

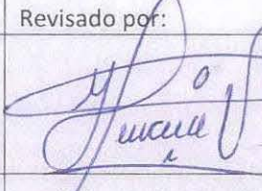
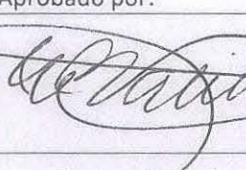


**CORTE DE
CUENTAS DE
LA REPÚBLICA**



“POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO CORTE DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA”

Versión, mayo 2016.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 	 	 
Licda. Wendy Magali Pineda de Vasquez. Encargada de la Unidad de Género.	Licda. Yanira Hortencia de Gallardo. Coordinadora General Administrativa.	Lic. Jovel Humberto Valiente. Presidente

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	2
INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO I	
CONTEXTO Y DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.....	6
CAPÍTULO II	
OBJETIVOS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO.....	12
II.1 OBJETIVO GENERAL	
II.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
CAPÍTULO III	
MARCO CONCEPTUAL DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO.	
III.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS TEORÍA DE GÉNERO.....	14
III.2 MARCO REFERENCIAL Y CONCEPTUAL.....	17
III.3 NORMATIVA LEGAL INTERNACIONAL Y NACIONAL.....	19
CAPÍTULO IV	
PROCESO PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA	20
CAPÍTULO V.	
ASPECTOS SUSTANTIVOS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO.	
V.1 DEFINICIÓN.....	27
V.2 PRINCIPIOS RECTORES.....	28
V.3 LÍNEAS ESTRATÉGICAS.....	29
V.4 EJES TRANSVERSALES Y OPERACIONALES.....	30
ANEXOS	34
GLOSARIO.....	39
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42

PRESENTACIÓN.



La Corte de Cuentas de la República como Órgano Superior de Control, se constituye en uno de los ejemplos institucionales en materia de cumplimiento del marco legal salvadoreño; ya que con firme voluntad, política y en cumplimiento de los compromisos internacionales y nacionales en materia de equidad e igualdad de género, así como con la finalidad de garantizar el desarrollo igualitario para mujeres y hombres que laboran en la Corte de Cuentas de la República, la Presidencia autorizó el mandato que culmina con la Política Institucional de Equidad de Género y la creación de la Unidad de Género en el seno de la estructura organizacional de la Corte de Cuentas de la República.

Para llevar a cabo este proceso nombró a la Dirección de Recursos Humanos como la instancia responsable de la coordinación para la formulación de la Política Institucional de Equidad de Género, proceso desarrollado con el apoyo técnico de una experta en Políticas Públicas. Los hallazgos documentados en el diagnóstico institucional y con los aportes de los Coordinadores/as, Directores/as y demás actores claves han constituido la base fundamental para la formulación de la Política Institucional de Equidad de Género.

Con la Política Institucional de Equidad de Género se establecen las estrategias con las cuales se van a reforzar las medidas institucionales que impulsan el desarrollo de mujeres y hombres, en un ambiente de respeto donde no exista discriminación por Género, la Corte de Cuentas de la República, trabajará día a día para que progresivamente se superen las brechas de desigualdad por razones de Género.

La Política Institucional de Equidad de Género, cuenta con su plan de acción en el cual están plasmadas las intervenciones inmediatas a realizarse en la Institución en un periodo de tres años, durante el cual se va a implementar; se darán a conocer los contenidos de la Política Institucional de Equidad de Género, lo que vendrá a contribuir al desarrollo de un proceso transparente, viable, reconocido e internalizado por todas las personas.

Más que un instrumento de consulta, se pretende entregar un legado constituido por documentos técnicos de trabajo; debidamente oficializados, con la finalidad de que juntos alcancemos este propósito; convirtiéndose en una organización fortalecida, en la cual las oportunidades de desarrollo sean iguales para mujeres y hombres, para que el talento humano se desenvuelva en un clima laboral que propicie las condiciones necesarias para el desarrollo del personal, donde se promueva desde su interior; la transparencia, los valores personales e institucionales, el respeto a la persona humana, trabajándose con eficiencia y eficacia, eliminando sistemáticamente las prácticas culturales que tengan algún signo de misoginia, violencia o discriminación.

Licenciado Jovel Humberto Valiente.
Presidente
Corte de Cuentas de la República de El Salvador

INTRODUCCIÓN.

La Constitución de la República de El Salvador, en su Artículo 195 establece lo siguiente: *“La fiscalización de la Hacienda Pública en general y de la ejecución del Presupuesto en particular, estará a cargo de un organismo independiente del Órgano Ejecutivo, que se denominará Corte de Cuentas de la República...”*. Al respecto la Corte de Cuentas de la República, mantiene su interés en impulsar esfuerzos, para modernizar y mejorar el cumplimiento de su función, como ente autónomo al servicio de la nación; consecuentemente apoya las políticas públicas estatales.

En este sentido ha proyectado incorporar en su quehacer institucional, en la primera fase un proceso gradual y progresivo para incorporar la perspectiva de género como eje transversal con la finalidad de mejorar aspectos internos. En una segunda fase abordará aspectos dentro del ámbito de competencia.

Un primer avance, fue la decisión política de iniciar el proyecto en referencia, lo que implicó el uso de una metodología de trabajo eminentemente participativa que permitió la obtención de valiosos aportes de todos los destinatarios, los cuales han sido considerados en la formulación de la presente Política Institucional de Equidad de Género.

En este contexto, el documento expone los objetivos que se pretenden alcanzar; el enfoque teórico que orienta la formulación de la Política Institucional de Equidad de Género, así como la metodología aplicada en la ejecución de los diferentes procesos que fueron desarrollados para culminar con su elaboración.

También se detalla cómo se llevó a cabo el trabajo de campo al interior de la Institución, para ello, se aplicó la técnica de entrevistas a profundidad, lo que

posibilitó la obtención de valiosa información de los actores claves, ubicados estratégicamente en la primera línea de Dirección y conducción de la Institución.

En la etapa de trabajo de campo se realizó el análisis de los resultados de las entrevistas a profundidad, dichos hallazgos fueron detallados y sistematizados en un informe que sirvió como base y/o insumo sustantivo para la construcción de la presente Política, así como también se delimitaron y priorizaron los problemas identificados por los actores claves, analizando cuidadosamente las determinantes del árbol de problemas y del árbol de objetivos que dieron la salida técnica a la formulación de estrategias, objetivos, líneas de acción, actividades y otros elementos que contienen los planes, programas y proyectos de la Política Institucional de Equidad de Género de la Corte de Cuentas de la República.

CAPITULO I

CONTEXTO Y DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LA CORTE DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA.

Origen de la Corte de Cuentas de la República.

El origen y evolución de la Corte de Cuentas de la República, históricamente ha estado ligado a las diferentes Constituciones Políticas Salvadoreñas.

La historia constitucional de El Salvador, como Estado independiente, estuvo regida por varias constituciones como las de 1841, 1864, 1871 y 1872, en las cuales se mantuvieron incólumes los principios reguladores de la gestión hacendaria, que estableció la Constitución Federal y la del mismo Estado Salvadoreño, cuando formaba parte de la Federación Centroamericana

1872 - Se creó el Tribunal Superior o Contaduría Mayor de Cuentas, con el cometido de glosar todas las cuentas de los que administraran intereses del Estado, de esta manera, ese Organismo creado por medio de reglamento del Poder Ejecutivo de fecha 31 de agosto de 1832, adquirió rango constitucional.

1901 - Por medio de decreto legislativo de fecha 27 de mayo de 1901, el expresado Ente obtuvo la categoría de institución independiente del Poder Ejecutivo.

1919 - Se reafirma la independencia del Tribunal Superior o Contaduría Mayor de Cuentas a través de otro decreto legislativo de fecha 15 de junio de 1919, al emitirse la Primera Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas. En la referida Ley, se otorgaban facultades tales como, glosar las cuentas de todas las personas y corporaciones que tuvieran a su cargo el manejo de bienes del Estado, sin excepción alguna.

1925 - A medida que los ingresos y gastos públicos crecieron, surgió la necesidad de contratar compañías especializadas en la fiscalización y actos de ejecución del presupuesto; por decreto legislativo del 25 de noviembre de 1925, el Ministerio de Hacienda comisionó a los Señores Williams W. Renwick y Dr. L. Quiñónez, para que elaboraran los proyectos de Ley Orgánica de Presupuesto y Ley de Control Fiscal.

1928 – La Ley Orgánica de Presupuesto y la Ley de Control Fiscal, novedosas en esa época, motivaron al gobierno a contratar los servicios de la firma inglesa Layton Bennett Chiene and Tait, en Julio de 1928, cuyo propósito fue estudiar reformas que coadyuvaran a la implementación de un sistema de contabilidad de control; dicho objetivo, estuvo fundado en los progresos financieros que en aquel entonces alcanzaba el Estado.

1929 - El resultado de las recomendaciones formuladas por la firma inglesa, se consolidó con la emisión del decreto de fecha 7 de noviembre de 1929, en virtud del cual, se creó la Auditoría General de Hacienda anexa al Ministerio de Trabajo

1930 - Como consecuencia de la creación de la Auditoría General de Hacienda, se dictó la Ley de Auditoría General de la República, por medio del decreto legislativo número 70 del 21 de mayo de 1930, publicado en el Diario Oficial número 138 del 19 de junio del mismo año.

Evolución del Sistema Fiscalizador

Lo anterior, constituyó base indispensable en la evolución del sistema fiscalizador, ya que el control de auditoría general de tipo administrativo, facilitó el control jurisdiccional a cargo del Tribunal Superior de Cuentas, éste, al proceder a la glosa, aprovechaba el resultado de la auditoría, reducido en informes formulados a los cuentadantes, que únicamente requerían de la decisión del Tribunal para convertirse en reparos. A partir de esa fecha, el control de la administración fiscal

salvadoreña se vio fortalecido, pues tuvo como base el entendimiento y el esfuerzo entre ambos organismos; seguidamente, las actividades fiscales tendieron a consolidarse en una sola institución. En ese contexto, se concibió la idea que las funciones, que a esa fecha habían sido encomendadas al Tribunal Superior de Cuentas, a la Auditoría General de la República y a la Contaduría Mayor, se pudieran concentrar en un solo ente; para ello, el gobierno de la República creó una nueva comisión responsable de realizar nuevas reformas a la administración financiera, encabezada por Don Manuel Enrique Hinds, quien luego habría de ser el Primer Presidente de la nueva organización, el Dr. Juan Ernesto Vásquez, Auditor General en Funciones y Don Julio Roseville, Segundo Jefe del Departamento de Contabilidad Fiscal de la Auditoría General de la República; estos personajes tuvieron, entre otros cometidos, proponer las disposiciones que a su juicio, fueran convenientes introducir al Proyecto de Constitución que se estaba preparando en lo relativo a la Hacienda Pública.

El modelo Francés.

La referida comisión propuso en su informe, la conveniencia de adoptar, o bien el patrón inglés, de una Contraloría y Auditoría General, o el de estilo francés, consistente en la creación de una Corte de Cuentas. Con base a dicho dictamen, fue la honorable Asamblea Legislativa quien decidió adoptar el tipo de organización. Es decir, que se optó por el clásico estilo francés por ser un organismo colegiado de control fiscal y al que se le hizo las modificaciones respectivas, para responder a las necesidades imperantes de la época. Al consultar ensayos escritos por estudiosos del tema, entre ellos el distinguido Abogado José Raúl Méndez Castro, se ha podido establecer que, como cita este último, "...efectivamente, el control gubernamental en nuestro sistema nace con la Constitución de 1872, ya que ésta reformaba la emitida el 16 de octubre de 1871; constitucionalizado en su Artículo 117, aspecto del cual quedó consignado lo siguiente: *"Para la Administración de los fondos públicos habrá una sola Tesorería General, recaudadora y pagadora, y un*

Tribunal Superior o Contaduría Mayor de Cuentas, que glosará todas, las que administren intereses del erario público". Según este connotado abogado, de la disposición anterior se advierte que la Institución surgió estrechamente ligada a la Contaduría Mayor y al Tribunal Superior de Cuentas, por ello, la vocal "o" tiene un profundo contenido jurídico; para mayor ilustración, el referido profesional citando al Maestro Guillermo Cabanellas, en su Diccionario de Derecho Usual, dice: *"Valor Jurídico, como conjunción disyuntiva en las leyes o textos, "o" posee dos significados: el primero supone exclusión, diferencia de conceptos para que se encargue en la misma situación que producen iguales efectos"*. La definición del Maestro Cabanellas encaja perfectamente con lo manifestado en el Artículo 117 de la Constitución de 1872, al expresar: "Contaduría Mayor o Tribunal de Cuentas", ya que siendo figuras distintas, forman un solo cuerpo, en consecuencia, se nace a la vida constitucional dentro de una cápsula herméticamente cerrada, en ese orden de ideas, pretender separarla (lo técnico de lo legal), atenta contra la naturaleza misma y origen constitucional, para el caso, convertirla en Contraloría.

1939 - La Ley Orgánica de la Corte de Cuentas de la República. La redacción mencionada con antelación, se mantuvo en las Constituciones de 1880, 1883 y 1886; fue hasta la Carta Magna de 1939 que el control gubernamental, es confiado a un organismo denominado "Corte de Cuentas de la República"; en esta última Constitución, se establece en el Art. 158, lo siguiente: "la fiscalización técnico legal de la Hacienda Pública en general, y de la ejecución del presupuesto en particular, estará a cargo de un organismo independiente del Poder Ejecutivo, que se denominará Corte de Cuentas de la República", consolidando de esta manera, lo que la Ley Suprema de 1881 había unido por medio de la vocal "o"; es decir, que la fiscalización es Técnica y Legal.

1983 - Fue la Norma Fundante de 1983, la que asignó un título especial a la Corte de Cuentas de la República, así, se puede apreciar actualmente en el Capítulo V de

la misma; en todas las anteriores, el Organismo Superior de Control, se encontraba inmerso en el título de la Hacienda Pública.

1995 - La nueva Ley de la Corte de Cuentas. La Ley Orgánica de la Corte de Cuentas de la República nació en 1939, y desde su origen estableció el doble aspecto de su jurisdicción: técnico y legal. Teniendo una vigencia de cincuenta y seis años, la que fue sustituida por la nueva Ley de la Corte de 1995, publicada en el Diario Oficial No. 176, Tomo No. 328, de fecha 25 de septiembre de 1995.

2002 - Nuevas Reformas a la Ley de la Corte de Cuentas. Con la sentencia de la honorable Corte Suprema de Justicia, pronunciada por la Sala de lo Constitucional, a las once horas con cincuenta minutos del día 16 de julio del 2002, se declaran inconstitucionales los artículos 8, numeral 6 y 64 inciso 4° de la Ley de esta Corte, propiciando con ello bases para nuevas reformas, viéndose reflejadas el 26 de septiembre del 2002 y publicadas en el Diario Oficial 239, Tomo 357 del 18 de diciembre del mismo año.

Desde enero de 1940 a enero del presente año, la Corte de Cuentas de la República ha cumplido 75 años de existencia y funcionamiento, periodo durante el cual ha contado con varios Presidentes. El 31 de julio de 2014 fue juramentado por la Asamblea Legislativa como Presidente del Máximo Organismo de Control, el Licenciado **Johel Humberto Valiente**, y en su primer año de gestión, se han implementado planes y proyectos innovadores, período denominado: **“Hacia la Fiscalización con Estándares Internacionales”**.

Estructura Organizativa de la Corte de Cuentas de la Republica.

La Corte de Cuentas de la República, es un Organismo independiente del Órgano Ejecutivo y de los demás Órganos del Estado, cuya Misión constitucional es la de fiscalizar la Hacienda Pública en general, Art. 195 Cn. y la ejecución del presupuesto en particular; por tal motivo es el Órgano Superior de Control; tanto de las instituciones estatales como las de carácter autónomo y de entidades que se costeen con fondos del erario, o que reciban subvenciones o subsidios del mismo¹.

En la actualidad la estructura organizativa vigente fue oficializada de acuerdo a los cambios en el Reglamento Orgánico Funcional presentados según

Decreto de Corte de Cuentas No. 35 de fecha 22 de diciembre de 2014, publicado en el Diario Oficial No. 17, Tomo 406 de fecha 27 de enero de 2015. Decreto de Corte de Cuentas No. 10 de fecha 21 de septiembre de 2015, publicado en el Diario Oficial No. 184, Tomo 409 de fecha 08 de octubre de 2015. Decreto de Corte de Cuentas No. 21 de fecha 07 de diciembre de 2015, publicado en el Diario Oficial No. 233, Tomo 409 de fecha 17 de diciembre de 2015.

La Cámara de Segunda Instancia está constituida por la Presidencia, la Primera Magistratura y la Segunda Magistratura. De la Presidencia en línea directa de jerarquía están las siguientes dependencias: Dirección Jurídica, Dirección de Auditoría Interna, Dirección de Comunicaciones, los Asesores de la Presidencia; con líneas de coordinación está la Secretaria de la Cámara de Segunda Instancia. En el siguiente nivel de jerarquía siempre dependiendo directamente de la

¹ Reformas Publicadas en el DL. No. 165, emitido el 20-10-1994 publicado en el D.O. No 196, tomo 35 del 24-10-1994.

Presidencia se encuentran las siguientes dependencias: Coordinación General de Auditoría, Coordinación General Administrativa, Coordinación General Jurisdiccional, Dirección Financiera, Dirección de Transparencia, Centro de Investigación y Capacitación y el Departamento de Adquisiciones y Contrataciones Institucional. En el tercer nivel de la estructura se sitúan dependiendo de la Coordinación General de Auditoría, las Direcciones de Auditoría, las Oficinas Regionales de San Miguel, San Vicente y Santa Ana.

En el mismo nivel de jerarquía dependiendo de la Coordinación General Administrativa se encuentran las siguientes dependencias: Dirección Administrativa, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Planificación y Desarrollo Institucional, Departamento de Informática, Unidad Ambiental, Unidad de Género y Control de Documentos.

De la Cámara de Segunda Instancia dependen las Cámaras de Primera Instancia.

Pensamiento Estratégico.

Misión, Visión, Principios y Valores.

Misión

La Corte de Cuentas de la República es la responsable de la fiscalización del uso efectivo y transparente de los recursos públicos, en beneficio de la sociedad salvadoreña.

Visión

Ser la Entidad del Estado que desarrolle el proceso de fiscalización a través de estándares internacionales, generando valor, beneficio y credibilidad ante la sociedad salvadoreña.

Principios y Valores Institucionales.

Responsabilidad Social: Constituye en la práctica la obligación institucional establecida en la Constitución de la República, de fiscalizar el uso de los fondos públicos de manera transparente y generando resultados en beneficio para la sociedad.

Transparencia: La obligación de poner a disposición y facilitar el acceso a los ciudadanos, la información pertinente de nuestro quehacer institucional.

Respeto: El trato amable y cortés como esencia de las relaciones humanas en el trabajo en equipo.

Liderazgo: Capacidad de comunicarse y compartir las ideas del equipo para ejecutar las acciones o actividades necesarias en el cumplimiento de los objetivos.

Compromiso: Convicción interna para el cumplimiento de objetivos y metas orientadas al fortalecimiento de la institución.

Justicia: Es el conjunto de pautas y criterios que establecen un marco adecuado para las relaciones entre personas e instituciones, autorizando, prohibiendo y permitiendo acciones específicas en la interacción de individuos e instituciones.

Probidad: Integridad y rectitud con las que se planifican y ejecutan las acciones, apegadas al cumplimiento de nuestros deberes, conforme a la ley y conducta ética.

Racionalidad: Optimización de los recursos vinculados directamente con la gestión institucional.

Líneas Estratégicas de Acción.

La Política Institucional de Equidad de Género de la Corte de Cuentas de la República, tiene como base la Política de la Gestión Estratégica, que se fundamenta en las líneas de acción estratégicas y en los factores clave de éxito, que literalmente dicen:

“3.3.4 Aseguramiento de la existencia de los recursos habilidades y conocimientos necesarios para que la Corte de Cuentas de la República cumpla efectivamente con sus propósitos institucionales y legales.”

“3.3.6 Claridad para el marco legal actual de la Corte de Cuentas de la República y proponer reforma para alinear el marco legal con las mejores prácticas de Auditoria Gubernamental y control fiscal moderno”.

Factores Claves de Éxito.

“4.4 Propiciar un buen clima y cultura organizacional”.

“4.6 El fortalecimiento del proceso de cooperación externa”.

CAPITULO II

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE LA EQUIDAD DE GÉNERO.

II.1 Objetivo General.

Incorporar la Transversalización del Enfoque de Género en todas las actividades de la Corte de Cuentas de la República, para contribuir al desarrollo integral del Talento Humano con equidad e igualdad de género entre hombres y mujeres.

II.2 Objetivos Específicos.

Establecer las bases para la creación de la Unidad de Género, en la Corte de Cuentas de la República.

Construir la Política Institucional de Equidad de Género, en el contexto de la realidad de la Corte de Cuentas de República, a través de la construcción de indicadores de género, que permitan analizar el desarrollo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los distintos campos del accionar interno y externo de la Institución; con la finalidad de incorporar la transversalización de género.

Realizar la priorización de problemas de género, desarrollando entrevistas a profundidad con actores claves provenientes de la primera línea de jerarquía de las diferentes dependencias que conforman la estructura organizacional y funcional de la Corte de Cuentas de la República.

Diseñar e implementar el Plan de Acción de la Política Institucional de Equidad de Género y el Plan Estratégico de Transversalización de Género en la Corte de Cuentas de la República.

Utilizar los resultados del Diagnóstico Situacional como instrumento de análisis y detección de necesidades de forma diferencial entre mujeres y hombres.

Construir estrategias de comunicación, prevención, sensibilización, formación y atención, para el tratamiento adecuado a través de la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación a las personas que padezcan de violencias basadas en Género.

CAPITULO III

MARCO CONCEPTUAL DE LA POLITICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO.

III.1 Antecedentes Históricos Teoría de Género.

Desde la época más antigua de la cultura humana, se ha manifestado la subordinación de las mujeres respecto a los hombres, con antecedentes de tipo patriarcal y androcéntrico. Al respecto durante siglos las mujeres han luchado para que se reconozca la igualdad de género, desde la diferencia biológica y construcción histórica-social-cultural, que originó relaciones, actitudes, comportamientos culturales e institucionales negativas entre hombres y mujeres.

La búsqueda por hacer valer la igualdad jurídica, social y familiar, llevó a mujeres promotoras de los derechos humanos, a cabildear, realizar campañas, manifestaciones públicamente para colocar la igualdad de género en las agendas políticas públicas. Además han exigido el reconocimiento de los derechos de las mujeres como derechos humanos y que la violencia contra las mujeres y las niñas sea considerada como una violencia de los mismos, (Informe sobre Desarrollo Humano 1990 PNUD).

La cuarta conferencia mundial sobre la mujer en Beijing, China 1995, renovó el compromiso de la comunidad Internacional con los objetivos de la igualdad entre los géneros, el desarrollo y la paz para todas las mujeres, e hizo del tema adelanto de la mujer para que entrara con mayor fuerza en las agendas del siglo XXI.

Con ésta base, el nuevo enfoque de género se relacionó con el desarrollo sostenible, y solo es posible hablar de verdadero desarrollo, cuando todos los seres

humanos, mujeres y hombres tienen la posibilidad de los mismos derechos y opciones².

La plataforma de Beijing lo que hace es exigir a los gobiernos que deben tener claro; que es responsabilidad del Estado cumplir con los derechos de las mujeres, desempeñando este compromiso con igualdad de género, en todos los planes y presupuestos en las Políticas Públicas, sus Marcos Legales, en el sentido de transversalizar, para hacer realidad estos objetivos, a la vez que se ponga en marcha los programas específicos a este fin³.

En este proceso histórico mundial la sociedad civil y Estado salvadoreño se incorporaron con avances en la protección, a la lucha por los derechos humanos de las mujeres, principalmente en materia de violencia genérica y la eliminación de las pautas discriminatorias; mediante la adopción de instrumentos internacionales y logros legislativos y jurídicos nacionales.

“En cumplimiento con los compromisos adquiridos por el gobierno de El Salvador en Beijing, se creó en febrero de 1996, por Decreto Legislativo No. 644, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), convirtiéndose en el Órgano Rector de la Política de la Mujer (PNM).

Esta instancia es la responsable de promover y vigilar la ejecución del Plan de Acción a través de programas y proyectos, para ser ejecutados en forma articulada por todas las instituciones. La construcción teórica referencial, se fundamenta en el “Plan Quinquenal de Desarrollo 2014–2019 de El Salvador”, de las páginas 28 a 34,

² *2 Programa de la ONU para el Desarrollo PNUD, 2008. Evangelina García Prince.

³ Beijing 1995: 20 años de lucha por la mujer, 25 de julio de 2014.

en las que se perfilan los principales enfoques y acciones estratégicas en las Políticas Públicas. A continuación, se transcribe únicamente lo referente al enfoque de género, en numeral 2, que consigna lo siguiente:

Perspectivas de género.

Se conceptualiza como una forma de mirar a la sociedad, sus relaciones e instituciones desde las construcciones culturales y sociales que se ha hecho en torno a diferencias sexuales. Lo que implica entender diferentes roles y características que se han atribuido al hombre y a la mujer; a fin de analizar cómo impacta la igualdad de oportunidades en acceso igualitario en el desarrollo de una sociedad.

Constituye una forma novedosa de ver a la sociedad, un nuevo punto de vista que toma en cuenta las particularidades y diferencias entre mujeres y hombres en toda actividad en el ámbito de la política de género.

Al respecto se constituye en una estrategia para transformar la realidad. Un compromiso para mejorar la situación social y lograr una relación entre géneros equitativos, el objetivo último es por tanto contribuir a mejorar la sociedad, equilibrando las posiciones de mujeres y hombres en todos los aspectos de la vida social.

Adicionalmente existen otros enfoques que complementan la perspectiva de género y que son fundamentales para garantizar una vida libre de violencia a las mujeres, como los que se expresan a continuación:

Enfoque de derechos humanos:

Para evitar la violencia contra las mujeres se debe garantizar y proteger los Derechos Humanos de las mujeres, mediante la aplicación del principio de igualdad y evitar la discriminación para las víctimas de cualquier tipo de violencia de género, especialmente porque ésta es una violación a los derechos humanos.

Enfoque de género:

Para el diseño de la Política se pretende que la intervención institucional implique el análisis de género y sea un eje transversal en su actuación, traducida en diversas y reales oportunidades para las mujeres que hayan padecido cualquier tipo de violencia de género, tomando en consideración las relaciones asimétricas existentes entre mujeres y hombres.

Integralidad:

Para brindar una atención integral que cualifique la respuesta institucional, se pretende formular propuestas de solución a los diversos aspectos o situaciones generadores de la violencia, para ello se debe partir de la complejidad de la misma, es decir, que debemos tomar en consideración que estamos frente a un problema social multicausal y que, por lo tanto para enfrentarla se requiere de la intervención pública que involucre a los diversos sectores de forma armoniosa y coordinada.

III.2 Marco Referencial y Conceptual.

El Salvador ha aprobado y desarrollado diversos marcos normativos para la sanción de conductas y situaciones generadoras de violencia contra las mujeres, ya que se

considera como una de las más grandes afectaciones a los derechos humanos. Actualmente se dispone de un contexto nacional para la prevención, atención y protección adecuada y oportuna de esta problemática, en cumplimiento de los convenios y tratados internacionales suscritos por nuestro país.

Marco Conceptual.

Las diferentes formas de violencia contra las mujeres están definidas en diferentes normativas internacionales y nacionales, convirtiéndose en el marco referencial que permite y facilita la realización de un análisis del potencial impacto de género de una política, particularmente en lo relativo a la participación de todo el personal, los recursos que se poseen, los valores y los mecanismos disponibles para el goce de los derechos.

En consecuencia, se revisaron exhaustivamente todos los elementos y aportes que permitieron contribuir en el análisis de las necesidades, problemas, conclusiones y recomendaciones del diagnóstico institucional con enfoque de género.

Construcción Teórica Referencial.

La construcción teórica referencial, se fundamenta en el “Plan Quinquenal de Desarrollo 2014 /2019 de El Salvador”, de las páginas 28 a 34, en las que se perfilan los principales enfoques y estrategias en las Políticas Públicas. Debido a que las políticas poseen estrategias y lineamientos con acciones específicas a realizarse a corto, mediano y largo plazo; la Institución continuará con los esfuerzos realizados hasta el momento, para la generación de los mecanismos que garanticen el inicio de la implementación de acciones concretas, buenas prácticas y asistencia integral que propicien las condiciones necesarias para la aplicación de la Política.

III.3 Normativa Legal Internacional y Nacional.

El Salvador durante las últimas décadas ha participado en el diseño, implementación y desarrollo del marco normativo a nivel internacional y en consecuencia a nivel nacional, es por ello que actualmente se cuenta con los convenios firmados y ratificados por los Presidentes de la República, durante su mandato.

El Decreto Legislativo 520 Considerando I establece: Que la Constitución reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común. En consecuencia es obligación del Estado asegurar a las personas habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social. Asimismo, el artículo 144 de la Constitución, establece que los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República.

Ésta normativa internacional, instrumentos regionales y normativa nacional que tienen vigencia en nuestro país y son aplicables al tema referido en la presente Política Institucional, la cual representa responsabilidad para el Estado; referidas a la acción u omisión en que incurran las funcionarias o funcionarios públicos que retarden, nieguen u obstaculicen el cumplimiento de las sanciones. (Ver anexo información completa de marco legal nacional e internacional).

CAPITULO IV.

PROCESO PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO.

La base fundamental para la formulación de la Política Institucional de Equidad de Género fue la información recolectada en el Diagnóstico Situacional de Género, la revisión sistemática de los documentos que enmarcan la temática en la legislación salvadoreña, los hallazgos y la contribución de hombres y mujeres que ocupan cargos de suma importancia en la primera línea de jerarquía en la Institución. La metodología utilizada fue la selección aleatoria del personal de Jefaturas, este proceso se realizó con el apoyo técnico de la Dirección de Recursos Humanos, posteriormente se validó el formulario para la recolección de datos durante las entrevistas, se giraron oficios y se contactó a las y los profesionales que brindarían apoyo.

Entrevistas a profundidad dirigidas a actores claves.

Los instrumentos para la recolección de la información fueron estructurados con formatos diseñados con técnicas enfocadas a capturar la información del personal clave, estos formularios contenían los comentarios, análisis, aportes al proceso así como también; los acuerdos precisos, sobre aspectos importantes, avances, recomendaciones y otras observaciones realizadas.

Otros aspectos importantes considerados, fueron los posibles obstáculos que se pudiesen presentar durante la realización de las entrevistas a profundidad con los actores clave tales como: disponibilidad de tiempo, disponibilidad en sus agendas laborales, horarios de trabajo, identificando los más recomendables para realizar el trabajo de campo, así como otros aspectos relacionados con la ejecución de la

entrevista, algunos de los cuales fueron solventándose con el apoyo de los y las funcionarios/as seleccionadas y con el protagonismo de la Dirección de Recursos Humanos.

Procesos ejecutados.

A partir de la formulación de los objetivos propuestos, se plantearon los escenarios futuros a corroborar de primera impresión, así como los siguientes aspectos:

Se investigó si la Legislación Nacional e Internacional existente aplicable a la Política Institucional.

Se estudió la estructura organizativa y funcional de la Corte de la Corte de Cuentas de la República.

Se contó con información sobre las características, prevalencia de patologías más frecuentes relacionadas con género, necesidades, opiniones de manera diferencial de las mujeres y hombres que trabajan en la institución.

Se determinó la existencia de desigualdades en uso, acceso y control de las prestaciones y beneficios de las y los funcionarios/as y técnicos/as.

Se identificaron las necesidades de formación y desarrollo profesional en materia de género.

Se priorizaron las necesidades y las expectativas del personal en cuanto a perspectiva o equidad de género.

Se conocieron algunas situaciones de discriminación, por motivos de sexo, en procesos como: reclutamiento, selección de personal, la formación, capacitación y la evaluación del desempeño.

Se investigaron los diferentes procedimientos, mecanismos y acciones realizadas para la promoción de la salud integral del personal.

Con respecto a la metodología utilizada para los procesos ya enunciados se realizaron las siguientes actividades:

Reuniones con los actores claves seleccionados dentro de un ambiente propicio para desarrollar un conversatorio bilateral.

Se giraron notas oficiales y comunicados internos a través de la Dirección de Recursos Humanos; emanados de acuerdo a previa cita y calendarización.

Se utilizó la tecnología para la comunicación por medio de correos electrónicos con los actores claves.

Es importante mencionar que en todos los procesos se contó con el alto involucramiento, compromiso y participación del Presidente de la Corte de Cuentas de la República, de la Coordinación General Administrativa y la Dirección de Recursos Humanos; asimismo fue fundamental la participación del personal de actores claves, que permitió contar con la información y cumplir con las actividades de recolección de la información documental y del trabajo de campo.

Para la realización de todo lo anterior se tomaron de base diferentes fuentes tales como:

Fuentes primarias.

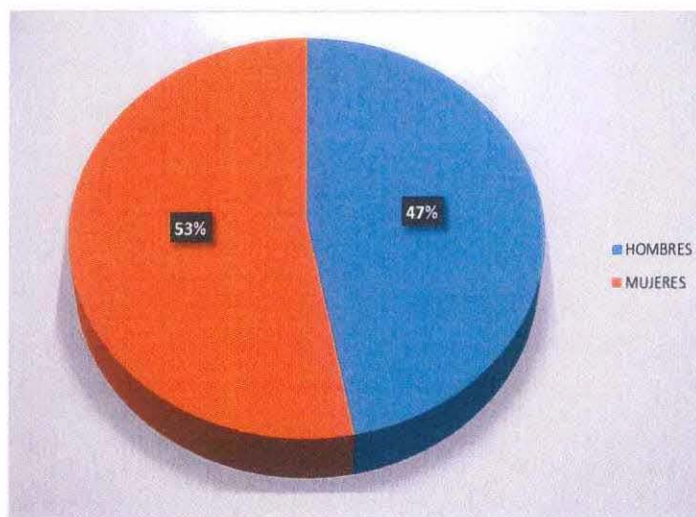
Se realizó la consulta bibliográfica sobre perspectiva de género a través de su revisión y búsqueda de registros y datos; además de los Tratados y Convenios Internacionales suscritos por El Salvador; así como la Legislación Nacional, Plan de Desarrollo 2014-2019 El Salvador; entre otros. A nivel institucional, se revisó el Reglamento Orgánico Funcional de la Corte de Cuentas de la República. Plan Anual de Labores de la Corte de Cuentas de la República año 2014, Manuales de Normas y Procedimientos, Plan Estratégico Quinquenal 2015-2019, entre otros documentos

que contribuyeron a identificar estrategias que se consignan en el presente documento.

Fuentes secundarias.

Fueron los datos que se obtuvieron por medio de la aplicación de una herramienta técnica dirigida a los actores claves previamente seleccionados al azar con apoyo de la Dirección de Recursos Humanos.

Grafico N° 1
Porcentajes de género de actores claves entrevistados



Problemas identificados con las y los actores claves.

Con la identificación de los hallazgos y el análisis de las necesidades, problemas y aspectos diagnosticados relacionados con la equidad e igualdad de género para la formulación de la Política Institucional de Equidad de Género, fueron desarrolladas las entrevistas a profundidad con las y los actores claves, incluyendo dentro de ellas

la definición de “Política Institucional”, los principios de la política, las estrategias, el árbol de problemas y el árbol de objetivos, entre otros.

Entre los criterios que se eligieron para analizar las dimensiones de género, se citan los siguientes: roles, necesidades, prácticas e intereses estratégicos, cargos que desempeñan, salarios, prestaciones, valores sociales, sentimientos, percepciones y experiencias vivenciales expresadas por las y los actores clave entrevistados.

Posteriormente se procedió a identificar los principales problemas que se observan en el diagrama que se presenta a continuación:

Principales problemas identificados por las y los actores claves.



Problemas relevantes:**Limitado conocimiento sobre la temática de género:**

Las y los entrevistados manifestaron que existe desconocimiento de las leyes, política nacional y todo lo referente al tema de género; sin embargo, mostraron su interés en ser capacitados así como también, que debe elaborarse y ejecutarse un plan de formación sobre dicha temática.

Cultura de intolerancia entre mujeres y hombres:

Aunque existen buenas relaciones laborales aún se dan casos dentro de la institución de intolerancia de género, lo cual debe abordarse para mejorar los roles de hombre y mujer dentro de la sociedad e institucionalmente.

Existencia de algunas prácticas de marginación:

Al interior de la Corte de Cuentas de la República, algunas personas practican la marginación por el simple hecho de ser hombre o mujer, lo cual debe ser erradicado, ya que hombres y mujeres deben ejercer igualdad de derechos.

Percepción de inequidad de oportunidades:

Dada la marginación que las personas entrevistadas manifestaron y la cultura de intolerancia, se tiene la percepción que se dan inequidades de oportunidades determinadas por ser hombre o mujer, dentro de la institución.

Inaplicabilidad del marco legal de Género al interior de la Institución:

Por el mismo desconocimiento del marco legal y de la temática de género, conlleva a la inaplicabilidad del mismo, por lo que este aspecto debe ser mejorado en harás

a que hombres y mujeres puedan ejercer sin limitación alguna sus derechos y deberes.

No obstante lo anterior, es necesario exponer que dentro de los hallazgos obtenidos como resultado del Diagnóstico Situacional de Género, se destacó que el 70 % de los encuestados, opinó lo siguiente: el clima laboral fue considerado favorable.

CAPITULO V.

ASPECTOS SUSTANTIVOS DE LA POLITICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO.

Las y los actores claves durante las entrevistas a profundidad estuvieron de acuerdo en seleccionar la definición de Política Institucional de Equidad de Género, la cual se transcribe a continuación: Está fundamentada en los instrumentos normativos, basados en un conjunto coherente e integral de procesos y procedimientos con la finalidad de institucionalizar y transversalizar el enfoque de equidad e igualdad de Género, en su organización y funcionamiento.

De la definición anterior se construye la siguiente declaración Institucional, con la finalidad de establecer puntualmente lo que la Corte de Cuentas de la República, utilizará como su compromiso y se expresa de la siguiente manera:

Declaración de la Política Instituciones de Equidad de Género.

La Corte de Cuentas de la República, promoverá acciones para realizar la Transversalización en su administración, procurando la Igualdad y la Equidad de Género, impulsando actividades formativas que propicien el desarrollo integral del Talento Humano.

Los principios rectores y las líneas estratégicas que los y las entrevistadas/os propusieron durante las entrevistas a profundidad; fueron consensuados y priorizados por los actores claves entrevistados, visibilizando la necesidad que la Política Institucional de Género debe incluir en su contenido, son los que se citan a continuación:

Principios rectores de la Política Institucional de Equidad de Género.

Igualdad de derechos: Englobado desde la igualdad para ejercer los derechos y deberes que los tratados internacionales y leyes nacionales les confieren.

No discriminación: Es la acción de no marginar o hacer distinción en el trato por motivos arbitrarios como el sexo.

Equidad de género: La Equidad de Género es un concepto que defiende un equilibrio entre el hombre y la mujer en el uso, control y poder a la hora de la toma de las decisiones y de goce de beneficios institucionales.

Inclusión: Entendido como el acto de incluir a hombres y mujeres en todos los beneficios de la política de Género institucional.

Sostenibilidad: Se refiere a algo que está en condiciones de conservarse o reproducirse por sus propias características, sin necesidad de intervención o apoyo externo.

Participación: Capacidad que tienen hombres y mujeres de involucrarse y manifestarse en las decisiones de la institución.

Solidaridad: Valor, a través del cual hombres y mujeres se sienten y se reconocen unidos y compartiendo las mismas obligaciones, intereses e ideales y conformando además uno de los pilares fundamentales sobre los que se asienta la política de género.

Líneas estratégicas de la Política Institucional de Equidad de Género:

Promover e incorporar el enfoque de Género en las Normativas Institucionales, incluyendo principalmente en la referida a la gestión y administración del Talento Humano, en la planificación estratégica y operativa, en el monitoreo, seguimiento y evaluación y del presupuesto financiero anual.

Implementar el Protocolo de actuación que regule los servicios y procedimientos integrales con equidad y enfoque de género, respetando la individualidad de las personas, prestando una respuesta oportuna, ante hechos de violencia de género, identificada en el personal de la institución especialmente en contra de las mujeres.

Diseñar y ejecutar programas educativos de formación continua y especializada sobre equidad y género, para una mejor garantía de los derechos, dirigidos al Talento Humano de la institución para fortalecer el cumplimiento de sus deberes y derechos en el ámbito laboral y familiar como mujer y hombre.

Fortalecer relaciones más igualitarias entre el personal con relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y con el firme compromiso de reconocer la igualdad entre mujeres y hombres que permitan un desarrollo integral de las capacidades en los diferentes ámbitos, con un enfoque de derechos, a fin de generar un ambiente laboral libre de todo tipo de violencia.

El marco legal de la Política Institucional de Equidad de Género de la Corte de Cuentas de la República, constituye el punto de partida para dar cumplimiento al compromiso de país, firmado en Beijing, China, e iniciar con el proceso de transversalización; para esos efectos se enuncian los ejes transversales y operacionales, a los cuales institucionalmente se compromete en lo relacionado a su cumplimiento:

Ejes de transversalidad y operaciones de la Política Institucional de Equidad de Género.

La Corte de Cuentas de la República, creará la Unidad de Género con la finalidad de incorporar la transversalización de género en su Plan Estratégico de Desarrollo Institucional.

La Corte de Cuentas de la República, realizará las acciones jurídicas necesarias para integrar el marco legal de género en la Política Institucional de Equidad de Género.

La Corte de Cuentas de la República, diseñará y ejecutará el proceso de educación, entrenamiento y formación especializada en materia de equidad y género.

La Corte de Cuentas de la República, realizará acciones con la finalidad de fortalecer las relaciones igualitarias del personal, reducir y eliminar el uso del lenguaje y actitudes sexistas, y fomentará el respeto mutuo entre mujeres y hombres.

La Corte de Cuentas de la República, implementará el Protocolo de Actuación para brindar una respuesta oportuna, eficiente y eficaz ante los hechos de violencia de género debidamente tipificados y comprobados.

La Corte de Cuentas de la República, iniciará acciones inmediatas para concretizar la transversalización de género en su Plan Estratégico Quinquenal de Desarrollo Institucional, 2015-2020.

Con base a los contenidos descritos en los ejes transversales y operacionales, el proceso de transversalización se detalla textualmente de la siguiente forma:

Transversalizar la perspectiva de género.

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres; cualquier acción que se planifique en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las necesidades, intereses y experiencias de mujeres y hombres, sea parte integrante del diseño, elaboración, puesta en marcha y evolución, tanto de la legislación, como de las políticas públicas y programas de las esferas políticas, económicas, sociales y culturales; de manera que pueda beneficiarse de forma más equitativa. (IV Conferencia en Beijing 1995).

Con base a lo antes expuesto, la Política Institucional de Equidad de Género de la Corte de Cuentas de la República, reconoce la importancia de establecer las líneas de trabajo para realizar acciones estratégicas con la finalidad de desarrollar un proceso permanente que institucionalice los objetivos y las metas encaminadas al logro de los enunciados descritos a continuación:

Visibilizar, identificar y tener en consideración las circunstancias, necesidades y problemáticas específicas, de todos los empleados y empleadas.

Considerar que el género es una categoría social que será tomada en cuenta al realizar cualquier análisis o intervención, explicando en todo momento, cuales son las circunstancias de uno y otro sexo y como son las relaciones entre ellos.

Iniciar en forma inmediata las acciones para concretizar la transversalización de género en los procesos para incluir a las mujeres, hacerlas visibles, prever las consecuencias de la socialización diferenciada y proponer nuevas formas de

estructurar la sociedad, y continuar realizando el esfuerzo de identificar matices que hasta el momento, no eran percibidos.

Describir, interpretar, relacionar y comparar la situación y posición de hombres y mujeres, para identificar las desigualdades, las discriminaciones, si existen y detectar necesidades específicas de cada uno de ellas.

Analizar cada género con respecto de sí mismo, para comprobar, en su caso, los avances y detectar necesidades específicas de cada uno.

Situar en el centro de las políticas y programas, las necesidades e intereses de los beneficiarios y beneficiarias como objetivo básico de la Institución.

Estas líneas de trabajo, ejes transversales y operacionales, así como los demás elementos y contenidos temáticos, constituyeron la base para la construcción de las actividades y acciones estratégicas descritas en el Plan de Acción y en el Plan Estratégico de la Política Institucional de Equidad de Género de la Corte de Cuentas de la Republica.

Los documentos que forman parte de la Política Institucional de Equidad de Género son los siguientes:

Diagnóstico Situacional de Género.

Plan de Acción de la Política Institucional de Equidad de Género.

Protocolo de Actuación.

Plan Estratégico de la Unidad de Género y Propuesta de Estructura Funcional.

Prueba Piloto de Funcionamiento de la Unidad de Género y Validación de Instrumentos Jurídicos de protección de Derechos Humanos de la Mujer.

Ámbito de aplicación.

En una primera fase se realizará la implementación de la Política Institucional de Equidad de Género y la creación de la Unidad de Género Institucional, a nivel interno se implementaran los Planes, Programas y Proyectos dirigidos al personal de la Institución, en un segundo momento se realizará el trabajo externo con labores de fiscalización hacia las Instituciones del Estado que son sujetas de control por parte del Órgano Superior.

ANEXOS

COMPROMISOS, LEYES Y DECLARACIONES QUE SUSTENTAN EL MARCO LEGAL NACIONAL E INTERNACIONAL

A continuación, se detallan los que han sido ratificados por El Salvador en las diferentes reuniones a nivel internacional:

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES	
La Declaración de los Derechos Humanos.	Todos estos instrumentos determinan la igualdad intrínseca de los seres humanos, consagrando así el principio de prohibición de toda forma de discriminación, de los cuales El Salvador es Estado parte, asumiendo el compromiso de garantizar el ejercicio de los derechos que se enuncian en los Convenios Internacionales, adoptando todas las medidas necesarias en el ámbito nacional para conseguir la plena realización de los derechos reconocidos en ellos.
Convención Americana sobre Derechos Humanos. Pacto de San José	
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	
Convención sobre la Eliminación de la Discriminación en contra de la Mujer (CEDAW).	Obliga a los Estados a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos. La discriminación contra la mujer viola los principios de la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia. Belem do Pará.	Establece en su Art. 4 derechos para toda mujer. Entre ellos los siguientes: A que se respete su vida, integridad física, psíquica y moral. Derecho a la libertad y a la seguridad personal, a no ser sometida a torturas. Derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia. Derecho de igualdad de protección ante la Ley y de la Ley. Derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes que la ampare contra actos que violen sus derechos. (...) el Derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas... y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.
Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación en Contra de la Mujer.	Art. 2 "Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas a fin de abolir las Leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer, y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer" ...
INSTRUMENTOS REGIONALES	
Declaración de Panamá sobre Género, Integración y Desarrollo.	Los Jefes de Estado y de Gobierno de los países miembros del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), en Panamá acordaron: (...) Fortalecer la institucionalidad de género en la región reforzando el liderazgo que tienen los Mecanismos Nacionales de la Mujer en la promoción de reformas legales, diseño e implementación de programas, producción de condición, situación y posición de las mujeres, entre otros.

Declaración de San Salvador sobre Acceso a la Salud y Justicia ante la Violencia Sexual.	En la que declaran: "Asegurar que los modelos de atención integral a las víctimas de violencia sexual estén centrados en las mujeres como sujetas de derechos".
INSTRUMENTOS NACIONALES	
Constitución de la República de El Salvador.	El Art. 3 establece que "Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los Derechos Civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión".
Código Penal.	Se tipifica como delitos las manifestaciones siguientes: • Acoso Sexual, Art. 165 • Agresión Sexual, Arts. 160 y 161 • Violación Sexual, Arts. 158 y 159 • Violencia Intrafamiliar, Art. 200 • Discriminación Laboral, Art. 246 • Atentados relativos al Derecho de Igualdad, Art. 292
Ley del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. ISDEMU.	Al Instituto le corresponde entre otras atribuciones: (...) A) Formular, dirigir, ejecutar y vigilar el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer. (...) H) Divulgar, promover y propiciar el efectivo cumplimiento de los Convenios ratificados por El Salvador, relativos al mejoramiento de la condición de la mujer.

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres LEIV.	La Ley procura garantizar el desarrollo del Principio de Igualdad de las Personas, establecido en la Constitución de la República. A partir del Art. 44 al 55 se establecen los Delitos y Sanciones, entre ellos: • Femicidio, • Obstaculización al Acceso a la Justicia, • Expresiones de violencia contra las mujeres.
Ley de Igualdad Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres LIE.	“Su objeto es crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación...”
Disposiciones para evitar toda forma de Discriminación en la Administración Pública por Razones de Identidad de Género y/o de Orientación Sexual.	Art. 3. Los titulares de las distintas dependencias y organismos que integran la Administración Pública deberán implementar una revisión exhaustiva de las políticas, programas y proyectos que los atañen, adoptando o proponiendo los correctivos necesarios, si en el diseño o implementación práctica de los mismos se advierten actuaciones o prácticas que de manera directa o indirecta constituyan o puedan generar cualquier forma de discriminación por razón de la identidad de género y/o la orientación sexual. Uno de los criterios que utilizarán para la evaluación del desempeño de su personal será la observancia de las disposiciones del presente Decreto.

GLOSARIO.

Perspectiva de género.

Se conceptualiza como una forma de mirar la sociedad, sus relaciones e instituciones desde las construcciones culturales y sociales que se ha hecho en torno a diferencias sexuales. Lo que implica entender diferentes roles y características que se ha atribuido al hombre y a la mujer; a fin de analizar cómo impacta la igualdad de oportunidades en acceso igualitario en el desarrollo de una sociedad. Una nueva forma de ver o mirar la sociedad, es un nuevo punto de vista que tiene en cuenta las particularidades y diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito de una política o proyecto. Al respecto se constituye en una estrategia para transformar la realidad, un compromiso para mejorar la situación social y lograr una relación equitativa entre géneros, el objetivo último es por tanto contribuir a mejorar la sociedad, equilibrando las posiciones de mujeres y hombres en todos los aspectos de la vida social.

Transversalizar la perspectiva de género.

“En el modelo de la transversalidad o de la transformación de las relaciones y régimen de género; se busca establecer un nuevo estándar, tanto para las mujeres como para los hombres. Es un modelo de cambio de relaciones de género establecidas, que fija el acento en los cambios institucionales necesarios para modificar la condición social de las mujeres y el balance entre poder y género”.

Género

Como concepto clave, es el conjunto de creencias, características personales, actitudes que diferencia a hombres y mujeres, a través de un proceso de construcción social. Este proceso tiene diversas características. En primer lugar, es un proceso histórico que se desarrolla a niveles y en instituciones diferentes (Estado, familia, colegios, medios audiovisuales, mercado de trabajo, leyes y

relaciones interpersonales). En segundo lugar, este proceso supone la jerarquización de éstas características y actividades, de tal manera que a las que define como masculina, se le atribuye más valor (sociedad patriarcal). Estas valoraciones vienen determinadas por significado de categorías sociales como la edad, la clase y la etnia.

Sexo

Es una definición estricta con base a una variable biológica genética que divide a los seres humanos en dos posibilidades solamente: Mujer u Hombre. La diferencia entre ambos es fácilmente reconocible y se encuentra en los genitales, el aparato reproductor y otras diferencias corporales.

Reaprendizaje

Es el proceso a través del cual las personas, asimilan un conocimiento o conducta luego de su deconstrucción androcéntrica, a partir de una visión crítica y no tradicional como producto de las nuevas relaciones establecidas en su entorno social natural.

Corresponsabilidad

La solidaridad y el apoyo son parte esencial de las relaciones humanas incluyendo las laborales dentro de las instituciones públicas, convirtiéndose en un compromiso de todos los hombres y mujeres que en ellas prestan sus servicios laborales, tomando en consideración además a las personas usuarias de los servicios que se prestan.

Brecha de género

Es una medida de desigualdad que muestra la distribución desigual de oportunidades, recursos o productos entre hombres y mujeres, niños y niñas. Las

brechas de Género usualmente se manifiestan a través del análisis de estadísticas desagregadas de género que muestran el alcance de estas desigualdades.

Equidad de género

Significa ser justos con las mujeres y con los hombres, para asegurar esta justicia se establecen medidas para enfrentar la discriminación histórica o social y las desventajas que afrontan las mujeres y los hombres.

Igualdad de género

Significa que hombres y mujeres gozan del mismo estatus en la sociedad; tienen los mismos derechos, gozan del mismo nivel de respeto en la sociedad, pueden aprovechar las mismas oportunidades para tomar decisiones en sus vidas y tienen el mismo nivel de poder para moldear los resultados de sus decisiones, es decir consiste en la transformación de las relaciones de poder entre hombres y mujeres con el fin de construir una sociedad más justa para todos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Constitución de la República de El Salvador.

Plan Quinquenal de Desarrollo 2014 – 2019. Gobierno de El Salvador.

Informe de la IV Convención Mundial sobre la Mujer. Beijín, China 4 al 15 de septiembre de 1995

Convención de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer.

Asamblea de las Naciones Unidas. La Carta Magna de los Derechos Humanos de la Mujer. Servicio Nacional de la Mujer (SERNAN).

Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. Asamblea Legislativa de la República de El Salvador.

Política Nacional de las Mujeres, actualizada medidas al 2014. San Salvador, ISDEMU, 2011.

Reglamento Orgánico Funcional de la Corte de Cuentas de la República. El Salvador C.A.

CCR Revista Edición Especial Primer Año de Gestión. Corte de Cuentas de la República.

PNUD (2015) “Procesos de Transversalidad de la Igualdad en las Políticas Publicas en América Latina y el Caribe”. Documento de Trabajo elaborado por Evangelina García Prince.

<http://www.cortedecuentas.gob.sv/wplead/contenido/category.reformas>

Reglamento Interno de Personal de la CCR.

Página web de la Corte de Cuentas de la República.

<http://www.cortedecuentas.gob.sv/acerca/historia.html>

Plan Estratégico Quinquenal 2015-2019, Corte de Cuentas de la República.

Decreto N° 2 emitido por la Presidencia de la Corte de Cuentas de la República, el día catorce de junio de mil novecientos noventa y nueve, publicado en D.O. número 109 de esa misma fecha.

Decreto N° 2 de fecha 24 de agosto del 2004.

ISDEMU. El Salvador, "Respuesta al cuestionario enviado a los gobiernos sobre la aplicación de la Plataforma de Beijing, China (1995) y los resultados del vigésimo tercer periodo extraordinario de la Asamblea General (2000).

PNUD (2013)" Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador. Propuesta de las Naciones Unidas para el Desarrollo en El Salvador.

PNUD (2015)" Procesos de Transversalización". Documento de Trabajo elaborado por Evangelina García Prince.

Lagarte Marcela "Perspectiva de Género Desarrollo Humano y Democracia". Editorial horas y horas.

CEPAL. Uso de indicadores de Género para la formulación de las Políticas Públicas. División de asuntos de Género 2000.

<http://www.eclac.org/mujer/proyectos/indicadores>.

Programa Nacional para la igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las mujeres. México.

ENTREVISTA A ACTORES CLAVES

OBJETIVO: Recolectar información que permita orientar las líneas estratégicas de la Política Institucional de Género de la Corte de Cuentas de la República de El Salvador.

1. A continuación se presenta definición de la política de género institucional marque con un X si está de acuerdo o escriba las modificaciones que considera pertinente:

- a) Instrumentos normativos y orientadores, basados en un conjunto coherente e integral de procesos y procedimientos con la finalidad de institucionalizar y transversalizar el enfoque de equidad e igualdad de género, en la estructura, organización y funcionamiento de la Corte de Cuentas de la República.

Modificación _____

- b) Es el conjunto de mecanismos y herramientas que inciden en los planes y programas, en las leyes, acciones públicas, en los bienes y servicios tendientes a desmontar y eliminar las inequidades y toda forma de subordinación y dominio entre los sexos.

Modificación _____

2. Marque con una X los principios que considera debe tener la política de Género.

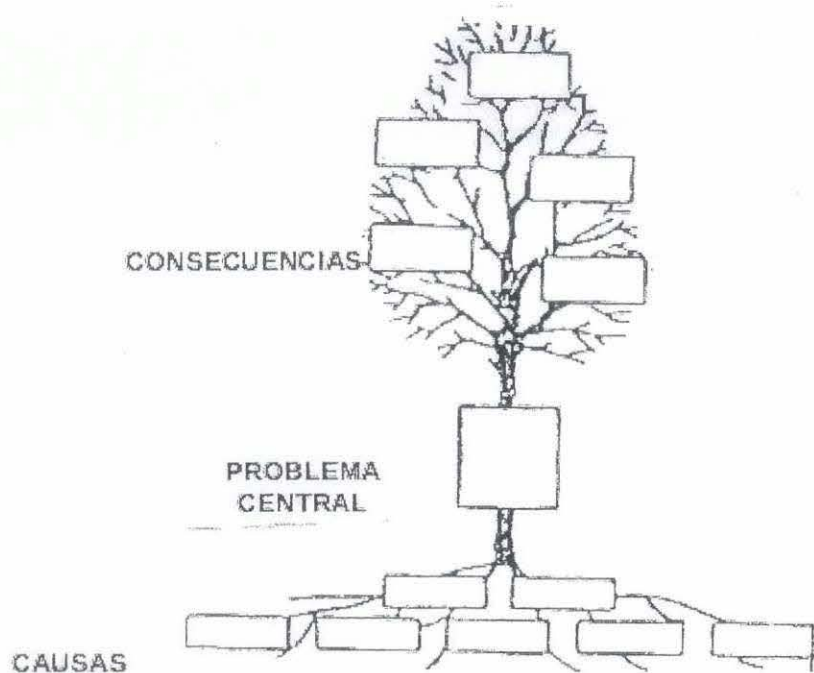
- a) Igualdad de derechos _____
b) No discriminación _____
c) Equidad de género _____
d) Inclusión _____
e) Sostenibilidad _____
f) Participación _____
g) Solidaridad _____

Otros _____

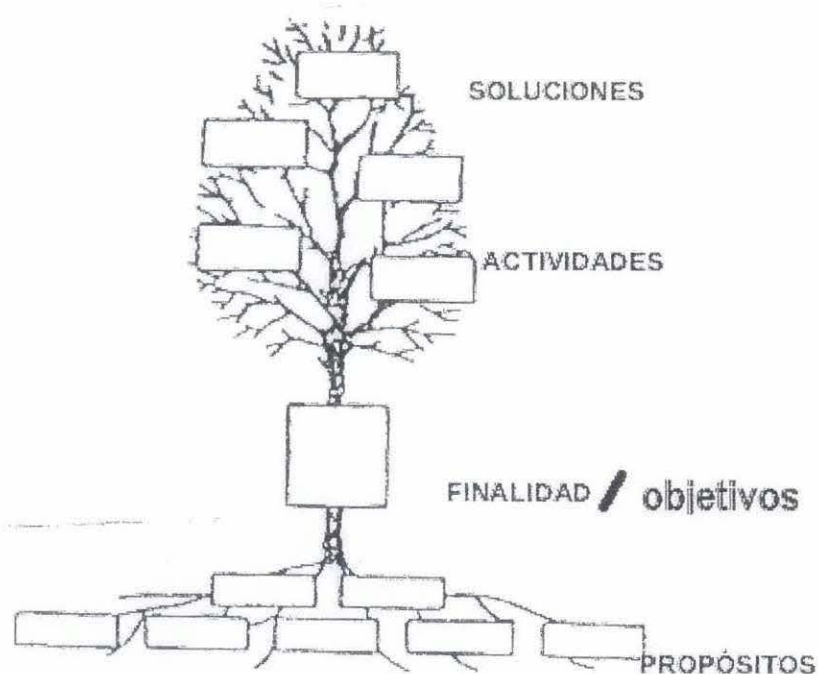
3. Marque con una X las estrategias que considera deben ser incluidas en la política Institucional de Género

- a) Promover e incorporar el enfoque de género en todas las normativas institucionales incluyendo principalmente en la gestión y administración del recurso humano, en la planificación estratégica y operativa, en el monitoreo, seguimiento y evaluación y del presupuesto financiero anual. _____
- b) Elaborar protocolos de actuación que regulen los servicios y procedimientos integrales con enfoque de equidad de género, respetando la individualidad de las personas, prestando una respuesta oportuna, ante hechos de violencia de género, identificada en el personal de la institución especialmente en contra de las mujeres. _____
- c) Diseñar y ejecutar programas educativos de formación continua sobre equidad y derechos de género, dirigidos a los Recursos humanos de la institución para fortalecer el cumplimiento de sus deberes y exigir sus derechos en lo laboral y familiar como mujer y/o hombre. _____
- d) Fortalecer relaciones más igualitarias entre el personal con relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y con el firme compromiso de reconocer igualdad para mujeres y hombres que permitan un desarrollo integral de las capacidades en los diferentes ámbitos, con un enfoque de derechos a fin de generar un ambiente laboral libre de todo tipo de violencia. _____

4. Siguiendo la metodología de árbol de problemas, elabore uno con el principal problema de genero que usted considera debe ser abordado en la Política Institucional de Genero.



5. Siguiendo la metodología de árbol de objetivos, elabore uno con el problema de genero que usted priorizo y elaboro en el árbol de problemas.





**ESCRIBA CON TODA LIBERTAD.... SUGERENCIAS,
APORTES, IDEAS.....**

**POR FAVOR ANOTE SU NOMBRE y su email para enviarle el
documento en etapa de validación.**

GRACIAS POR SU TIEMPO Y SUS VALIOSOS APORTES....