



Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos

POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 2025-2029

Máster Raquel Caballero de Guevara
Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos

San Salvador, septiembre 2024

Dirección

Maestra Raquel Caballero de Guevara.

Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos

Licda. Juana Mireya Tobar Navarrete

Procuradora Adjunta para la Defensa de los Derechos Humanos

Licda. Lucía Angélica Cruz Guardado

Secretaria General

Equipo encargado de la revisión y actualización de la PII

Maestra Leonor Elisa Arévalo Romero	PADMF
Licda. Elena Patricia Castillo Chávez	UII
Licda. Tanya Melissa Díaz de Hernández	UAE
Licda. Laura Maricela Chavarría Portillo	PADMF
Licda. Sindy Melani Alvarenga Murcia	UAE
Licda. Julieta Margarita Zepeda de Martínez	UAE
Licda. Wendy Verónica Hernández Polanco	UAE
Licdo. Carlos Humberto Herrera	UPIPCI
Licdo. Jorge Alberto Valle Castro	UPIPCI
Licda. Concepción Dolores Avilés López	DEAVIC
Licda. Nicole Stephanie Cruz Ruiz	DEAVIC
Licdo. Ricardo Armando Ramírez Galdámez	DEAVIC
Licda. Flor de María Coto de Ochoa	DEAVIC

Revisión del texto

Maestra Leonor Elisa Arévalo Romero

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

Licda. Elena Patricia Castillo Chávez

Jefa de la Unidad Institucional para la Igualdad

Licda. Tanya Melissa Díaz de Hernández

Jefa Unidad de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia.

PDDH, 2024 Política Institucional para la Igualdad y No Discriminación de la
Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos

Siglas y acrónimos

CEDAW:	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.
CISPII:	Comisión Institucional de Seguimiento a la Política Institucional de Igualdad
CNDH:	Comisión Nacional de Derechos Humanos
CNTP:	Consejo Nacional Contra la Trata de Personas
D.L.:	Decreto Legislativo
D.O.:	Diario Oficial
DEAVIC:	Departamento Especializado en Atención Victimológica
DHM:	Derechos Humanos de las Mujeres
DRHH:	Departamento de Recursos Humanos
EDDH:	Escuela de Derechos Humanos de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos
EFIS:	Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva
ISDEMU:	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
LEIV:	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
LIE:	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
ODS:	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEA:	Organización de los Estados Americanos
ONU:	Organización de las Naciones Unidas
PDDH:	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos
PEI:	Plan Estratégico Institucional
PII:	Política Institucional de Igualdad
PNUD:	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
POA:	Plan Operativo Anual
RIRI:	Red Institucional de Referentes para la Igualdad
SIGI:	Sistema Integrado de Gestión Institucional
SIIG:	Sistema Informático Integrado de Gestión
UAE:	Unidad de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia
UFI:	Unidad Financiera Institucional
UII:	Unidad Institucional para la Igualdad

Indice

Siglas y acrónimos	ii
Presentación	3
Introducción	5
I. Antecedentes y contexto institucional	6
1.1 Antecedentes	6
1.2. Contexto institucional.....	7
II. Marco de referencia	12
2.1. Marco normativo internacional.....	12
2.2. Marco normativo nacional	13
2.3. Marco conceptual.....	14
2.4. Principios orientadores de la Política.....	16
2.5. Enfoques transversales.....	18
2.6. Alcances.....	20
III. Objetivos de la Política Institucional de Igualdad	21
3.1. Objetivo general	21
3.2. Objetivos específicos.....	21
IV. Ejes estratégicos de la PII	22
Eje estratégico 1: Protección de los derechos humanos desde los enfoques: igualdad y no discriminación, interseccionalidad y de los cuidados.	22
Resultados estratégicos y líneas de acción Eje estratégico 1	23
Eje estratégico 2: Promoción y educación en derechos humanos para la igualdad sustantiva.....	25
Resultados estratégicos y líneas de acción Eje estratégico 2	25
Eje estratégico 3: Fortalecimiento y desarrollo institucional de las capacidades para la transversalización de la igualdad y no discriminación.....	27
Resultados estratégicos y líneas de acción Eje estratégico 3.....	28
V. Mecanismos de gestión de la Política	30
VI. Seguimiento, monitoreo y evaluación	37
VII. Matriz de indicadores de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres	40
Referencias	43
Documentos.....	43
Legislación	44
Anexo	45
Anexo 1. Lista de Chequeo para el cumplimiento del principio de Igualdad y no Discriminación entre mujeres y hombres.	45

Presentación



Como Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos me complace presentar la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación para el período comprendido 2025-2029.

Tal como lo he manifestado en otros documentos institucionales, mi gestión tiene el compromiso decidido con la Cultura de Paz, siendo el motor para contribuir en el cambio de comportamientos, hábitos y actitudes que nos impiden ser tolerantes y cooperativos con nuestros semejantes, lo que se ha convertido en el marco de referencia ético para la protección, defensa y promoción de los Derechos Humanos, así como para la instauración de formas de convivencia social más justas, pacíficas y democráticas.

La aplicación de una Cultura de Paz me ha permitido generar dinámicas institucionales de trabajo cuyo núcleo lo forman equipos cooperativos que, atendiendo mis directrices, han coadyuvado en la ejecución y respuesta a la estrategia de transversalización del Principio de Igualdad y No Discriminación contenido en la Ley Nacional de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y atendiendo los acuerdos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Convención CEDAW, por sus siglas en inglés; y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém do Pará.

Considerando que la transversalidad en materia de igualdad de mujeres y hombres debe entenderse como aquel enfoque estratégico institucional cuya finalidad es la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en toda la actividad institucional, a fin de que el principio constitucional de igualdad por motivos de sexo sea una realidad.

El presente documento cuenta con VII apartados que marca la línea de acción a seguir en el quehacer institucional, y enfatiza el involucramiento de todas las áreas de trabajo que he impulsado en nuestra institución, en la ejecución y concreción de las acciones.

Es así como la aprobación y puesta en marcha de esta Política evidencia mi compromiso de contribuir a que el país avance en una Cultura de Paz y con ello al respeto irrestricto de los Derechos Humanos.

Maestra Raquel Caballero de Guevara

Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos

Introducción



La presente Política Institucional para la Igualdad y No Discriminación es el resultado de la revisión y actualización realizada conforme a las nuevas líneas de trabajo plasmadas en el Plan Estratégico Institucional, el cual establece las pautas para la continuidad de los avances alcanzados en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

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

El contenido de la Política está estructurado en siete capítulos: I. Antecedentes y contexto institucional, II. Marco de referencia, III. Objetivos de la Política, IV. Ejes estratégicos de la PII; V. Mecanismos de gestión de la Política, VI. Seguimiento, monitoreo y evaluación, y VII. Matriz de indicadores.

Con la aprobación y puesta en marcha de esta Política, la Procuradora busca orientar el trabajo institucional en respeto y garantía a los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, contribuir a que el país avance hacia la consolidación de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia contra las mujeres, y el respeto irrestricto de los derechos humanos de las mujeres y las poblaciones y grupos en contexto de vulnerabilidad.

I. Antecedentes y contexto institucional

1.1 Antecedentes

La Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos tiene como principal mandato constitucional el de velar por la protección, promoción y educación de los derechos humanos y por la vigencia irrestricta de los mismos (art. 2 ley PDDH).

Es así como la Institución para llevar a cabo su mandato se ha integrado en diversas procuradurías adjuntas, entre ellas la Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia (PADMF), la cual tiene como principal objetivo promover el goce pleno de los derechos de las mujeres.

En el marco de su gestión la PADMF ha impulsado diversas acciones, entre ellas, la elaboración de tres instrumentos institucionales: en el 2009 la primera Política Institucional y su Plan de Acción con una vigencia de dos años 2010-2012; en el año 2014, la segunda Política Institucional con una vigencia para el período 2015-2020; y en el año 2021 la tercera Política Institucional con una vigencia para el período 2022-2027.

Como dependencia de la PADMF, el 8 de agosto de 2016 se creó la Unidad Institucional para la Igualdad cuya función principal es la institucionalización de los principios de igualdad y no discriminación, garantizando la transversalización de este enfoque en el quehacer institucional, siendo la instancia desde la cual se ha impulsado la ejecución de las últimas dos políticas.

Dado el compromiso institucional por avanzar hacia la plena igualdad de derechos entre mujeres y hombres, se ha identificado la necesidad de revisar y actualizar la Política 2022-2027 orientada a fortalecer los procesos iniciados, así como impulsar nuevas estrategias institucionales para la transversalización de los principios de igualdad y no discriminación en todo el quehacer institucional.

1.2 Contexto institucional

Para la actualización de los siguientes datos se elaboró y aplicó una encuesta interna, los resultados reflejan avances y desafíos que se deben abordar de cara a fortalecer la actuación de la PDDH en materia de igualdad y no discriminación.

- **Capacitación y sensibilización del personal**

El personal que se capacita en la institución está conformado en un 49.33% mujeres y un 50.66% hombres, siendo los hombres los que más han participado en procesos de formación. Cuando se indaga sobre capacitaciones en derechos humanos de las mujeres a nivel institucional el 61% de las mujeres dicen haber recibido formación en la temática contra el 39% de los hombres.

Los esfuerzos de formación y sensibilización al interior de la PDDH han dado resultados positivos, ya que el 92.95% del personal encuestado en el Diagnóstico, expresó su interés en las temáticas derechos de las Mujeres y principios de igualdad y no discriminación. El 80.05% del personal consideró los métodos de formación como suficientes y adecuados para aplicarlos en sus funciones y responsabilidades.

- **Creación de instancias institucionales para la implementación de la PII**

La creación de la Comisión Institucional de Seguimiento a la Política Institucional de Igualdad (CISPII) y de la Red Institucional de Referentes para la Igualdad (RIRI), ha permitido poner en marcha algunas de las acciones orientadas a avanzar en la aplicación de la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres al interior de la institución.

Así mismo, la creación de la Unidad Institucional para la Igualdad (UII) ha significado un avance en el cumplimiento de los compromisos establecidos en la normativa nacional y dota a la PDDH de una experticia técnica en el quehacer institucional, que es clave para la generación de capacidades para la transversalización del enfoque de igualdad y no discriminación. La posición de dicha Unidad dentro de la estructura organizativa está supeditada a la Procuraduría Adjunta por la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia (PADMF), es decir, una de las áreas más cercanas a la máxima autoridad y

que tiene por competencia, dar fiel cumplimiento a los mandatos legales de velar por los derechos de las mujeres y en consecuencia, a los Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado emitidos por el Instituto para el Desarrollo de la Mujer ISDEMU en el año 2021.

- **Generación de capacidades institucionales para la transversalización del principio de igualdad y no discriminación.**

La PDDH ha institucionalizado diversos instrumentos técnicos que orientan al personal para transversalizar los principios de igualdad y no discriminación, algunos de carácter general y otros para áreas específicas.

Según datos del diagnóstico del total de las personas encuestadas el 76.2% señaló que recibe lineamientos claros para la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación hacia las mujeres.

La institución también ha implementado iniciativas orientadas a generar una planificación y presupuestación para incorporar acciones que incluyen los derechos de las mujeres en el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación, pero aún la Política Institucional para la Igualdad (PII) y sus indicadores no se encuentra vinculados al Plan Estratégico Institucional (PEI) sino, solo a nivel de acciones y proyectos, algunos con presupuesto indicativo.

Cabe destacar que la UII ha impulsado el seguimiento periódico de los Planes de Acción de la PII, lo que ha permitido instalar en la institución una práctica de generación de información relacionada a las acciones para los derechos de las mujeres y la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación. En lo relativo al presupuesto, el diagnóstico refleja que para algunas de las acciones o proyectos estratégicos definidos en el marco de la PII se han identificado recursos presupuestarios indicativos en el PEI.

- **Impulso de acciones para la especialización, desde el enfoque de igualdad y no discriminación en los servicios que presta la institución.**

Desde la institución ha realizado esfuerzos importantes por incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en los servicios que presta a la ciudadanía para la protección, promoción y educación de los derechos humanos, siendo las últimas dos áreas en las que se concentran la mayor parte de estos esfuerzos, persistiendo desafíos para su abordaje en los servicios de protección.

En materia de promoción y educación en derechos humanos de las mujeres y el enfoque de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, se identifican los siguientes avances:

- a) Desarrollo por parte de la Escuela de Derechos Humanos (EDDH) de una oferta de cursos, diplomados y jornadas de capacitación en temas relacionados a los derechos humanos de las mujeres (DHM) y el enfoque de igualdad y no discriminación de mujeres y hombres, en coordinación con la PADMF y sus áreas especializadas, dichos cursos son proporcionados tanto a instituciones públicas, comunidad educativa, mujeres y ciudadanía en general.
- b) Promoción de estos temas por parte de las Delegaciones Departamentales, a partir de los planes anuales de formación.

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

- a) Instalación de Salas para la Atención a Mujeres Víctimas de Violencia en la sede central (2016) y en ocho Delegaciones Departamentales (2019), así como el establecimiento por parte de la Unidad de Atención Especializada a Mujeres Víctimas de Violencia (UAE) de directrices para proporcionar este tipo de atención.
- b) Se han atendido entre 2018 y 2023 un total de 757 casos en estas salas, aunque no todos han sido con relación a la violencia contra las mujeres, algunas de las salas también están habilitadas para atender a población en situación de desplazamiento forzado o que enfrenta otro tipo de vulneraciones a sus derechos.

- c) Se han elaborado entre el 2021 y 2023 un total de 278 resoluciones y 21 comunicados públicos relacionados a los derechos humanos de las mujeres.
- d) Creación del Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGI), el cual permite la recolección de información sobre los servicios que la PDDH presta en materia de protección, promoción y educación de derechos humanos y que incluye en algunos de sus módulos la desagregación por sexo de la información, así como de otras variables, edad, lugar de residencia, entre otras.
- e) Se cuenta con un Protocolo de Abordaje de casos de Violencia contra las Mujeres desde las competencias de la PDDH, actualizado, el cual refuerza la protección de los derechos humanos con enfoques especializados; sin embargo, falta desarrollar las competencias para su implementación por el personal.

- **Situaciones que se muestran en el diagnóstico.**

La actualización y adecuación de la Política Institucional para la Igualdad y No Discriminación entre mujeres y hombres de la PDDH, retoma los hallazgos encontrados en el Diagnóstico Institucional de mujeres y hombres realizado con anterioridad; siendo una herramienta de análisis para conocer la situación actual de la Procuraduría, en el marco de la incorporación de la transversalización de los principios de igualdad y no discriminación en el quehacer de la Procuraduría, lo que se describen a continuación:

- a) Armonización de las normativas internas. En el proceso de revisión de las diferentes normativas internas de la PDDH las que tienen relación al manejo de personal, en criterios de contratación, acceso a cargos, prestaciones y otros se identifica la importancia de armonizarlas con las normativas vigentes. Así también se debe retomar la revisión de normativas para la atención de personas usuarias de los servicios que ofrece la institución.
- b) Diferencias en fortalecimiento de capacidades del personal. El Diagnóstico identifica la existencia de disparidad en los niveles educativos diferenciados del personal de la PDDH, siendo que las mujeres representan niveles académicos más altos que los hombres.

Sin embargo, es un factor condicionante de las mujeres que no favorece el reconocimiento ante el acceso a desempeñar cargos de toma de decisión y mejora en prestaciones salariales, en cargos funcionales de la Procuraduría.

- c) Acceso de las mujeres a cargos de toma de decisión. En la nueva administración, se logra identificar un incremento en la asignación a cargos de mandos superiores e intermedios asignados a las mujeres. Pero aún persisten situaciones en el ejercicio de su cargo, tales como enfrentarse a resistencias relacionadas a que su autoridad no sea reconocida, reconocimiento del desempeño, conocimiento en el ejercicio de su cargo; además aspectos de la revaloración de las propuestas de trabajo, lo que con lleva un trato diferenciado entre el ejercicio real de la toma decisiones de mujeres y hombres.
- d) Construcción social de mujeres y hombres. Se reconoce la persistencia de patrones socio culturales que minimizan el desempeño de las mujeres en el ejercicio de sus labores, vinculados a normas y roles asignados por la sociedad entorno en materia de la corresponsabilidad de los cuidados, participación laboral, familiar y social.
- e) Mejora en mecanismo de actuación para el abordaje de tipos y modalidades de violencia y discriminación entre el personal. El Diagnóstico presentó diversas situaciones de violencia y discriminación que sufre el personal de la PDDH, con énfasis en violencia que afecta mayoritariamente a las mujeres; siendo una situación de riesgo psicosociales que interfiere en el desempeño óptimo de sus labores.

II. Marco de referencia

2.1 Marco normativo internacional

La presente Política Institucional para la Igualdad y No Discriminación, tiene su fundamento legal en los siguientes instrumentos internacionales:

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW– Resolución 34/180 Asamblea General de las Naciones Unidas 18/12/1979. Entrada en vigor 3/9/1981. Es el principal instrumento internacional de carácter universal en materia de derechos de las mujeres, pues reconoce el derecho de ellas a la igualdad y no discriminación, y establece las obligaciones de los Estados para erradicarla en todas sus formas.

Conferencia Mundial de Viena sobre los Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas 14 al 25 de junio de 1993, Viena, Austria. Creó la Relatoría Especial sobre la violencia contra la mujer, que inició su trabajo en 1994 y se mantiene hasta la fecha.

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Asamblea General de las Naciones Unidas, 85ª sesión plenaria, 20 de diciembre de 1993. Establece el deber de los Estados de aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar esta violencia y otros compromisos orientados a tal fin.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Convención de Belém Do Pará– (Aprobada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos –OEA– 9/07/1994. Entrada en vigor 9/03/1995. El primer instrumento que reconoce el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia y la interdependencia de este con todos los derechos humanos y las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales, establece una serie de obligaciones y deberes de los Estados para asegurarlos.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing Aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, China, 4 a 15 de septiembre de 1995. Define una agenda mundial de igualdad entre mujeres y hombres, destacó la necesidad de potenciar plenamente el papel de las mujeres en el desarrollo de un país y a ocupar el lugar que les corresponde como ciudadanas del mundo.

Declaración y Programa de Acción de Amman Aprobada en la 11ª Conferencia Internacional del Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, 5 y 7 de noviembre de 2012, Amman, Jordania. Representa una guía de acción para todas las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos en relación con la garantía de los derechos de las mujeres, reconoció que ellas continúan enfrentando múltiples formas de discriminación que afectan principalmente a las que viven mayores condiciones de vulnerabilidad, entre ellas: mujeres indígenas, refugiadas e internamente desplazadas, mujeres migrantes y mujeres que viven en pobreza extrema.

Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible –ODS– Resolución A/RES/70/1 aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015. Constituye un “plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad” (ONU, 2015:1) establecen 17 ODS con sus respectivas metas, y por la cual los Estados se comprometen a realizar esfuerzos para alcanzarlos.

2.2 Marco normativo nacional

La presente Política Institucional para la Igualdad y No Discriminación, tiene su fundamento legal en los siguientes instrumentos nacionales:

Constitución de la República Decreto No. 38, 15/12/1983. D.O. Nº 234, Tomo Nº 281, 16/12/1983 Artículos 3, 191, 192 y 194.

Ley de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (D.L. Nº 183, 20/02/1992, D.O. Nº 45, Tomo 314, 6/03/1992). Art.2.

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres –LEIV– D.L. Nº 520, 25/11/2010, D.O. Nº 2, Tomo Nº 390, 4/01/2011. Art.25 No.4; Art.27 No. 6)

Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres –LIE D.L. Nº 645 17/03/2011, D.O. Nº 70, Tomo Nº 391, 8/04/2011; Art.9 y Art.10-A.

Política Nacional contra la Trata de Personas –PNTP– (Consejo Nacional contra la Trata de Personas –CNTP–, 2013): Art. 1 PNTP; CNTP, 2013:3.

Plan Nacional de Igualdad 2021-2025.

Política Nacional para el Acceso de las Mujeres para una Vida libre de Violencia 2016-2021 y su Plan de Acción (aprobados en febrero de 2022)

Política Nacional de Corresponsabilidad de los Cuidados 2022-2030.

Lineamientos institucionales para la transversalización de la Igualdad, no Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado 2021.

Reformas a los artículos 29 y 123 del Código de Trabajo (Decreto Legislativo No. 407 de fecha 29 de agosto de 2019)

2.3 Marco conceptual

Para la ejecución de la presente PII se parte del siguiente marco conceptual.

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

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

Para aplicar plenamente el marco conceptual, la PDDH asume la transversalización como la estrategia para lograr la plena implementación de la PII y sus Planes de Acción. Así, se parte de lo establecido por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en 1997 que lo definió como:

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

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

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

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

2.4 Principios orientadores de la Política

Los principios orientadores de la Política Institucional para la Igualdad y No Discriminación de la PDDH son un conjunto de premisas de carácter ético que guían las acciones que la institución ejecutará durante su período de vigencia.

- **Principio de igualdad**

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

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

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

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

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

- **Principio de no discriminación**

Se refiere a la prohibición de realizar de hecho o de derecho, directa o indirectamente, cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio

de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole (art. 6 núm. 3 LIE).

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

Discriminación directa: que se produce cuando en razón del sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro.

Discriminación indirecta, que tiene lugar cuando en razón del sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produce desventajas para las mujeres respecto de los hombres [o para un colectivo determinado respecto de otro], aun cuando en su texto no exprese discriminación directa.

- **Principio de progresividad**

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

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

- **Principio de laicidad**

Se refiere a que no podrá invocarse ninguna costumbre, tradición, ni consideración de tipo religiosa para justificar la discriminación o violencia contra las mujeres. Asimismo, implica que la PDDH debe asegurar en todos sus servicios la imparcialidad respecto de las convicciones religiosas o

filosóficas de las personas, asegurando que todo el personal proporciona una atención libre de toda referencia divina, sobrenatural o trascendente, debiendo garantizar que los servicios se prestan desde un enfoque de derechos humanos de igualdad y no discriminación.

- **Principio de corresponsabilidad institucional**

Todas las dependencias que conforman la PDDH son corresponsables del cumplimiento y plena aplicación de la PII y sus Planes de Acción, en consecuencia, deben incorporar a sus Planes Anuales Institucionales las responsabilidades asignadas en dichos instrumentos y garantizar la transversalización del enfoque igualdad y no discriminación en todo el quehacer institucional.

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

- **Principio de legalidad**

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

2.5 Enfoques transversales

- **Enfoque de derechos humanos**

La presente Política adopta un enfoque basado en los derechos humanos. Esto implica que la PDDH velará por que el diseño de las políticas, programas, proyectos o servicios que desarrolle se basen en la realización de los derechos

humanos de las mujeres y los hombres, y que los principios, estándares, obligaciones y compromisos establecidos en las normas internacionales y nacionales de derechos humanos se apliquen en todas las fases del ciclo de políticas públicas.

- **Enfoque de igualdad y no discriminación**

La adopción de este enfoque por la PII contribuirá a identificar, analizar y valorar los posibles efectos e impactos diferenciados para mujeres y para hombres de cualquier intervención que la institución desarrolle, así como, a promover la promoción de la igualdad real, con especial énfasis en la adopción de medidas orientadas a fortalecer el empoderamiento de mujeres y grupos históricamente discriminados como titulares de derechos.

Para ello, deberá asegurarse la transversalización de ambos principios igualdad y no discriminación en los procesos institucionales, incluidos los de planificación, presupuestación, toma de decisión, recursos humanos y cultura institucional.

Además, esto abarca el desarrollo de herramientas metodológicas y técnicas que permitan su operativización en todo el ciclo de políticas públicas.

- **Enfoque interseccional**

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

- **Enfoque de los cuidados**

El concepto de cuidados refleja una doble dimensión que es clave para la reproducción de la sociedad: el cuidado como un derecho y como una función social. El cuidado como un derecho requiere que el Estado establezca los

mecanismos necesarios para garantizar el derecho a recibir y proporcionar cuidados en condiciones de calidad, igualdad y no discriminación.

Desde la perspectiva de política pública, los cuidados consisten en un conjunto de acciones que la sociedad lleva a cabo para procurar el desarrollo y el bienestar de las personas, en particular de las personas en situación de dependencia. Las personas que ejercen labores de cuidados de forma remunerada o no remunerada deben ser consideradas como parte de las políticas públicas, como sujetas de derechos.

2.6 Alcances

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

El alcance temporal será del período 2025-2029, lo que implica que trasciende la temporalidad de una administración específica de la PDDH, esto con el fin de lograr la continuidad y la ejecución de las medidas que permitan alcanzar niveles reales de igualdad.

Para su operativización, los compromisos establecidos tanto en la PII como en sus planes de acción deberán ser incorporados en los planes institucionales estratégicos y en los planes anuales institucionales que se formulen.

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

III. Objetivos de la Política Institucional de Igualdad

3.1 Objetivo general

Institucionalizar la transversalización de los principios de igualdad y no discriminación en el quehacer de la PDDH, a fin de contribuir al fortalecimiento de sus capacidades para la protección, promoción y educación de los derechos humanos de mujeres y hombres en condiciones de igualdad y no discriminación, tanto al interior de la institución como en la sociedad.

3.2 Objetivos específicos

- O.E.1 Fortalecer los mecanismos de protección de derechos humanos desde los enfoques: igualdad no discriminación, interseccionalidad y de los cuidados, para garantizar a la ciudadanía servicios de atención especializados, eficientes e integrales que respondan a las necesidades específicas de las poblaciones y grupos en contexto de vulnerabilidad, asegurando la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres.
- O.E.2 Contribuir a la construcción de una cultura de respeto de los derechos humanos entre mujeres y hombres, promoviendo la igualdad y la no discriminación para la transformación de prácticas, actitudes y normas que perpetúan las desigualdades.
- O.E.3 Fortalecer los mecanismos y las capacidades institucionales para la transversalización de los principios de igualdad y no discriminación en todas las áreas del quehacer de la PDDH.

IV. Ejes estratégicos de la PII

La PII establece tres ejes estratégicos cada uno de los ejes se corresponde a los objetivos específicos y define sus respectivos resultados y líneas de acción, que serán desarrolladas en el Plan de Acción de la Política.

Eje estratégico 1: Protección de los derechos humanos desde los enfoques: igualdad y no discriminación, interseccionalidad y de los cuidados.

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

Desde este eje se abordarán lo relativo a los servicios que la PDDH presta a la población tanto en la sede central como en las Delegaciones Departamentales. Así mismo, abarca el quehacer de las Procuradurías Adjuntas y las unidades organizativas que las integran, para velar por el respeto y garantía de los derechos humanos en cada una de las áreas especializadas, y el trabajo de las Delegaciones Departamentales.

La atención especializada a mujeres víctimas de violencia constituye una apuesta estratégica de la institución en cumplimiento a sus obligaciones establecidas en convenios internacionales y en la LEIV, por ello este eje también se orienta al fortalecimiento de estos servicios.

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

La PDDH impulsa diversos esfuerzos de participación ciudadana, por ello este ámbito también es relevante en este eje, pues se vuelve necesario que se garantice que en todos los espacios e instancias donde la población

participa, se tome en cuenta el acceso y protagonismo de las poblacionales y grupos en contextos de vulnerabilidad y, la equidad en la representación de mujeres y hombres.

Resultados estratégicos y líneas de acción Eje estratégico 1

R.E.1.1 Se cuenta con servicios especializados para la protección de derechos humanos desde los enfoques: igualdad y no discriminación, interseccional y de los cuidados.

Líneas de acción

- 1.1.1 Elaborar lineamientos o directrices por cada una de las áreas de trabajo de las Procuradurías Adjuntas para el abordaje especializado de los casos, fortaleciendo la protección de las mujeres.
- 1.1.2 Estandarizar los procesos que se desarrollan en los servicios de protección de derechos humanos, garantizando la incorporación de los enfoques: igualdad no discriminación, interseccional y de los cuidados.
- 1.1.3 Fortalecer los recursos con los que cuentan las Delegaciones Departamentales (infraestructura, equipamiento y personal) para la prestación de los servicios de protección.
- 1.1.4 Monitorear la incorporación de los enfoques de igualdad no discriminación, interseccional y de los cuidados en la atención diferenciada en los servicios de protección de derechos humanos.

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

Líneas de acción

- 1.2.1 Elaborar directrices y rutas de atención para cada uno de los tipos de violencia que enfrentan las mujeres, estableciendo mecanismos especiales de protección para las mujeres.
- 1.2.2 Estandarizar la atención a mujeres víctimas de violencias en la totalidad de las Delegaciones Departamentales estableciendo mecanismos especiales de protección para las mujeres.

R.E.1.3 Se han establecido mecanismos de coordinación entre las Procuradurías Adjuntas con las Delegaciones Departamentales para la atención integral de casos desde los enfoques de igualdad y no discriminación, interseccional y de los cuidados.

Líneas de acción

- 1.3.1 Definir e institucionalizar un mecanismo de coordinación entre las Procuradurías Adjuntas que garantice un abordaje interseccional de los casos y reduzca la duplicidad de las intervenciones.
- 1.3.2 Establecer mecanismos de coordinación interinstitucionales a nivel departamental con las instancias especializadas en materia de derechos humanos, poblaciones y grupos en contexto de vulnerabilidad.

R.E.1.4 Se ha promovido la participación ciudadana inclusiva en mecanismos institucionales que la PDDH impulsa.

Líneas de acción

- 1.4.1 Impulsar acciones orientadas a asegurar la representación equitativa de mujeres y hombres en todos los espacios de participación ciudadana de la institución.
- 1.4.2 Facilitar la creación y fortalecer las instancias ciudadanas y de sociedad civil para el abordaje de las problemáticas que afectan a poblaciones y grupos en contexto de vulnerabilidad.
- 1.4.3 Potenciar el uso de plataformas digitales y herramientas electrónicas inclusivas que permitan la participación activa de la ciudadanía y organizaciones de sociedad civil, en contexto de pandemia o emergencia nacional, incentivando la participación igualitaria de mujeres y hombres, incluyendo poblaciones y grupos en contexto de vulnerabilidad.

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

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

Este eje aborda lo relativo a la ampliación de la oferta de capacitación y formación con que cuenta la institución, tanto para su personal como para la ciudadanía, para abarcar temas y áreas especializadas, así como para fortalecer los conocimientos y las capacidades del personal de instituciones públicas para transversalizar los principios de igualdad y no discriminación para mujeres y hombres, y aportar a concientizar a la población sobre estos temas y a una mayor apropiación por parte de las mujeres de sus derechos humanos.

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

Resultados estratégicos y líneas de acción Eje estratégico 2

R.E.2.1 Se cuenta con una oferta de formación y capacitación especializada en los enfoques de la PII, que ha sido integrada a la currícula y los planes de formación continua de las instancias responsables de la PDDH.

Líneas de acción

- 2.1.1 Diseñar cursos de formación especializados, en consulta con la ciudadanía, desde los enfoques de la PII para integrarse al currículo formativo de la PDDH.
- 2.1.2 Capacitar a servidoras y servidores públicos, así como a la ciudadanía en los cursos especializados que se diseñen.

2.1.3 Desarrollar procesos de difusión y sensibilización sobre los derechos humanos de las mujeres a través de las actividades formativas y educativas que se impulsen por la institución.

R.E.2.2 Se ha conformado un equipo de capacitadoras y capacitadores institucionales a nivel nacional, especializado en áreas relacionadas a los enfoques de la PII y derechos de las mujeres.

Líneas de acción

2.2.1 Diseñar un proceso de formación y actualización continua en los enfoques de la PII y DHM para el personal educador que labora en la institución, con el fin de generar un equipo capacitador especializado en estas áreas de conocimiento.

2.2.2 Desarrollar procesos de formación, difusión y sensibilización en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres y, derechos de las mujeres, por parte del equipo capacitador especializado a nivel interno y externo.

R.E.2.3 Se han establecido mecanismos de coordinación entre las instancias de la sede central y las Delegaciones Departamentales para integrar a los planes anuales de formación los procesos relacionados al principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.

Líneas de acción

2.3.1 Institucionalizar mecanismos de coordinación entre la EDDH, las Procuradurías Adjuntas y las Delegaciones Departamentales que permita articular los esfuerzos para el desarrollo de actividades de formación y sensibilización en materia igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres y DHM.

2.3.2 Establecer mecanismos de coordinación interinstitucional a nivel nacional con instituciones u organizaciones de sociedad civil y personas defensoras de derechos humanos especializadas en los enfoques de la PII, que apoyen el trabajo de promoción y educación de la PDDH.

2.3.3 Formular un plan de formación anual que integre las acciones de la EDDH, las Procuradurías Adjuntas y las Delegaciones Departamentales en materia de promoción y educación de los enfoques de la PII y DHM.

Eje estratégico 3: Fortalecimiento y desarrollo institucional de las capacidades para la transversalización de la igualdad y no discriminación.

Este eje tiene como objetivo fortalecer los mecanismos y las capacidades institucionales para la transversalización de los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en todas las áreas del quehacer de la PDDH, que permitan impulsar cambios en la cultura institucional que favorezcan la igualdad, la erradicación de la violencia y la no discriminación.

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

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

La creación de capacidades técnicas en la totalidad del personal para la transversalización los enfoques de la PII en las diversas áreas de trabajo, constituye un pilar fundamental de este eje.

Resultados estratégicos y líneas de acción Eje estratégico 3

R.E.3.1. Se ha fortalecido la Unidad Institucional para la Igualdad con el propósito del desarrollo efectivo de sus mandatos legales y como rectora de la PII.

Líneas de acción

- 3.1.1 Elaborar y aprobar los perfiles de puestos técnicos requeridos para el fortalecimiento de la UII.
- 3.1.2 Diseñar e institucionalizar los mecanismos para la operativización, seguimiento, monitoreo y evaluación de la PII.
- 3.1.3 Fortalecer los mecanismos de coordinación y articulación a nivel interno y externo con la participación de la UII, en su rol de rectoría de la PII y cumplimiento de sus mandatos legales.

R.E.3.2. Armonización de la normativa institucional con el marco jurídico en materia de igualdad y derechos humanos de las mujeres.

Líneas de acción

- 3.2.1. Revisar los instrumentos de planificación y presupuesto de la PDDH para incorporar los compromisos establecidos en la PII y sus planes de acción.
- 3.2.2. Adecuar los instrumentos y procesos de las comunicaciones institucionales internas y externas, las relaciones públicas y de protocolo con el principio de igualdad y no discriminación.
- 3.2.3. Incorporar el principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en los procesos y normativas institucionales.

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

Líneas de acción

- 3.3.1. Actualizar los procesos de selección, contratación y promoción con lineamientos y criterios que garanticen la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- 3.3.2. Actualizar los perfiles de puestos para eliminar las barreras de discriminación, el sexismo y las brechas de desigualdad existentes entre mujeres y hombres.
- 3.3.3. Asegurar la institucionalización de mecanismos adecuados para la prevención y atención de la violencia y discriminación contra las mujeres, el abuso de autoridad y cualesquiera otras situaciones que atenten contra los derechos de las trabajadoras y trabajadores al interior de la institución.

R.E.3.4. Se han fortalecido las capacidades del personal de la institución para la transversalización de los enfoques especializados de la PII en sus respectivas áreas de trabajo.

Líneas de acción

- 3.4.1. Desarrollar programas de formación en igualdad y no discriminación y derechos humanos de las mujeres para todo el personal de la PDDH.
- 3.4.2. Capacitar al personal de la institución en servicios de atención especializados para mujeres víctimas de violencia.
- 3.4.3. Incorporar en los procesos de evaluación del personal el cumplimiento de los compromisos establecidos en la PII y sus planes de acción.

V. Mecanismos de gestión de la Política

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

1. Rectoría de la PII

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

La UII, como unidad que depende la PADMF, ejercerá la rectoría de la PII, desde la operativización, seguimiento, monitoreo y evaluación. Para ello:

Se dotará a la UII del apoyo técnico, necesario para el cumplimiento de sus funciones, asegurando que cuentan con formación y conocimientos sobre los enfoques de la PII y pertenecientes a áreas como ciencias jurídicas, investigación, educación, etc.

Se dotará a la UII de los recursos financieros necesarios para el cumplimiento de sus responsabilidades.

2. Directrices generales para la operativización de la PII

El contenido de la PII será difundido de manera amplia a todo el personal que labora en la institución y deberá incluirla como parte de los procesos de inducción al personal que ingresa a la institución.

La Unidad de Planificación Institucional, Proyectos y Cooperación Internacional deberá incorporar dentro de los marcos de planificación interna el contenido de la PII, asegurando que las unidades, departamentos y dependencias retomen en sus Planes Operativos Anuales las acciones definidas en el Plan de Acción de la Política para su debido cumplimiento, el cual reportarán como parte de los avances en los informes semestrales de seguimiento a los Planes Anuales Institucionales.

La Unidad Financiera Institucional a través del Departamento de Presupuesto deberá asignar los recursos necesarios para la implementación de la PII y sus Planes de Acción, incorporándolos dentro del techo presupuestario asignado a la PDDH, integrándolo en el proceso presupuestario de cada año fiscal.

Todas las Procuradurías Adjuntas, deberán integrar los enfoques de la PII en sus lineamientos de trabajo, para lo cual coordinarán con la UII la asesoría y acompañamiento.

La UII mantendrá actualizada las Directrices Generales para la Incorporación del principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como el desarrollo de la socialización de éstas.

3. Creación de instancias para la implementación de la Política.

La PII requiere de la coordinación interna de las distintas dependencias que conforman la PDDH, por ello se reactivarán las instancias que fueron creadas en el marco de la PIIG 2015-2020: Comisión Institucional para el Seguimiento de la PII (CISPII) y la Red Institucional de Referentes para la Igualdad (RIRI), realizando ajustes a su conformación y mandatos para

asegurar que las mismas respondan a los nuevos compromisos establecidos en la presente Política.

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

Comisión Institucional para el Seguimiento de la PII

La Comisión tendrá por objetivo ser la instancia de máximo nivel institucional de coordinación interna para el seguimiento a la implementación de la PII y su Plan de Acción, a través de la dinamización de acciones que contribuyan a su cumplimiento.

Las personas que integren la Comisión serán nombradas por el Procurador o Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos, a propuesta de la UII, las cuales deben cumplir con el siguiente perfil:

- Ser personas con cargos directivos o en puestos de decisión, que tengan la capacidad para acordar y asumir compromisos en torno a la implementación de la PII.
- Contar con conocimientos en materia de los enfoques de PII y Derechos Humanos de las Mujeres, o en su defecto, cursar dentro de los primeros seis meses posteriores a su nombramiento, uno de los programas de formación impartidos por la institución o por actores externos que proporcione acreditación de al menos 40 horas de formación en tales áreas.
- Tener compromiso personal con la igualdad entre mujeres y hombres.
- No tener denuncias o sanciones administrativas, civiles o penales relacionadas a la violencia contra las mujeres, discriminación, abuso de autoridad o incumplimiento de responsabilidades parentales.

La Comisión estará integrada por una persona que cumpla con el perfil anteriormente descrito y que este asignada a las siguientes dependencias de la institución:

1. Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos Humanos
2. Secretaría General

3. Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia
4. Unidad Institucional para la Igualdad
5. Escuela de Derechos Humanos
6. Unidad de Planificación Institucional Proyectos y Cooperación Internacional
7. Unidad Financiera Institucional
8. Unidad de Comunicaciones
9. Departamento de Recursos Humanos
10. Departamento Jurídico
11. Coordinadora de Delegaciones Departamentales
12. Unidad de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia

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

Red Institucional de Referentes para la Igualdad

La red (RIRI) tendrá por objetivo ser la instancia de coordinación responsable de dar seguimiento a los avances en las Delegaciones Departamentales de los compromisos de la PII y su Plan de Acción, así como, apoyar el trabajo que éstas realizan identificando obstáculos y propuestas de solución.

La red (RIRI) estará conformada por representantes directivos y representantes técnicos de cada una de las Delegaciones Departamentales, y serán nombradas por el Procurador o Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos, a propuesta de la UII, las cuales deben cumplir con el siguiente perfil:

Representantes directivos:

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

Representantes técnicos:

- Una persona del equipo de trabajo de cada una de las Delegaciones Departamentales, que será propuesta a la UII por cada Delegada o Delegado Departamental.
- Con cercanía a las Delegadas y Delegados Departamentales que les permita trasladar la información y acuerdos que se tomen en la RIRI de forma oportuna.
- Contar con el respaldo de su Delegada o Delegado Departamental para la toma de decisiones y asumir compromisos para el cumplimiento de las responsabilidades asignas en la PII.
- Tener capacidad para solicitar a los equipos de trabajo de las delegaciones la información que sea requerida en el marco del trabajo de la RIRI.

Para el desarrollo de su mandato la red contará con un Instructivo de Funcionamiento que determinará, su organización y funcionamiento, además, establecerá sus funciones, atribuciones y otros aspectos de procedimiento que se estimen convenientes. La UII será responsable de elaborar una propuesta del instructivo que será validada y aprobada por el pleno de la RIRI, en la primera sesión de trabajo y posteriormente será enviada al despacho para su aval.

4. Lineamientos para la planificación y presupuestación con los Principios de Igualdad y No Discriminación entre mujeres y hombres.

La PII se constituye en un instrumento de planificación estratégica que le da coherencia sistemática a las distintas acciones que la institución realiza para cumplir con sus obligaciones con relación a la transversalización de los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres y, la garantía de los derechos humanos de las mujeres.

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

- La Unidad de Planificación Institucional Proyectos y Cooperación Internacional será la responsable de articular la PII y sus Planes de Acción a los instrumentos de planificación interna, pudiendo solicitar la asesoría de la UII para tal fin.
- Las dependencias de la institución deberán incorporar a sus Planes Anuales los compromisos asignados en la PII y sus Planes de Acción, para lo que la Unidad de Planificación incorporará en los lineamientos, capacitación y acompañamiento las directrices necesarias para asegurar esta incorporación, para lo cual podrá solicitar el apoyo de la UII.
- Se seleccionarán al menos 3 indicadores (uno por cada objetivo) de la batería de indicadores de la PII que deberán integrarse al sistema de seguimiento de indicadores institucionales. Para ello, la UII deberá elaborar las fichas de indicadores, así como articular esfuerzos con las dependencias competentes para que los sistemas de información integren las variables que son necesarias para alimentar los indicadores o que se creen los instrumentos para el levantamiento de la información.
- Una vez incorporada en la planificación institucional los compromisos definidos en la PII y sus Planes de Acción, la PDDH deberá asignar los recursos presupuestarios necesarios para su implementación.

- La Unidad Financiera Institucional a través del Departamento de Presupuesto será responsable de asegurar la inclusión de los recursos necesarios para la ejecución de las acciones de la PII.
- Las unidades técnicas y administrativas de la PDDH son responsables de incorporar los recursos presupuestarios necesarios para el cumplimiento de los compromisos establecidos en la PII y sus Planes de Acción, los cuales trasladarán a la UFI.

VI. Seguimiento, monitoreo y evaluación

Seguimiento y monitoreo

El seguimiento y monitoreo de la política estará a cargo de la Unidad Institucional para la Igualdad en colaboración con las instancias creadas para la implementación de la PII.

Se hará de forma anual la elaboración de un informe de los avances en la implementación de la política y sus planes de acción. Este informe será alimentado con información proporcionada por la CISPII y será procesado por la UII, que se podrá apoyar de la RIRI. Además, podrá solicitar información a todas las dependencias responsables de la ejecución de las acciones cuando estime conveniente. Este informe se presentará a la persona titular para su aprobación.

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

Para el seguimiento del avance en los compromisos de carácter institucional que se establecen en la presente Política, será de utilidad la herramienta lista de Chequeo sobre la implementación del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres (anexo 1), para verificar el cumplimiento de puntos clave que permitirán que la PII y sus Planes de Acción se implementen.

Evaluación

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

Evaluación de medio término

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

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

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

Evaluación final

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

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

Todas las dependencias de la PDDH que sean responsables de la implementación de la PII estarán obligadas a prestar la colaboración y apoyo necesarios para la realización de la evaluación, incluida la facilitación de información y datos que permitan identificar los impactos. Además, la UII y la Unidad de Planificación deberán proporcionar todos los informes

de seguimiento elaborados durante la vigencia de la Política y proporcionar acceso a la información disponible en los sistemas de seguimiento.

La evaluación deberá garantizar una amplia consulta asegurando la participación de todas las actoras y actores claves de la PDDH en la implementación de la PII, a nivel nacional, así como, la consulta a mujeres y personas pertenecientes a poblaciones y grupos en contexto de vulnerabilidad que hayan sido usuarias de los servicios provistos en el marco de la Política. También debe incluir a socias y socios estratégicos de la PDDH que proporcionen apoyo en la implementación de la PII.

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

Matriz de indicadores de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres

VII.

A continuación, se detalla la matriz de indicadores a nivel de objetivos de la PII, los cuales deberán ser retomados por la UPIPCI para su efectivo seguimiento y deberá asegurar la elaboración de las fichas de cada uno de los indicadores, conforme al formato establecido en el anexo 1 de esta Política.

Objetivo General	Indicadores de impacto
<p>Institucionalizar la transversalización de los principios de igualdad y no discriminación en el quehacer de la PDDH, a fin de contribuir al fortalecimiento de sus capacidades para la protección, promoción y educación de los derechos humanos de mujeres y hombres en condiciones de igualdad y no discriminación, tanto al interior de la institución como en la sociedad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="555 687 1021 794">I.1 Servicios de protección han incorporado los enfoques de igualdad y no discriminación, en función del quehacer institucional. <li data-bbox="555 802 1021 938">I.2 Efectiva protección a las mujeres víctimas de violencia en los servicios institucionales, por el fortalecimiento de las capacidades técnicas de las personas servidoras públicas. <li data-bbox="555 946 1021 1025">I.3 La currícula educativa de la Escuela de Derechos Humanos integra los enfoques de especializados de la PII. <li data-bbox="555 1034 1021 1141">I.4 El personal tiene una percepción positiva sobre la aplicación del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres al interior de la PDDH.

Objetivos Específicos	Indicadores de resultado
<p>O.E.1 Fortalecer los mecanismos de protección de derechos humanos desde los enfoques: igualdad no discriminación, interseccionalidad y de los cuidados, para garantizar a la ciudadanía servicios de atención especializados, eficientes e integrales que respondan a las necesidades específicas de las poblaciones y grupos en contexto de vulnerabilidad, asegurando la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres.</p>	<p>I.1.1 Cantidad de unidades organizacionales que cuentan con herramientas técnicas especializadas para la incorporación del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.</p> <p>I.1.2 Número de lineamientos o directrices emitidas por las Procuradurías Adjuntas en el quehacer institucional y en el abordaje de casos incorporando enfoques especializados de la PII.</p> <p>I.1.3 Número de mujeres víctimas de violencia que han sido atendidas con servicios especializados.</p> <p>I.1.4 Porcentaje de mujeres y hombres que integran las instancias de participación ciudadana que impulsa la PDDH.</p>
<p>O.E.2. Contribuir a la construcción de una cultura de respeto de los derechos humanos entre mujeres y hombres, promoviendo la igualdad y la no discriminación para la transformación de prácticas, actitudes y normas que perpetúan las desigualdades.</p>	<p>I.2.1 Número de cursos que integran la currícula educativa y los planes de formación continua de la PDDH, que incorporan los enfoques especializados de la PII.</p> <p>I.2.2 Porcentaje de Delegaciones Departamentales que han formulado sus Planes Anuales de Capacitación en coordinación con la Escuela de Derechos Humanos.</p> <p>I.2.3 Número de procesos educativos realizados por el equipo capacitador a nivel territorial.</p> <p>I.2.4 Personal educador con especialidad en los enfoques de la PII para la ejecución de la currícula.</p> <p>I.2.5 Número de personas que se han capacitado en los cursos especializados, desagregado por sexo y tipo de población (ciudadanía, funcionariado público y personal de la PDDH).</p>

Objetivos Específicos	Indicadores de resultado
<p>O.E.3. Fortalecer los mecanismos y las capacidades institucionales para la transversalización de los principios de igualdad y no discriminación en todas las áreas del quehacer de la PDDH.</p>	<p>I.3.1 Personal que integra la UII con especialidad en los enfoques de la PII.</p> <p>I.3.2 Número de comisiones para la operativización y seguimiento de la PII institucionalizados.</p> <p>I.3.3 Porcentaje de normativas institucionales armonizadas con los enfoques especializados de la PII.</p> <p>I.3.4 Porcentaje de mujeres y hombres que ejercen cargos de decisión dentro de la institución.</p> <p>I.3.5 Porcentaje de casos gestionados con el Protocolo de Atención a Casos Internos de violencia y discriminación contra las mujeres, que concluyen las fases de éste.</p> <p>I.3.6 Porcentaje del personal que ha recibido capacitación en los enfoques especializados de la PII.</p> <p>I.3.7 Porcentaje del personal que cumple los objetivos de la PII.</p>

Referencias

Documentos

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

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

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

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Recomendación General núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación General núm. 19.

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU). (2022). Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado.

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU). Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Plan de Acción 2021-2025.

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU). Plan Nacional de Igualdad 2021- 2025. San Salvador, El Salvador.

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU). Política Nacional de Corresponsabilidad de los cuidados 2022-2030

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

Legislación

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

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

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

Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución 34/180. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión el 18 de diciembre de 1979. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981. Ratificada por El Salvador mediante Decreto Legislativo N° 705, 2/6/8, Publicada en el D. O. 105, Tomo N° 271, 9 de junio de 1981.

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

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

Anexo

Anexo 1. Lista de Chequeo para el cumplimiento de los principios de Igualdad y no Discriminación entre mujeres y hombres.


Dimensiones/ ítems		Responsables
Planificación para la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres		
1	Incorporar los compromisos de la PII en el Plan Estratégico Institucional	Titular, UIPICI
2	Adecuar los Planes Anuales Institucionales para incluir acciones establecidas en la PII y sus Planes de Acción, para cada dependencia en la PDDH	Titular, UIPICI, todas las dependencias
3	Diseñar las fichas de los indicadores establecidos en la PII	UII
4	Incorporar al menos tres indicadores de la PII al sistema de seguimiento y monitoreo institucional.	UIPICI
5	Capacitar al personal encargado o responsable de la planificación institucional, en planificación con enfoques de la PII.	UIPICI, EDDH, UII
6	Elaborar lineamientos para la planificación y evaluación con enfoques de la PII.	UIPICI, UII
7	Incluir en el marco presupuestario los recursos necesarios para las acciones definidas en la PII y sus Planes de Acción	Titular, UFI
Arquitectura para la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres		
8	Ubicar a la UII dentro de la estructura organizativa de la PADMF	Titular, Secretaría General


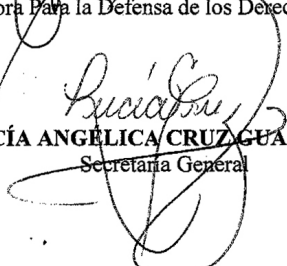
Dimensiones/ ítems		Responsables
9	Dotar a la UII con personal técnico especializado, así como con los recursos materiales y financieros para su funcionamiento.	Titular, Secretaría General, DRRHH, UFI
10	Instalar la CISPII y la RIRI	Titular, UII
11	Delegar la representación institucional a la UII para participar en espacios de articulación o coordinación en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres y derechos humanos de las mujeres.	Titular, UII
12	Diseñar y ejecutar un programa de formación y capacitación con los enfoques de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, interseccional, y de los cuidados, para todo el personal institucional.	PADMF, UII
13	Elaborar e implementar lineamientos institucionales para la comunicación inclusiva y no discriminatoria	Comunicaciones, UII
14	Desarrollar campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral; la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia contra las mujeres y el acoso laboral, garantizando el acceso adecuado para todo el personal.	Comunicaciones, UTI, UII
Ambientes laborales para la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres		
15	Adecuar el Reglamento interno a la normativa vigente en materia de igualdad.	DRRHH, Unidad Jurídica, UII
16	Adecuar los procesos de selección, contratación y ascenso del personal, para la inclusión de acciones afirmativas para el avance de las mujeres en puestos de toma de decisión y liderazgo, así como para eliminar la segregación horizontal en los puestos de trabajo.	DRRHH
17	Adecuar los sistemas de evaluación de desempeño del personal para incluir metas o resultados relacionados con la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres	DRRHH
18	Incorporar acciones afirmativas en los procesos de licitaciones y solicitud de servicios, para dar acceso a mujeres y/o poblaciones y grupos en contexto de vulnerabilidad	UCP


Dimensiones/ ítems		Responsables
19	Institucionalizar mecanismos efectivos y adecuados para la prevención y atención de casos de violencia y discriminación contras las mujeres, así como el abuso de autoridad y el acoso laboral.	Titular, DRRHH, UII, UAE
20	Fortalecer al personal con formación e idoneidad para el tratamiento de los casos de discriminación, acoso sexual y violencia contra las mujeres.	Titular, DRRHH, UII, UAE
21	Instalar dentro de las oficinas de la sede central y delegaciones departamentales un espacio adecuado para sala cuna y lactario, o brindar una alternativa para las necesidades de cuidado de menores del personal.	Titular, Secretaría General, DRRHH, PADMF
22	Proveer la asignación de recursos institucionales de manera equitativa a las delegaciones departamentales, y asegurar el acceso igualitario para mujeres y hombres (espacios físicos adecuados, uso de vehículos, acceso a nuevas tecnologías, oportunidades para la formación, capacitación y representaciones institucionales, etc.)	Secretaría General, DRRHH
Participación, alianzas y rendición de cuentas		
23	Garantizar la representación equitativa de mujeres y hombres en los espacios de participación ciudadana.	Procuradurías Adjuntas, Delegaciones Departamentales
24	Abrir espacios de participación ciudadana facilitando el acceso a las poblaciones o grupos en contexto de vulnerabilidad.	Procuradurías Adjuntas, Delegaciones Departamentales
25	Establecimiento de procesos de rendición de cuentas que incorporen las contribuciones en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.	Titular, Comunicaciones
Resultados		
26	Evaluaciones de políticas, programas o proyectos que miden los resultados o impactos en la reducción de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres	DPI, Procuradurías Adjuntas
27	Seguimiento a indicadores de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres	UII

ACUERDO INSTITUCIONAL No. 274 MINISTERIO PÚBLICO, PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS. San Salvador, a las ocho horas y diez minutos del día dos de diciembre de dos mil veinticuatro. La Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos, en uso de las facultades legales que le confiere el artículo 12 ordinal 9° de la Ley de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. CONSIDERANDO. Que la presente Política Institucional para la Igualdad y no Discriminación, es el resultado de la revisión y actualización realizada conforme a las nuevas líneas de trabajo, plasmadas en el Plan Estratégico Institucional, el cual establece las pautas para la continuidad de los avances alcanzados en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Por lo tanto se **ACUERDA:** Legalizar a partir de esta fecha, la **“POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION 2025-2029”**. Cuyo objetivo general es: Institucionalizar la transversalización de los principios de igualdad y no discriminación en el quehacer de la PDDH, a fin de contribuir al fortalecimiento de sus capacidades para la protección, promoción y educación de los derechos humanos de mujeres y hombres en condiciones de igualdad y no discriminación, tanto al interior de la institución como en la sociedad.

COMUNÍQUESE


RAQUEL CABALLERO DE GUEVARA
Procuradora Para la Defensa de los Derechos Humanos



LUCÍA ANGÉLICA CRUZ GUARDADO
Secretaría General





Promoviendo la **igualdad**
entre mujeres y hombres



 **Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos**

 **@PDDHEISalvador**

 **PDDH El Salvador**

 **Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos**
5a Avenida Norte y 19 Calle Poniente, No. 12, Polígono W,
Urbanización Guadalupe, Centro de Gobierno, San Salvador.

 **(503) 2520-4300 | (503) 2520-4301 | (503) 2520-4302**