

# Informe sobre la implementación de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres

Concertación Feminista Prudencia Ayala





***Elaborador por:***

*Laura Zavaleta*

*Nora Argentina Vanegas*

*Equipo técnico de la CFPA*

*Sandra Córdova*

*Comisión de diseño del Observatorio Nacional de Igualdad*

***Diagramación y diseño:***

*Sandra Córdova*

*Nancy Moscoso*

## Contenido

Presentación .....	3
Incorporación de la transversalización de género en los Ministerios.....	5
Avances en los parámetros básicos para la implementación de la LIE .....	7
1. Unidades de género.....	7
2. Homologación de normativas .....	7
3. Plan de igualdad .....	8
4. Análisis comparativo de los tres mandatos básicos institucionales para el cumplimiento de la Ley de Igualdad	8
5. Análisis del presupuesto asignado a la unidad de género en relación a la asignación institucional .....	10
Instituciones del Sistema Nacional de Igualdad Sustantiva que no reportan avances en la implementación de la LIE .....	11
Otras instituciones responsables de la aplicación de la LIE que han reportado avances .....	14
Procuraduría General de la República .....	14
Asamblea Legislativa .....	17
Corte Suprema de Justicia .....	18
Conclusiones y recomendaciones .....	20
Anexos .....	26

## Presentación

Las organizaciones de mujeres y feministas independientes que conformamos la **Concertación Feminista “Prudencia Ayala”**, después de la aprobación de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, el 17 de marzo del año 2011, reconocemos que esto ha sido un logro histórico, producto del esfuerzo de incidencia, cabildeo y alianzas que el movimiento de mujeres y feministas logró realizar.

Manifestamos que contar con una Ley de Igualdad que desarrolla clara y ampliamente el Principio Constitucional de Igualdad permitirá mejorar el marco jurídico de protección a los Derechos de las Mujeres y garantizará una mayor eficiencia de la acción pública en la transformación de la igualdad formal en una real que potencie la autonomía personal y colectiva de las mujeres.

En su momento, externamos ante la opinión pública nuestra posición ante las decisiones del pleno legislativo en torno al contenido de nuestra propuesta de Ley, lamentando la exclusión del artículo sobre la paridad en participación política de las mujeres, la eliminación de la palabra “laicidad” en el texto de la misma, así como la supresión del reconocimiento a la existencia de diversidades en la población salvadoreña.

La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres constituye en nuestro país el primer antecedente de legislación antidiscriminatoria, lo cual supone una herramienta para hacer realidad el principio de igualdad, para lograr la construcción de una sociedad justa y un ejercicio de la democracia real sin discriminaciones de ningún tipo.

En este momento, a tres años y medio de la aprobación de dicha normativa, la Concertación Feminista Prudencia Ayala presenta un primer informe sobre el avance de la implementación de dicha normativa, basándose en los indicadores definidos en este espacio concertado para crear el OBSERVATORIO NACIONAL DE IGUALDAD, como un instrumento de la sociedad para ejercer el rol contralor que la caracteriza.

Presentamos ante la sociedad salvadoreña, y especialmente para el uso de las mujeres salvadoreñas, el presente informe que analiza el proceso de implementación de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, en instancias responsables del más alto nivel del Estado, con la perspectiva de construir en El Salvador una igualdad real para las mujeres.

## **Incorporación de la transversalización de género en los Ministerios**

La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (en adelante LIE), para lograr la transversalización de la igualdad y la equidad de género, exige, en cada una de las instituciones del estado:

- a) la creación de unidades de género,
- b) la elaboración de planes de igualdad que sean incorporados a su plan operativo anual,
- c) la armonización de su normativa interna,
- d) la integración del enfoque de género a su formulación presupuestaria.

Asimismo, el ISDEMU da lineamientos acerca de los requisitos o criterios que deben cumplirse para que estas actividades generen instrumentos de la calidad requerida para encaminarse a la igualdad. La formulación de los planes de igualdad, por ejemplo, demanda la elaboración de un diagnóstico de la situación de las mujeres usuarias de los servicios y competencias institucionales, así como de las mujeres que laboran al interior de dicha institución; el establecimiento de líneas estratégicas, objetivos, resultados y actividades a desarrollar, definición de indicadores de impacto y mecanismos para seguimiento, monitoreo, evaluación y rendición de cuentas.

El establecimiento de unidades de género institucionales requiere que esta forme parte del cuerpo normativo institucional, que se ubique a nivel de una dirección institucional, que cuente con personal idóneo<sup>1</sup> y con delegación de autoridad y competencias para el desarrollo de sus funciones.

---

<sup>1</sup> Para más información, ver: *Lineamientos institucionales para la igualdad sustantiva, 2013. ISDEMU.*

---

Por ello, la Concertación Feminista Prudencia Ayala, para conocer el estado del avance de la implementación de la LIE en las instituciones del Estado salvadoreño, solicitó información de cada institución por medio de una encuesta de 9 preguntas, que se presentó en las Oficinas de Información y Respuesta de las instituciones escogidas, amparadas en la Ley de Acceso a la Información Pública.

**Cuestionario:**

1. ¿Existe unidad de género en este Ministerio?
2. Si es así. ¿Cuál es la fecha de su creación?
3. ¿Cuál es el nombre de la referente o encargada de la unidad de género?
4. ¿Cuáles son las funciones de la unidad de género?
5. ¿Se ha homologado la normativa interna del Ministerio en relación a lo dispuesto en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, especialmente en los artículos 4,5,6,9,14?
6. ¿Se ha coordinado con ISDEMU para la aplicación de lo dispuesto en la Ley de Igualdad, Equidad, y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres?
7. ¿Existe el Plan de Igualdad que exige la Ley de Igualdad, Equidad, y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres en el art. 12?
8. ¿Cuál es el presupuesto asignado para el 2014 para el Ministerio?
9. ¿Cuál es el presupuesto asignado para el 2014 para la unidad de género?

## **Avances en los parámetros básicos para la implementación de la LIE.**

### **1. Unidades de género**

La unidad de género institucional es el área responsable de asesorar, coordinar y monitorear la transversalización del principio de igualdad y no discriminación en todo el quehacer institucional, por lo tanto sus funciones demandan que se establezca esta oficina con un nivel jerárquico que le permita el ejercicio de sus funciones.

Del reporte de 13 ministerios del Órgano Ejecutivo salvadoreño, cinco informan que han creado dicha unidad: Ministerio de Obras Públicas, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Gobernación, Ministerio de Seguridad y Justicia y Ministerio de Economía.

El Ministerio de Trabajo manifiesta que creó su unidad de género el 21 de febrero de 2012; el Ministerio de Seguridad y Justicia la creó el 1 de octubre de 2012; Obras Públicas, el 6 de diciembre de 2013; el Ministerio de Economía, el 27 de marzo de 2014; mientras la cartera de Gobernación, el mes de julio del presente año.

Quiere decir que desde la aprobación de la Ley de Igualdad, que entró en vigencia el 28 de abril de 2011, se ha creado unidades de género en los ministerios a un ritmo de dos por año, o lo que es lo mismo, cada 8 meses.

### **2. Homologación de normativas**

Según la LIE, se entiende por homologación la armonización de las leyes, reglamentos, resoluciones o cualquier otro acto jurídico o administrativo originado en las instituciones del Estado que limiten o nieguen los principios de igualdad, no discriminación y los derechos entre mujeres y hombres.

---



El ministerio que reporta haber homologado sus normativas es el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales. Este establece que ha actualizado su manual de políticas generales, en mayo de 2013, lo cual debería derivar en la homologación de la toda la normativa interna. Sin embargo, este paso no lo pudimos constatar en la información de la que disponemos.

### **3. Plan de igualdad**

Las instituciones gubernamentales están obligadas a elaborar sus propios planes de igualdad, en el marco de los lineamientos y objetivos del plan nacional. El ISDEMU ha desarrollado y publicado lineamientos para el cumplimiento de la transversalización del enfoque de género en mayo de 2013.

El Ministerio de Obras Públicas tiene una Política Institucional de Género y su plan de acción persigue garantizar los mecanismos institucionales orientados al cumplimiento de la legislación relativa de igualdad. El Ministerio de Agricultura y Ganadería manifiesta tener política de igualdad de género, que no es un plan de igualdad, pero implica una articulación al interior de la institución con el objetivo de cumplir la Ley de Igualdad.

### **4. Análisis comparativo de los tres mandatos básicos institucionales para el cumplimiento de la Ley de Igualdad**

La Concertación Feminista Prudencia Ayala considera que para medir los avances en la implementación de la LIE es necesario monitorear de cumplimiento de estos tres parámetros de forma relacionada. En los Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva <sup>2</sup> se establece la prioridad de la creación de la unidad de género como garantía del desarrollo técnico de los dos siguientes pasos: la homologación de normativas y la formulación del plan de igualdad de cada institución.

---

<sup>2</sup> *Elaborados por ISDEMU.*

Como vemos a continuación, en la práctica, la creación de la unidad de género no se ve relacionada con el cumplimiento de la homologación de normativas y la formulación de un plan de igualdad.

**Cuadro 1**  
**Comparación institucional del avance en la implementación de la LIE**

Ministerio	Unidad de género	Homologación de normativas	Plan de igualdad
MAG			
MITUR			
MINSAL			
MOP			
MINGOB			
MINTRAB			
MIN. DEFENSA			
MARN			
MRREE			
HACIENDA			
SEGURIDAD Y JUSTICIA			
MINED			
MINEC			

*Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a todos los ministerios, entre agosto y octubre de 2014.*

También se observa que ninguno de los 13 ministerios ha cumplido con los tres mandatos que la Concertación ha elegido como parámetros que muestren las bases para la implementación de la Ley.

### **5. Análisis del presupuesto asignado a la unidad de género en relación a la asignación institucional**

Nuestro objetivo es contrastar la existencia de la Unidad de Género Institucional en los ministerios con la dotación de recursos para la misma. Esta medida es básica para comprobar la voluntad política de trabajar en la transversalización de género dentro de cada una de las instituciones.

De las respuestas obtenidas se observa que solo tres ministerios asignan un presupuesto específico para la unidad. En el Ministerio de Economía la asignación es de US\$ 20,000; en el Ministerio de Obras Públicas, de US\$ 5,000, y en el Ministerio de Trabajo, de US\$ 1,441.

Se habría esperado que aquellos ministerios que han creado la unidad de género dentro de su estructura organizativa asignaran un presupuesto adecuado para que dicha estructura alcanzara un perfil coherente con sus responsabilidades y funciones establecidas en la LIE. En contraste con esta expectativa, se observa que hay dos ministerios que tienen unidad de género sin asignación presupuestaria, mientras los tres que reportan presupuesto tienen una asignación que no es significativa en relación al presupuesto institucional y para el desarrollo de las actividades que estas unidades tienen que asumir para una efectiva implementación de la LIE.

## Cuadro 2 Comparación institucional de inversión presupuestaria de las unidades de género

Ministerio	Presupuesto Institución	Presupuesto de U. de Género	Porcentaje
MAG	89,001,455.00	0.00	0.00
MITUR	1,134,448.00	0.00	0.00
MINSAL	N/R	0.00	0.00
MOP	243,845,440.00	5,000.00	0.002
MINGOB	N/R	0.00	0.00
MINTRAB	13,559,115.00	1,441.00	0.01
MIN. DEFENSA	N/R	0.00	0.00
MARN	24,859,185.00	0.00	0.00
MRREE	N/R	0.00	0.00
HACIENDA	1,448,078,290.00	0.00	0.00
SEGURIDAD Y JUSTICIA	356,130,605.00	0.00	0.00
MINED	866,814,385.00	0.00	0.00
MINEC	135,390,870.00	20,000.00	0.015

*Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a todos los ministerios, entre agosto y octubre de 2014.*

### Instituciones del Sistema Nacional de Igualdad Sustantiva que no reportan avances en la implementación de la LIE

El Sistema Nacional de Igualdad Sustantiva fue creado el 13 junio de 2013, como el mecanismo de coordinación de las instituciones del Ejecutivo para garantizar la aplicación de la transversalidad<sup>3</sup>. Está integrado por 40 instituciones y ministerios que se articulan en ocho comisiones y una secretaría.

<sup>3</sup> Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra las Mujeres, art. 11.

El SNIS ejercerá funciones de coordinación institucional para el diseño, la ejecución y la evaluación de políticas públicas que garanticen la igualdad sustantiva de mujeres y hombres sin ningún tipo de discriminación, y velará por el cumplimiento de la aplicación de la estrategia de transversalidad y de sus principios rectores en la formulación y la ejecución de las políticas y los planes nacionales, descentralizados, sectoriales, departamentales y municipales.<sup>4</sup>

En noviembre de 2014 el Sistema presentó su informe anual, el cual detalla los objetivos y metas propuestas por cada comisión así como los avances obtenidos hasta esa fecha. La Comisión de Cultura para la Igualdad, en una de sus estrategias, da seguimiento a la instalación de unidades de género, formulación de política de unidad de género, formulación de plan de igualdad y la definición de presupuestos como acciones para fortalecer las unidades de igualdad de género al interior del Estado. Y en el marco de ese informe, presentó un cuadro donde sistematiza aquellas instituciones que no reportaron avances en la implementación de la transversalidad de género, las cuales constituyen un tercio del total (Cuadro 3).

Muchas de estas instituciones relatan diversas acciones y proyectos en otras comisiones del Sistema Nacional de Igualdad Sustantiva<sup>5</sup>, lo que denota el cumplimiento del plan operativo; pero no el cumplimiento de los parámetros básicos para transversalizar la igualdad de género.

---

<sup>4</sup> *Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, 2012, ISDEMU.*

<sup>5</sup> *Informe de avances del SNIS, presentado el 7 de noviembre de 2014.*

### Cuadro N°3 Informe de instituciones que no reportaron avance al SNIS

Instituciones	Unidades de género		Número de personas en las UG		Política		Plan		Presupuesto	
	Funcionando	En proceso	Mujeres	Hombres	Completa	En Proceso	Completa	En Proceso	Completa	Proceso
CENTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BFA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BCR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIGESTYC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FSV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ISSS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INDES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SAE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SIS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CNUJ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Presidencia de la República	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia en base a información proporcionada por ISDEMU en documento de INFORME DE AVANCES Y DESAFIOS COMISIÓN CULTURA PARA LA IGUALDAD, presentado en San Salvador, 07 de noviembre, 2014.

## **Otras instituciones responsables de la aplicación de la LIE que han reportado avances**

### **Procuraduría General de la República**

Según la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer, la Procuraduría General de la República es “la encargada de defender, garantizar y fomentar la igualdad y no discriminación de las mujeres, para lo cual deberá crear la dependencia pertinente dentro de su estructura y organización”<sup>6</sup>.

La unidad creada en la PGR para la denuncia de la discriminación contra las mujeres, en cumplimiento de la LIE, es la Unidad de Atención Especializada para las Mujeres. Esta dependencia brinda los servicios de asistencia legal, psicológica y social a las mujeres y da el seguimiento para verificar la continuidad en el Proceso de Atención y/o la persistencia de los hechos discriminatorios<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup>LIE, art. 38.

<sup>7</sup>Información remitida por la institución, a través de Lorena Jeanette Tobar, Coordinadora de la Unidad de Género, PGR, 10 de noviembre de 2014.

Del organismo responsable de la defensa y garantía de la igualdad y no discriminación en los derechos de las mujeres

#### Art. 39. Funciones

La dependencia creada por la Procuraduría General de la República, a efecto de defender, garantizar y fomentar la igualdad y no discriminación de las mujeres, tendrá en lo que se refiere al cumplimiento de esta ley, como principales funciones las siguientes:

- a) Contribuir al cumplimiento de las leyes, reglamentos y disposiciones que amparen los derechos de las mujeres.
- b) Aplicar los instrumentos internacionales ratificados por el Estado en esta materia.
- c) Estudiar y plantear las reformas y propuestas normativas que sean necesarias para asegurar la defensa y protección de los derechos de las mujeres.
- d) Recibir y canalizar las denuncias formuladas por cualquier persona u organización y que debidamente fundamentadas en la normativa vigente, se refieran a la violación o incumplimiento de la presente ley.
- e) Brindar asistencia a las personas denunciantes a efecto de promover la mediación y conciliación para la solución de conflictos, sin perjuicio de las acciones penales a que hubiere lugar.
- f) Brindar asistencia y representar legalmente a la persona u organización denunciante a efecto de ejercitar las acciones judiciales correspondientes.
- g) Elaborar anualmente un informe que registre las actividades realizadas y el grado de cumplimiento de la presente ley.
- h) Promover y difundir el cumplimiento y la defensa de la igualdad y la no discriminación en los alcances que a estos principios le confiere la presente ley.
- i) Solicitar a las instituciones del Estado proceder a aplicar las sanciones contempladas en su normativa interna, en caso de acciones u omisiones que constituyan infracciones administrativas a los derechos establecidos en esta ley, sin perjuicio de las acciones judiciales que pudiere promover en defensa de los mismos.
- j) Coordinar acciones con el ISDEMU, a fin de garantizar la efectividad de las medidas, estrategias y normativa legal aplicable.
- k) Las derivadas del régimen legal interno de la Procuraduría General de la República.



En dos años de funcionamiento de esta unidad técnica, se han recibido 42 denuncias: 29 en el 2013 y 13 en el 2014. De las cuales destacan las siguientes: 17 casos de discriminación (12 se denunciaron en el 2013, y 5, en el 2014) y 7 trato humillante (4 denunciados en el 2013 y 3 en el 2014). Estos datos indican una disminución de la denuncia en el año 2014 en relación del 2013. Los departamentos donde se denunció más son San Miguel (9 casos), San Salvador (8 casos), Ahuachapán (5 casos) y Santa Ana (4).

De la información recabada no se pudo determinar el estado de los procesos denunciados ni la resolución de los mismos; tampoco se puede establecer la razón de los bajos niveles de denuncia para los dos periodos, lo cual refleja que la unidad no ha logrado posicionarse ante la población como un mecanismo de denuncia ante los hechos de discriminación.

Por otra parte, al analizar las denuncias por discriminación se nota que se necesita hacer un mayor esfuerzo para consolidar una tipología más definida.

Según el informe de la PGR ya mencionado, en el cumplimiento del literal c) del art. 39, se presentaron propuestas de reforma a la Asamblea Legislativa basadas en la LIE, para asegurar la defensa y protección de los derechos de las mujeres:

- El 7 de julio de 2013, el Equipo Técnico y la Comisión de la Mujer e Igualdad de Género, del que la PGR forma parte, presentó un informe técnico con propuestas a: al Código Penal, Código Procesal Penal, Ley Contra la Violencia Intrafamiliar, Código de Familia y Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.
- El 15 de julio de 2013, la PGR envió a la Comisión de la Mujer e Igualdad de Género de la Asamblea Legislativa, propuestas de reformas al Código Penal, Código de Familia y Ley Contra la Violencia Intrafamiliar.

## **Asamblea Legislativa:**

Por decreto legislativo 852, el 29 de septiembre de 2011 se creó la unidad de género y se contrató, a partir del marzo del 2012, a la encargada de la unidad. Posteriormente a la contratación, se constituye el mecanismo articulador de género, en abril del 2012: la Tríada Legislativa para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que está integrada por el Grupo Parlamentario de Mujeres, la Comisión de la Mujer e Igualdad de Género y la Unidad de Género Institucional.

Así mismo, se impulsaron tres marcos institucionales internos para la aprobación de leyes nacionales que garantizan derechos de las mujeres: el Protocolo de Actuación frente a Hechos de Discriminación y Violencia contra las Mujeres por razones de Género (agosto de 2012), la Política Institucional de Género (enero de 2013) y el plan de acción de la Política Institucional de Género (noviembre de 2013). También se destaca el apoyo y el fortalecimiento en términos del presupuesto al Grupo Parlamentario de Mujeres y a la Unidad de Género Institucional. En relación a la unidad de género, la Asamblea Legislativa menciona que el personal es contratado anualmente y no por ley de salarios, por lo que consideramos que es importante que dicha unidad cuente con personal con contratación permanente, debido a que los mecanismos y lineamientos de la LIE implican la ejecución de procesos continuos e integrados y coordinaciones interinstitucionales del Estado de carácter permanente y debidamente formado con enfoque de género.

Además, se observa que la modalidad contractual implica un costo extra para la institución, ya que al no tener contrato indefinido, la rotación de personal demandaría más procesos formativos, para lo cual es necesaria la inversión de recursos. Además de que retrasaría el trabajo al no contar con capital humano debidamente formado que le dé continuidad a los procesos.

Como parte de la normativa interna, la Asamblea Legislativa, mediante Acuerdo Legislativo 3330, ordenó eliminar el lenguaje sexista del marco institucional y el cumplimiento del artículo 4 de la LIE, en la aplicación de las normativas internas. Sin embargo, a la Asamblea Legislativa, según sus atribuciones (art. 121 Cn.), le corresponde legislar, formular leyes en las que se basa el Estado de Derecho de El Salvador y por esto es necesario que este órgano armonice los principios de igualdad, equidad y no discriminación desarrollados en la LIE, en todas las leyes que se aprobaron y se aprueben en la Asamblea Legislativa.

#### **Cuadro N° 4** **Trasversalización de la LIE en normativa interna**

<b>Órgano Legislativo</b>
Protocolo de actuación frente a hechos de discriminación y violencia contra las mujeres
Política Institucional de género
Plan de acción del PIG
Acuerdo de eliminación del lenguaje sexista del marco institucional
Acuerdo de junta directiva para impartir jornadas de sensibilización y divulgación de la LIE a todo el personal

### **Corte Suprema de Justicia**

La Corte Suprema de Justicia creó la unidad de género el 19 de junio del 2006. Esta unidad se encarga de llevar a cabo y dar seguimiento al cumplimiento de la política de equidad de género institucional, coordina la capacitación de formación con enfoque de género a todo el personal del órgano judicial, coordina la divulgación de la información en género que requiera el personal y las personas usuarias en materia de género y también da

asistencia técnica al personal u unidades administrativas en el órgano judicial que así lo soliciten.

Ha incorporado en el Plan Operativo Anual la transversalización de la LIE por medio de dos objetivos que atienden a la creación e implementación de la Política Institucional de Género, desarrollo de estudios, diagnósticos y análisis en las áreas de trabajo dentro de la institución y articulaciones del sector justicia y un objetivo final que implica un cambio cultural institucional. Sin embargo, no se reporta información sobre avances en cuanto a sistema de recolección de datos para el Sistema Nacional de Estadísticas e Indicadores de Género. Como una de las acciones para implementar la transversalidad de la LIE, se proyecta hacer un Plan de Igualdad que está dentro de las acciones del POA de la unidad de género.

Resulta llamativo para este estudio que a más de 8 años de creada esta unidad y a más de 3 años de implementación de la LIE, este órgano del Estado no ha transversalizado el enfoque de género a nivel operativo dentro de la, institución.

Este órgano tiene, para la aplicación de la “igualdad de género y vida libre de violencia para las mujeres”, una línea presupuestaria con una asignación para el 2014 de 337,520.00. Destina para gastos de funcionamiento \$158,130.00, para bienes y servicios más activos fijos de \$179,390.00<sup>8</sup>. Se destaca la significativa inversión de la Corte Suprema de Justicia como una de las más grandes a nivel institucional, se compara con otras instituciones que se monitorearon en el presente informe.

El presupuesto de la unidad de género de la CSJ debe ser el necesario para la ejecución de todas aquellas acciones que requieren la transversalización de la LIE, por ejemplo la elaboración y ejecución del Plan de Igualdad de la institución.

---

<sup>8</sup>Fuente: “Detalle resumen, Presupuesto Institucional Votado, Ejercicio Financiero Fiscal 2014”, proporcionado por el Oficial de Información de la Corte Suprema de Justicia mediante resolución UAIP-643-AR-509-2014

## **Conclusiones y recomendaciones**

### **Sobre la incorporación de la transversalización de género en los Ministerios.**

Según el análisis realizado, la implementación de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres refleja un avance limitado en los ministerios. Hay que tener en cuenta que si el ritmo de avance se mantiene como hasta ahora, solo la creación de las unidades de género llevará más de 5 años, lo cual implica que es posible que esta gestión gubernamental no logre completar esta meta.

Es así que recomendamos que tanto el ente rector –ISDEMU-, como el Sistema Nacional de Igualdad, prioricen la creación de la institucionalización para la implantación de la Ley, antes que acciones coyunturales:

1. La creación de todas las unidades de género institucionales, prioritariamente las ministeriales.
2. Planes ministeriales de igualdad, para la transversalidad del enfoque de género.
3. La homologación de las normativas internas.
4. Revisión de la discriminación existente en la producción de las estadísticas nacionales, por ejemplo, los sesgos de género existentes en las preguntas para determinar Población Económicamente Activa por lo cual son excluidas muchas mujeres en edad de trabajar, generando datos que no favorecen una adecuada política pública.

## **Sobre la incorporación de la transversalización de género en otras instituciones responsables de la aplicación de la LIE.**

### **Procuraduría General de la República.**

Del informe de la Procuraduría General de la República podemos determinar que el proceso iniciado para la reforma institucional –que ha incorporado la creación de la unidad institucional de género, la política institucional, el proceso de formación y la creación de las unidades especializadas de atención– supone la creación de los mecanismos necesarios para la transversalidad del enfoque de género y parece haberse completado en los primeros dos años de la vigencia de las normativas en materia de violencia contra las mujeres e igualdad.

Según los informes, se muestra especial avance en la formación del personal de la institución y en la generación de propuestas de reformas legislativas que aún no son vigentes por no estar aprobadas por el órgano legislativo.

En relación al mandato legal de ser el organismo responsable de la defensa y garantía de la igualdad y no discriminación en los derechos de las mujeres, se ha creado la unidad responsable de recibir las denuncias, pero de la información reportada de la misma las denuncia son mínimas y ha mostrado una tendencia descendente al relacionar el año 2013 al 2014.

Por tanto, se recomienda:

1. Impulsar campaña de sensibilización sobre la discriminación y los mecanismos para denunciar la discriminación contra las mujeres.
2. Crear mecanismos de protección colectiva para denunciar casos de discriminación sistemática.

## **Asamblea Legislativa**

Con base en la información proporcionada, se concluye que este órgano de Estado, a pesar de ser parte integrante de los mecanismos de coordinación institucional establecidos por la ley y de contar con disposiciones legales como la Política Institucional de Género y un plan de acción del PIG, aún no armoniza la igualdad de género en la legislación salvadoreña, que ha sido el resultado del ejercicio de su atribución principal y mandato constitucional. Dentro de los avances que se reportaron se menciona un protocolo de actuación contra la discriminación, pero aun no informan si cuentan con la existencia de lineamientos para la formulación de leyes en armonía con la el Principio Constitucional de Igualdad y la LIE. Por tanto, debe ser imperativo para este órgano elaborar los mecanismos necesarios y emprender las acciones necesarias a fin de garantizar un tránsito hacia un Estado de justicia, igualdad, equidad y no discriminación para las mujeres y que elimine las brechas de desigualdad.

Por tanto, se recomienda:

1. Elaboración de un plan de homologación de la LIE, en coordinación con la UTE.
2. Elaborar un protocolo de redacción de propuestas legislativas para la armonización de las dichas propuestas con la LIE.
3. Se recomienda a la Tríada legislativa para la igualdad de mujeres y hombres, por ser un ente colegiado dentro del órgano legislativo, establecer como prioridad en las proyecciones del 2015 la armonización de las leyes y tomar lineamientos para la transversalidad de la igualdad de género en las normativas por crear.

4. Que se coordine de manera inmediata con todas las instituciones y mecanismos de coordinación institucional que le mandata la ley, para que, producto de estas coordinaciones, se logre la armonización de las leyes.
5. Que se haga efectiva la integración interinstitucional entre la Unidad Técnica Especializada, la Tríada legislativa para la igualdad de mujeres y hombres y el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.
6. Asimismo, tomar en cuenta en las proyecciones presupuestarias la armonización de la Ley.
7. También se demanda a este órgano que promueva iniciativas de ley orientadas a la erradicación de toda forma de discriminación contra las mujeres, como el caso de la Ley del Nombre: nombre de la persona natural en su artículo 21 y 22.

#### **APELLIDO DE LA MUJER CASADA**

Art. 21.- La mujer que contraiga matrimonio podrá seguir usando sus apellidos, o agregar a continuación de su primer apellido el primero del cónyuge, precedido o no de la partícula “de”. La elección deberá constar en el acta matrimonial o en la escritura pública de matrimonio y consignarse por marginación en la partida de nacimiento.

En caso de divorcio o de nulidad del matrimonio, se cancelará la marginación correspondiente.

#### **APELLIDO DE LA VIUDA**

Art. 22.- Mientras la viuda no contraiga otras nupcias, podrá seguir usando el apellido de quien fue su marido, o anteponer a la partícula “de”, la palabra viuda o su abreviatura.



Ya que la LIE establece que se entenderá por discriminación directa cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro, que es el caso del ejemplo citado.

## **Corte Suprema de Justicia**

Ante lo informado por este órgano del Estado se concluye que a pesar de tener avances como la creación de una unidad de género y un presupuesto asignado para lo relativo a la igualdad y contra la violencia a las mujeres, no cuenta con los instrumentos de planificación estratégica que garanticen la ejecución del principio de transversalización para el logro de la igualdad real para las mujeres.

Consideramos que si dentro de la normativa interna no se cuenta con los instrumentos necesarios para garantizar un espacio de igualdad y equidad, donde se fomente una cultura libre de discriminación contra las mujeres, no puede garantizarse la correcta aplicación de la función jurisdiccional que le mandata la Constitución de la República. Así mismo se debe de observar que no puede erradicarse la violencia contra las mujeres omitiendo el cumplimiento la LIE.

Por tanto:

1. Se considera urgente que a jueces, juezas, magistrados, magistradas y quienes tienen a su cargo la función jurisdiccional pública se formen en género y en la aplicación de la LIE y la LEIV en el marco de los principios de igualdad.
2. Se requiere que se elaboren los instrumentos o mecanismos de planificación, organización e integración del personal, que se demandan en la etapa de implementación de la LIE.

3. Es necesario que se promueva la participación de las mujeres y se erradique todas las formas de discriminación de las mujeres dentro del órgano judicial.
4. Además, que se emprendan esfuerzos efectivos de coordinación entre la Corte Suprema de Justicia, el Consejo Nacional de la Judicatura y el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, siendo esta última la instancia rectora en el cumplimiento de la LIE.

