño y la transversalización en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de las mujeres y niñas, con respecto a las metas establecidas como prioridad en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5*

1. ¿Cuáles son los instrumentos de política de igualdad y erradicación de la discriminación?
2. ¿Qué instituciones estatales no cuentan con instrumentos de política de igualdad y erradicación de la discriminación?
3. ¿Qué leyes y reglamentos existen en favor de promover la no discriminación por motivos de sexo?
4. ¿Cuáles son los mecanismos de comunicación y seguimiento que se están realizando para la coordinación entre las instituciones involucradas de medir y contribuir con los indicadores del ODS 5?
5. ¿Con que frecuencia se realizan las reuniones de coordinación para la verificación de los avances del ODS 5 en el país?
6. ¿Qué instituciones están involucradas en las reuniones de seguimiento que se están realizando en favor del cumplimiento del ODS 5 en el país?

7. ¿Cómo se lleva a cabo la comunicación entre las instituciones que contribuyen a la medición del ODS5?
8. ¿Cuáles instituciones estatales cuentan con una Unidad de Género con presupuesto?
9. ¿Cuáles instituciones estatales cuentan con una Política de Género?
10. ¿Cuáles instituciones estatales cuentan con un Plan institucional de igualdad con presupuesto?
11. ¿Cuáles instituciones estatales cuentan con un presupuesto específico para la implementación de los compromisos institucionales mandatados en el Plan Nacional de Igualdad?
12. ¿Dentro del aparato estatal, hay una institución que destaque por su compromiso en la creación de los cuatro instrumentos de política de igualdad y erradicación de la discriminación?
13. ¿Existen programas de formación técnica para el talento humano de las instituciones públicas en materia de igualdad de género?
14. ¿En qué consisten los programas de formación técnica?
15. ¿Qué tipo de conocimientos se adquieren en dichos programas y que capacidades reales les genera a los participantes?
16. ¿Cuáles son los requisitos de graduación o titulación de los participantes?
17. ¿Con que frecuencia se actualiza los programas de capacitación técnica en materia de igualdad de género?
18. ¿Existen programas de formación doctrinaria para el talento humano de las instituciones públicas en materia de igualdad de género?
19. ¿En qué consisten los programas de formación doctrinaria?
20. ¿Qué tipo de conocimientos se adquieren en dichos programas y que capacidades reales les genera a los participantes?
21. ¿Cuáles son los requisitos de graduación o titulación de los participantes?
22. ¿Con que frecuencia se actualiza los programas de capacitación doctrinaria en materia de igualdad de género?

23. ¿Qué tipo de programas se ofrecen para la formación de los empleados públicos en materia de igualdad de género? (cursos, maestrías, diplomas, etc.)
24. ¿Cuál es la duración de estos programas?
25. ¿Cuál es la frecuencia con la que se realizan anualmente y que instituciones están a cargo de impartirlas?
26. ¿Qué temáticas se imparten en estas capacitaciones?
27. ¿Qué instituciones estatales tienen mayor y menor porcentaje de participación en estas capacitaciones?
28. ¿Qué requisitos se exigen para las personas que forman parte de las unidades de género de las instituciones estatales?
29. ¿Las unidades de género de las instituciones estatales están conformadas por un porcentaje equitativo de hombres y mujeres?
30. ¿Cuáles es el nivel de cumplimiento de los lineamientos de igualdad sustantiva por parte de las instituciones ministeriales con respecto a las Unidades de Género en el país?
31. ¿Cuentan con un registro sobre las instituciones ministeriales que están transversalizando la norma en el aspecto de que al momento de realizar sus planes programas y proyectos toman en consideración el porcentaje de mujeres y hombres que van a ser beneficiados de los mismos?
32. ¿Cuáles son las instituciones ministeriales que realizan esta transversalización?
33. ¿Cuáles instituciones ministeriales cuentan con un presupuesto con enfoque de género?
34. ¿Cuáles son los desafíos en materia de transversalización de la norma en planes, programas y proyectos ejecutados por la administración Pública?
35. ¿Cuál es el número de planes de verificación de Derechos Laborales para las mujeres?
36. ¿Cuáles son esos planes de verificación de Derechos Laborales de las Mujeres en el país?

37. ¿Cuáles son las instituciones del Estado que implementan mandatos específicos en materia de acceso a una vida libre de violencia para las mujeres?
38. ¿Cuáles son los avances en el cumplimiento de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)?
39. Por lo anterior nos podría comentar ¿Cuáles instituciones estatales cuentan con un Plan para la operativización de la LEIV con presupuesto asignado?
40. ¿Cuáles instituciones estatales cuentan con unidades Institucionales de Atención Especializada a mujeres funcionando?
41. ¿Cuáles instituciones estatales han implementado un plan a la fecha de formación institucional en el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación en el marco de la LIE y LEIV?

ANEXO III



GUIA DE ENTREVISTA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES ESCUELA DE RELACIONES INTERNACIONALES LICENCIATURA EN RELACIONES INTERNACIONALES

FECHA: _____

ENTREVISTADO POR: _____

DIRIGIDA A: ISDEM

Situación actual de la Agenda Nacional de Desarrollo Sostenible, en materia de cumplimiento del Objetivo priorizado respecto al área de Igualdad entre los géneros y Empoderamiento de las mujeres y niñas en El Salvador

Objetivo: *Recolectar información acerca de la capacidad real de coordinación interinstitucional del Estado Salvadoreño y la transversalización en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de las mujeres y niñas, con respecto a las metas establecidas como prioridad en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5*

1. ¿Cuáles instituciones municipales cuentan con una Unidad de Género con presupuesto?
2. ¿Cuáles instituciones municipales cuentan con una Política de Género?
3. ¿Cuáles instituciones municipales cuentan con un Plan municipal de igualdad con presupuesto?
4. ¿Cuáles municipalidades cuentan con un presupuesto específico para la implementación de los compromisos institucionales mandados en el Plan nacional de Igualdad?
5. ¿Cuáles son las municipalidades dentro del plan El Salvador Seguro que cuentan con una Unidad de Género?
6. ¿Cuáles es el nivel de cumplimiento de los lineamientos de igualdad sustantiva por parte de estas municipalidades con respecto a las Unidades de Género en el país?
7. ¿Cuentan con un registro sobre las municipalidades dentro del PESS que están transversalizando la norma en el aspecto de que al momento de realizar

sus planes programas y proyectos toman en consideración el porcentaje de mujeres y hombres que van a ser beneficiados de los mismos?

8. ¿Cuáles son esas municipalidades que realizan esta transversalización?
9. ¿Los gobiernos locales que cuentan con unidades de género están transversalizando la norma en todos los proyectos que se realizan en las comunidades?
10. ¿Cuáles son las municipalidades que realizan esta transversalización?

