



# POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

DEL MINISTERIO DE CULTURA

(2018- 2022)



## CRÉDITOS

Mtra. Silvia Elena Regalado Blanco  
MINISTRA DE CULTURA

Lcda. Margarita García  
Jefa de la Unidad de Género

Lcda. Lorena Beatriz Arias  
Jefa de la Unidad de Comunicaciones

Lcda. Jasmine Campos  
Corrección de estilo

Jenny González  
Diseño gráfico

Cristina López, José Luna y Leyda Castro  
Fotografías

UNFPA El Salvador  
Impresión y diagnóstico institucional de género

POLÍTICA  
INSTITUCIONAL DE IGUALDAD  
Y EQUIDAD DE GÉNERO

DEL MINISTERIO DE CULTURA

(2018- 2022)



# — I — INTRODUCCIÓN

La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres establece una serie de estándares a fin de lograr el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en los ámbitos público y privado. En ese sentido, el Ministerio de Cultura, como entidad rectora en el área de cultura a nivel nacional, está comprometido con la transformación hacia una cultura para la igualdad y, de manera particular, de una cultura institucional, lo que requiere un fuerte compromiso y sensibilidad al más alto nivel a través de procesos claros, mecanismos, responsabilidades compartidas y recursos claramente establecidos para su alcance. Tarea sin duda nada fácil, pero que proyecta beneficios institucionales, en una gestión gubernamental más igualitaria y con enfoque de derechos humanos.

En este esfuerzo, el Ministerio de Cultura encontró el apoyo financiero del Fondo de Población de Naciones Unidas de El Salvador para implementar el proceso de elaboración del diagnóstico institucional de género, que conllevó realizar entrevistas, grupos focales y talleres con personal de diferentes unidades organizativas. Se exploraron seis esferas de acción: Cultura organizacional, desarrollo profesional, seguridad ocupacional, conciliación vida laboral-familiar, comunicación interna y externa, así como la prevención, atención, sanción y reparación del acoso sexual y laboral.

A partir de los resultados obtenidos en el referido diagnóstico, en una segunda etapa se ha elaborado la Política de Igualdad y Equidad de Género y su respectivo plan de acción. Con este proceso, el Ministerio de Cultura avanza hacia el cumplimiento del artículo 9 de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, que establece “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”.

La política define, por cada esfera de acción, una serie de lineamientos que tienen como fin último reducir las brechas de género entre hombres y mujeres a nivel institucional. Como todo esfuerzo de alto nivel, su integral cumplimiento requiere de la participación activa y la corresponsabilidad de todas las unidades, gerencias y operativas que conforman el Ministerio de Cultura.

El artículo 9 de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres define la responsabilidad institucional en la transversalidad de los principios de igualdad y no discriminación, en el sentido que “en cumplimiento de compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado 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”.

Las políticas institucionales de género se convierten en la herramienta programática con una vocación transformadora que conlleva el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, reduciendo las brechas de género y creando condiciones que garanticen el cumplimiento de los derechos humanos en diferentes niveles, en este caso, en el ámbito institucional del Ministerio de Cultura en las diferentes esferas de acción identificadas.

En ese contexto, la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Cultura tendrá una vigencia de cinco años a partir de la firma de su acuerdo de aprobación, y su respectivo plan de acción, una duración de dos años.

## — II —

# OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

### **Objetivo general:**

- Fomentar el cumplimiento de la igualdad sustantiva en el quehacer institucional y relaciones laborales en el Ministerio de Cultura.

### **Objetivos específicos:**

- Promover procesos de transformación institucional para disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.
- Incorporar el ejercicio de la corresponsabilidad en las diferentes unidades organizativas del Ministerio de Cultura para la transversalización de la igualdad sustantiva y no discriminación. Adoptar medidas de bienestar laboral para el personal institucional.







# — III —

## FUNDAMENTO LEGAL

### **Convenios internacionales ratificados por El Salvador**

#### **1. Carta de las Naciones Unidas**

Esta carta, dentro de sus fines y propósitos, establece el fomento entre las naciones de relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, y tomar otras medidas adecuadas para fortalecer la paz universal, promulgada y ratificada por El Salvador en 1945, la cual reconoce la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

#### **2. Declaración Universal de los Derechos Humanos**

Aprobada en Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, con la presencia de la representación de El Salvador, la cual plantea como ideal común que todos los pueblos y naciones deben esforzarse a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en dicha declaración, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, con medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universal y efectiva, tanto entre los pueblos de los Estados miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

### **3. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**

Dicho pacto reconoce en sus considerandos que con arreglo a los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen como base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables; y, conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos, que fue promulgada en 1966 y ratificada por El Salvador en 1967, que solo puede realizarse el ideal del ser humano libre en el disfrute de las libertades civiles y políticas, y liberado del temor y de la miseria, por lo que se deben crear condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos civiles y políticos, tanto como de sus derechos económicos, sociales y culturales.

### **4. Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer**

Reconoce dentro de su articulado que toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por conducto de representantes libremente escogidos y en igualdad de oportunidades de ingreso en el servicio público de su país, deseando igualar la condición del hombre y de la mujer en el disfrute y ejercicio de los derechos políticos conforme

a las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas y de la Declaración Universal de Derechos Humanos, reconocimiento que entró en vigencia en 1953, ratificado por El Salvador en 1993.

### **5. Convención Americana sobre Derechos Humanos**

En 1969, se aprobó esta convención y fue ratificada por El Salvador en 1978; dentro de su articulado establece que los Estados parte de dicha convención deben comprometerse a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella, y garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

### **6. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

De su preámbulo se desprende la dignidad inherente a la persona humana y que, de acuerdo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos. Vigente desde 1967 y ratificado por El Salvador en 1979.

**7. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

Con la adopción de dicha convención por la comunidad internacional en 1979, ratificada por El Salvador en 1981, se reconoce que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia, y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicios a su país y a la humanidad.

**8. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer**

En la Asamblea General de Naciones Unidas, con la presencia de El Salvador, se emitió esta declaración en 1993, con el objeto de dar respuesta a la preocupación de la violencia contra la mujer, dado que constituye un obstáculo no

solo para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz, sino también para la plena aplicación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, reafirmando que la discriminación por motivos de sexo es contraria a la Carta de las Naciones Unidas, a la Declaración Universal de Derechos Humanos, a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y a otros instrumentos internacionales de derechos humanos.

**9. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. "Convención de Belem do Pará"**

Con la adopción de dicha convención en 1994, ratificada por El Salvador en 1995, se reconoce que la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, y que cada una de sus manifestaciones constituye una violación a los derechos humanos de las mujeres, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado.

## **Normativa nacional**

### **1. Constitución de la República de El Salvador**

La Constitución de la República es la norma primaria del ordenamiento jurídico interno y en ella se reconoce a la persona humana como el origen y fin de la actividad del Estado, cuya organización se encamina a hacer realizable la justicia, la seguridad jurídica y el bien común. El artículo 3 de la Constitución señala el principio de igualdad, bajo el que todas las personas son titulares de los derechos civiles, prohibiendo tratos discriminatorios basados en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.

### **2. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres**

El objeto de esta ley es establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de políticas públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres, a fin de proteger su derecho a una vida libre de violencia, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.

### **3. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres.**

Esta ley tiene por objeto crear las bases jurídicas explícitas que orienten el diseño y ejecución de las políticas públicas para garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente.

### **4. Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo**

Tiene por objeto establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garanticen un adecuado nivel de protección de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas.



### Normativa institucional

Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo	Ley Especial de Protección al Patrimonio Cultural de El Salvador
Ley General de Presupuesto	Ley de Cultura
Guía de acoso sexual y laboral	Ley del Servicio Civil
Normativa que rige al Órgano Ejecutivo.	Ley de Garantías de Audiencias para Empleados no Contemplados en la Ley de Servicio Civil

# — IV — ÁMBITO DE APLICACIÓN

## **Normativa institucional**

El ámbito de aplicación de la presente política será para todas las dependencias del Ministerio de Cultura en el territorio y dentro de los convenios que se realicen con otros organismos para beneficio de la diversidad de mujeres.



# — V — CONSIDERACIONES

Como parte de las acciones adoptadas por el Ministerio de Cultura para cumplir con las obligaciones establecidas en el marco normativo que protege los derechos humanos de las mujeres, en los meses de mayo-agosto de 2018, se ejecutó el Diagnóstico Institucional de Género, en el cual se identificaron diferentes brechas de desigualdad en distintos ámbitos que fueron explorados (para mayor referencia, ver Anexo I).

## **Marco teórico**

En la ejecución de una Política Institucional de Género es importante definir el marco teórico-doctrinario que fundamenta los diferentes ámbitos de intervención de este tipo de instrumentos, permitiendo además definir aspectos conceptuales.

Las políticas públicas de género, se pueden definir como el “Conjunto de intenciones y decisiones, objetivos y medidas adoptadas por los poderes públicos en torno a la promoción de la situación de la mujer y de la igualdad de género entre hombres y mujeres” (Bustelo, 2004). En ese sentido, buscan transformar las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, entendidas estas como las caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras (art. 7.a LEIV).

Todas las culturas utilizan las diferencias biológicas (físicas) para hacer distinciones sociales que suponen la asignación de valores, cualidades y normas en función del sexo al que se pertenece. Este proceso, que comienza con el nacimiento y se extiende a lo largo de la vida, se conoce como socialización

Así, por medio de los estereotipos de género descriptivos se determina cómo deben ser los hombres y las mujeres (características intelectuales y de personalidad), y a través de los estereotipos de género prescriptivos se establecen las conductas o roles que cada uno debe llevar a cabo (conductas) (Lameiras Fernández y otras, 2009).

La discriminación que imponen los estereotipos de género descriptivos surge cuando la diferencia se convierte en desigualdad. Así, las características y atributos masculinos son más valorados que los femeninos. Esto se demuestra en el hecho de que hay un mayor número de mujeres que se atribuyen rasgos masculinos (más valorados y de mayor estatus) que hombres que se atribuyen rasgos femeninos (ya que son más censurados socialmente) (Valcárcel, 1992; Bonilla y Martínez-Benlloch, 2000).

Desde los estereotipos prescriptivos se condiciona el tipo de actividades y distribución de las ocupaciones de cada sexo (Pastor, 2000). Esto implica reconocer la existencia de roles o papeles diferenciados es la consecuencia “natural” de asumir la existencia de características –intelectuales y de personalidad– diferentes.

En este contexto, la violencia contra las mujeres se asume como natural. La LEIV define este concepto como cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado (art. 8 k).

La CEDAW define que el concepto discriminación contra la mujer, como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombres y mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, y civil o en cualquier esfera de acción (art. 1).





Estas relaciones desiguales de poder que han generado una discriminación histórica contra las mujeres se fundamentan en el sexismo, definido como un prejuicio hacia las mujeres, entendiéndolo como una actitud de hostilidad y aversión (Allport, 1961). Esto denota connotaciones negativas que suponen un tratamiento desigual y perjudicial hacia las mujeres (Benokraitis y Feagin 1986, 1995), pues se apega al mantenimiento de roles tradicionales entre hombres y mujeres.

Así, la teoría del sexismo ambivalente formulada por Glick y Fiske (1996; 2001) habla de un sexismo sutil disfrazado de actitudes aparentemente favorables hacia las mujeres, pero que de igual forma persiguen la discriminación y la desigualdad.

El sexismo ambivalente está conformado por dos componentes claramente diferenciados, pero relacionados entre sí: (a) Sexismo hostil, entendido como



una actitud negativa hacia las mujeres y (b) Sexismo benévolo, caracterizado por una serie de actitudes positivas hacia las mujeres, pero que no dejan de ser sexistas por estereotipar a las mujeres y limitarlas a ciertos roles (Glick y Fiske, 2001). En la evolución del sexismo, la doctrina identifica el neosexismo como un sexismo moderno que se articula desde una dimensión social (público-laboral), desde una perspectiva más sutil y encubierta, y con ello más perniciosa para los objetivos de igualdad (Tougas et al. 1995).

Para el abordaje integral de esta realidad desigual entre hombres y mujeres surge el enfoque de género, una categoría de análisis que sostiene que las diferencias entre hombres y mujeres<sup>1</sup> se explican a partir de condiciones sociales, culturales, políticas, económicas y jurídicas, históricamente creadas para determinar la vida de hombres y mujeres a partir de su sexo biológico (Scott, 1996). Surge también como una herramienta metodológica que permite identificar las necesidades e intereses estratégicos de hombres y mujeres, para generar condiciones reales de igualdad sustantiva y de erradicación de las brechas de género.

La igualdad sustantiva se comprende como el ejercicio pleno de los derechos humanos y la capacidad de disfrutarlos en la vida cotidiana. Las brechas de género se refieren a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres, y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. la brecha salarial de género. Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos (Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, 2012).

### Abreviaturas

**Art.**  
Artículo

**FODA**  
Fortalezas, oportunidades,  
debilidades y amenazas

**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

---

<sup>1</sup> El concepto "mujeres" atiende a todas las etapas del ciclo de vida de estas, así como a mujeres indígenas y afrodescendientes.

## — VI —

# ENFOQUES DE LA POLÍTICA

Para la consecución de los objetivos de la política, el Ministerio de Cultura deberá aplicar los siguientes enfoques:

**Enfoque de Derechos Humanos.** Cada uno de los ejes estratégicos, lineamientos de acción y actividades a desarrollar deben priorizar la plena realización de la progresividad de los derechos humanos del personal institucional.

**Enfoque de género.** El proceso de implementación de la política debe atender a las necesidades e intereses estratégicos de mujeres y hombres de forma diferenciada, de manera que todos los esfuerzos institucionales promuevan la igualdad sustantiva y la erradicación de la discriminación histórica contra las mujeres.

**Enfoque victimológico.** Para el caso de la prevención, atención, sanción y reparación del acoso sexual y laboral, las acciones a ejecutar en ese sentido deben estar encaminadas a reducir significativamente la victimización secundaria y elevar los estándares de abordaje integral para otorgar a las personas que enfrentan esta situación un tratamiento como sujetas de derechos y no como objetos de prueba.

**Enfoque de interseccionalidad.** La implementación de la política debe ser consecuente con la identificación y el abordaje de las múltiples discriminaciones que el personal institucional enfrenta, y qué tipo de influencia puede tener esta categoría en el acceso de derechos y oportunidades.

# — VIII —

## PRINCIPIOS RECTORES

El marco filosófico de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género se rige por los siguientes principios inspirados en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres:

- **Laicidad:** referido a que no puede invocarse ninguna costumbre, tradición ni consideración religiosa para justificar tratos diferenciados entre hombres y mujeres.
- **Integralidad:** referido a la coordinación y articulación de todas las unidades organizativas del Ministerio de Cultura para la transversalización de los principios de igualdad y no discriminación en el quehacer institucional.
- **No discriminación:** se refiere a la prohibición de la discriminación de derechos o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres, la cual se define como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas con independencia de sus condiciones socioeconómicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.
- **Equidad:** son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual, las instituciones del Estado deberán hacer uso de 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. Para el empleo de dichas acciones pondrán especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones.

- Igualdad de oportunidades: se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y 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: se refiere al establecimiento de beneficios justos y equivalentes en los grupos históricamente discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.
- Transversalidad: se entenderá como el enfoque estratégico, que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y cualquier normativa institucional.





## — VIII — EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

La Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género se encuentra integrada por dos ejes estratégicos básicos para ejecutar las acciones que conlleven a la transversalización del enfoque de género y el logro de la igualdad sustantiva. La definición de los ejes y líneas estratégicas ha tomado como referencia los resultados del diagnóstico institucional de género que exploraron las siguientes esferas: cultura organizacional, desarrollo profesional, seguridad ocupacional, conciliación vida laboral-familiar, comunicación interna y externa, así como la prevención, atención, sanción y reparación del acoso sexual y laboral.

Al constituirse esta política en uno de los primeros esfuerzos históricos del Ministerio de Cultura por alcanzar la igualdad sustantiva, se priorizó la adopción de medidas encaminadas hacia lo interno; en esta medida, se impactará positivamente en la proyección y el servicio que se brinda a la población salvadoreña, como por ejemplo la proyección artística y cultural dirigida a diferentes públicos.







## **Eje estratégico 1: Fortalecimiento institucional para la igualdad de género**

Con la creación de una estructura organizativa que lidere la transversalización del enfoque de género, se producen las condiciones institucionales para que el Departamento de Género cumpla con su rol asesor en dicho proceso, integrando la corresponsabilidad de todas las unidades organizativas del Ministerio de Cultura, identificando las responsabilidades que le corresponden a cada unidad y departamento.

### **Líneas de acción**

#### **1.1 Fortalecimiento del Departamento de Género**

- Designación de un espacio e infraestructura para el desarrollo de sus funciones.
- Dotar de talento humano especializado.
- Fortalecer las capacidad del personal que integra el Departamento de Género.
- Conformación del Comité de Género Institucional, integrado por unidades organizativas claves ( titular, jefatura del Departamento de Género, jefatura de la Dirección Administrativa, jefatura de la Unidad Financiera Institucional, jefatura del Departamento de Asuntos Jurídicos, jefatura de la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional, jefatura del Departamento de Recursos Humanos, jefatura de la Unidad de Comunicaciones Institucional, direcciones generales y enlace nacional de Casas de Cultura).
- Generar alianzas institucionales con otras Unidades de Género, organismos internacionales, de cooperación y otras instituciones afines.
- Incorporar dentro del quehacer institucional la visión de las mujeres indígenas y afrodescendientes.

## **1.2 Armonización de normativa interna**

- Conformar un comité de análisis de normativa interna (titular, jefatura del Departamento de Género, jefatura Administrativa, jefatura del Departamento de Recursos Humanos y jefatura del Departamento Jurídico) a fin de identificar aquella normativa que debe ser armonizada con la LIE y LEIV.
- Elaboración del Reglamento Interno de Trabajo según los estándares de la normativa que protege los derechos humanos de las mujeres.

## **1.3 Planificación institucional con enfoque de género**

- Actualización de manuales y procedimientos institucionales claves para planificar con enfoque de género.
- Trabajo conjunto para integrar el enfoque de género en la planificación operativa anual en todas las unidades organizativas.
- Generación de información estadística institucional desagregada por sexo.

## **1.4 Presupuesto institucional con enfoque de género**

- Fortalecimiento de capacidades para la formulación de presupuesto con enfoque de género.
- Etiquetar presupuesto especializado para el Departamento de Género.
- Incorporación de recursos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones institucionales establecidas en la LIE y LEIV.

## **Eje estratégico 2: Cultura organizacional para la igualdad de género**

Erradicar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres supone que toda la cultura organizacional institucional debe estar alineada con generar condiciones reales de igualdad para el personal del Ministerio de Cultura. En la medida que internamente se garantice la igualdad real, esto impactará positivamente en el servicio que se le brinda a la población salvadoreña.

## Líneas de acción

### 2.1 Gestión integral del talento humano con enfoque de género

- Diseño de una política institucional de talento humano con enfoque de género.
- Construcción de lineamientos que fomenten la integración y participación de mujeres en procesos de contratación de nuevo personal y ascensos.
- Fomento de participación de mujeres en puestos no tradicionales.
- Integración del enfoque de género en el fortalecimiento del clima laboral.
- Elaboración e implementación de una política institucional para la promoción de becas, asignación de representación nacional e internacional y otro tipo de oportunidades.

### 2.2 Fortalecimiento de capacidades para la transversalización del enfoque de género

- Diseño e implementación de un plan de capacitación de enfoque de género y nuevas masculinidades para el personal institucional.
- Diseño y ejecución de un programa de inducción con enfoque de género para personal recién contratado.

### 2.3 Promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar

- Elaboración de un diagnóstico sobre las necesidades familiares del personal.
- Construcción del plan de conciliación vida laboral-familiar.
- Diseño e implementación de una campaña institucional para el fomento de la paternidad responsable y corresponsabilidad en las labores del hogar y el trabajo del cuidado.

### 2.4 Comunicación institucional interna y externa con enfoque de género

- Creación y aplicación de un manual institucional de uso de lenguaje no sexista para comunicación interna y externa.
- Elaboración de directrices para lograr una comunicación institucional con enfoque de género.
- Creación e implementación de un mecanismo de comunicación interna.

## **2.5 Prevención, atención, sanción y reparación del acoso sexual y laboral**

- Diseño e implementación de una campaña interna informativa y de prevención de acoso sexual y laboral.
- Elaboración de un protocolo institucional de prevención, atención, sanción y reparación del acoso sexual y laboral.
- Diseño e implementación de una campaña interna informativa y de prevención.
- Creación de planes de prevención de la violencia como riesgo ocupacional.



