



**POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD,  
NO DISCRIMINACIÓN Y VIDA LIBRE DE VIOLENCIA  
PARA LAS MUJERES 2024 – 2029**

## Glosario

<b><i>Acciones Positivas o afirmativas</i></b>	Medidas que se toman para compensar las desventajas históricas que han enfrentado ciertos grupos, como las mujeres, las minorías étnicas o las personas con discapacidad. Las acciones positivas pueden incluir programas de becas, cuotas de representación y programas de capacitación.
<b><i>Acoso</i></b>	Comportamiento no deseado o inapropiado que puede incluir acoso sexual, acoso laboral, acoso escolar y otras formas de intimidación. El acoso puede tener un impacto significativo en la salud mental y emocional de la víctima.
<b><i>Acoso Laboral</i></b>	Comportamiento abusivo o intimidatorio en el lugar de trabajo que tiene como objetivo crear un ambiente hostil para la víctima. El acoso laboral puede incluir insultos, amenazas, discriminación, sabotaje y aislamiento social.
<b><i>Acoso Sexual</i></b>	Comportamiento sexual no deseado o inapropiado que puede incluir contacto físico no deseado, comentarios sexuales ofensivos, o insinuaciones sexuales. El acoso sexual puede tener un impacto significativo en la salud mental y emocional de la víctima.
<b><i>Androcentrismo</i></b>	Perspectiva que coloca al hombre como centro del universo y considera que sus experiencias y valores son universales. El androcentrismo puede llevar a la discriminación y la invisibilización de las mujeres y otras minorías.
<b><i>Autocuidado</i></b>	Prácticas que se realizan para cuidar la salud física, mental y emocional. El autocuidado puede incluir actividades como comer sano, hacer

	ejercicio, dormir lo suficiente, manejar el estrés, mantener relaciones saludables y buscar ayuda profesional cuando sea necesario.
<b><i>Brechas de género</i></b>	Diferencias sistemáticas e injustas entre hombres y mujeres en términos de acceso a recursos, oportunidades y poder. Estas brechas pueden manifestarse en diversos ámbitos, como la economía, la educación, la salud, la política y la vida personal.
<b><i>Conciliación vida estudiantil y familiar</i></b>	Proceso de balancear las responsabilidades académicas con las responsabilidades familiares.
<b><i>Conciliación vida laboral y familiar</i></b>	Proceso de balancear las responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares.
<b><i>Corresponsabilidad familiar</i></b>	Distribución equitativa de las responsabilidades del hogar y el cuidado de los hijos entre ambos miembros de la pareja.
<b><i>Discriminación contra la mujer</i></b>	Discriminación contra la mujer: Tratamiento desigual o desfavorable hacia las mujeres por el hecho de ser mujeres.
<b><i>Discriminación Directa</i></b>	Trato desigual basado en el sexo de una persona.
<b><i>Discriminación Indirecta</i></b>	Prácticas aparentemente neutrales que tienen un impacto discriminatorio desproporcionado en las mujeres.
<b><i>Enfoque de género</i></b>	Marco de análisis que considera las diferentes necesidades, experiencias y perspectivas de hombres y mujeres.
<b><i>Equidad</i></b>	Justicia e imparcialidad en el trato que se da a las personas.
<b><i>Equidad de Género</i></b>	Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida.

<b><i>Estereotipo de Género</i></b>	Creencia simplista y generalizada sobre las características o comportamientos asociados a un sexo en particular. Pueden ser negativos y limitar las oportunidades de las personas.
<b><i>Igualdad de Género</i></b>	Principio que establece que hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades en todos los ámbitos de la vida.
<b><i>Igualdad de Oportunidades</i></b>	Acceso a las mismas oportunidades para hombres y mujeres, sin discriminación por razón de sexo. La igualdad de oportunidades es un requisito previo para la igualdad de género.
<b><i>Igualdad Sustantiva</i></b>	Logro de la igualdad real entre hombres y mujeres, considerando las diferentes necesidades y condiciones de cada grupo. La igualdad sustantiva va más allá de la igualdad formal y busca eliminar las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres.
<b><i>Inequidad de género</i></b>	Desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso a recursos, oportunidades y poder. La inequidad de género se manifiesta en diversos ámbitos, como la economía, la educación, la salud, la política y la vida personal.
<b><i>Masculinización de la profesión</i></b>	Dominio de una profesión por hombres, lo que puede crear un ambiente hostil para las mujeres y limitar sus oportunidades de desarrollo profesional.
<b><i>No Discriminación</i></b>	Abstención de cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo de una persona. La no discriminación es un principio fundamental para la igualdad de género.

<b><i>Paridad</i></b>	Igualdad numérica entre hombres y mujeres en la representación y participación en todos los ámbitos de la vida. La paridad es un paso importante para lograr la igualdad de género.
<b><i>Políticas de ascenso con enfoque de género</i></b>	Medidas que buscan garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de ascenso laboral, tomando en cuenta las diferentes necesidades y condiciones de hombres y mujeres.
<b><i>Principios rectores</i></b>	Normas o valores fundamentales que guían la acción y la toma de decisiones en materia de igualdad de género.
<b><i>Roles de género</i></b>	Expectativas sociales sobre cómo deben comportarse y actuar hombres y mujeres. Los roles de género pueden ser rígidos y limitar el desarrollo personal de las personas.
<b><i>Transversalidad</i></b>	Incorporación del enfoque de género en todas las políticas, programas y acciones institucionales y de la sociedad. La transversalidad es clave para lograr la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida.
<b><i>Violencia Sexual</i></b>	Cualquier acto de violencia que tenga como resultado un daño físico, sexual o psicológico, amenazas o privación de libertad en el contexto de las relaciones sexuales, o en otras situaciones que impliquen la utilización del poder o coacción, en contra de su voluntad o sin su consentimiento, o que la obligue a actuar contra su voluntad o sin su consentimiento.

## PRESENTACIÓN



La Escuela Nacional de Agricultura “Roberto Quiñonez” (ENA) presenta su Política Institucional para la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres para el quinquenio 2024-2029. Esta política, la segunda de su tipo, busca erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en la institución.

Se reconocen las limitaciones de la política anterior; por ello, esta asume las lecciones aprendidas para superarlas. Los desafíos en materia de igualdad de género son evidentes: brechas de género y violencia contra las mujeres.

La PIIGNDVLVM busca crear un entorno institucional incluyente y con perspectiva de género, donde las mujeres puedan acceder y permanecer sin obstáculos a la formación técnica superior en agronomía, potenciando su desarrollo y alcanzando la autonomía económica.

La ENA invita a toda su comunidad a unirse a este esfuerzo por construir un futuro más próspero y equitativo para las mujeres. La construcción de una cultura organizacional inclusiva requiere del compromiso y la participación de todas las personas.

Convencidos de que, sumando esfuerzos, se puede transformar la cultura organizacional y construir un espacio educativo donde la igualdad sea una realidad para todas las mujeres. La política es una herramienta poderosa, pero su éxito depende del compromiso de toda la comunidad ENA.

**Odette Marie Varela Milla Ph.D.**

**DIRECTORA GENERAL**

CONTENIDO

I. CONTEXTO INSTITUCIONAL ..... 11

II. MARCO CONCEPTUAL..... 15

III. MARCO NORMATIVO..... 27

IV. MARCO METODOLÓGICO ..... 32

V. POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES ..... 34

VI. MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN E INSTRUMENTOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 42

VII. REFERENCIAS ..... 45

PLAN DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD NO DISCRIMINACIÓN Y VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES 2024 – 2029 ..... 46

## INTRODUCCIÓN

La experiencia que originó la Política Institucional para la Igualdad de Género, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres 2024 – 2029 (PIIGNDVLVM) se remonta al año 2018, con la aprobación de la Política Institucional para la Igualdad de Género y su Plan de Acción, que abarcó el periodo de 2018 a 2023.

El proceso estableció como objetivo primordial crear las condiciones necesarias para la transversalización del principio de igualdad entre hombres y mujeres en la cultura organizacional y educativa de la Escuela Nacional de Agricultura "Roberto Quiñónez" (ENA), como un paso decisivo para promover cambios estructurales y procedimentales para avanzar hacia la igualdad sustantiva. (Escuela Nacional de Agricultura "Roberto Quiñónez" ENA, 2018)

Al término de la vigencia de la política anterior, se realizó un análisis con perspectiva de género para identificar avances y retos en la transversalización del principio de igualdad.

El análisis consiste en el examen sistemático de los roles de mujeres y hombres, considerando los desequilibrios en el acceso al trabajo, los recursos, el ocio, la educación, la cultura y el poder. Este permite comprender los procesos y procedimientos que producen y reproducen la desigualdad, los mecanismos de dominación utilizados por los hombres como grupos sociales, la valoración asimétrica de la capacidad y los comportamientos de ambos sexos, así como el diferente acceso a los recursos y al poder que genera. (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO, 2018, pág. 1)

Como resultado de la evaluación, se identificaron necesidades que aún deben abordarse para lograr una integración real de la igualdad. Por ello, se propone la PIIGNDVLVM 2024-2029, cuyo objetivo es promover la igualdad de género, la no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres en todos los ámbitos del quehacer institucional.

La transversalización del principio de igualdad y no discriminación es un proceso complejo y difícil que requiere el compromiso constante. Se trata de que todas las personas, independientemente de su sexo, raza, etnia, religión, orientación sexual o cualquier otra condición, tengan las mismas oportunidades y sean tratadas de forma equitativa.

Es fundamental adoptar una perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones. Esto significa comprender las diferencias entre mujeres y hombres y cómo estas pueden generar desigualdades y discriminaciones.

La PIIGNDVLVM integra en su accionar:

1. La Igualdad sustantiva: Garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades y sean tratadas con respeto.
2. La Equidad: Compromiso a abordar las desigualdades de género que existen en la institución.
3. La Transversalización: Integrar el principio de igualdad y no discriminación en todas sus políticas, programas y acciones.
4. Vida Libre para las Mujeres: Todas las mujeres tienen derecho a vivir libres de violencia, independientemente de su raza, etnia, origen, religión, condición social o económica. Reconociendo que la violencia es una violación a sus derechos humanos y que debe ser prevenida, sancionada y erradicada.
5. La Educación inclusiva con enfoque de género: Enfoque educativo orientado a garantizar que mujeres y hombres, accedan a una educación de calidad. Este fundamenta que ambos géneros tienen los mismos derechos y oportunidades, que la educación es esencial para que las mujeres alcancen la igualdad y la autonomía económica.
6. Cambio climático y género: Considera las diferentes necesidades y vulnerabilidades de las mujeres, en todas las etapas de su ciclo vital, en la planificación y la implementación de políticas y programas de acción climática.

Este documento se organiza de tal manera que permita tener claridad de la ruta a seguir y otros factores básicos para su comprensión e implementación. Así, establece el marco institucional en el que se desarrollará la Política Institucional para la Igualdad no Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres (PIIGNDVLVM) 2024-2029; detallando los elementos esenciales que guiarán su implementación efectiva.

Describe el contexto institucional, estructura, procesos, cultura y valores que fundamentan la política. Asimismo, se establece un conjunto de conceptos y definiciones clave para una

comprensión clara y precisa de los objetivos y las acciones a emprender; el marco normativo que rige la política, incluyendo leyes, reglamentos y normas relevantes. Se describe el marco metodológico utilizado para su diseño.

Al mismo tiempo, integra los valores y principios que orientan la política, definiendo los objetivos generales y específicos que se persiguen. Se establecen las líneas estratégicas como áreas prioritarias de acción, identificando las acciones concretas que se llevarán a cabo para alcanzar lo planteado.

De igual manera, delimita cronogramas claros y precisos; se establece un sistema de monitoreo y evaluación para el seguimiento de la implementación e integra mecanismos e instrumentos que se utilizarán para la evaluación del impacto.

Simultáneamente, se incluyen las referencias bibliográficas de las fuentes utilizadas para la elaboración del documento. Se presenta el Plan de Acción, detallando las acciones específicas que se llevarán a cabo, programaciones y responsables de ejecución.

Este documento constituye una herramienta de gestión fundamental para la implementación efectiva de la PIIGNDVLVM 2024-2029. Su contenido integral proporciona una guía clara y precisa para las acciones que se deben tomar para lograr la igualdad de género, la no discriminación y la vida libre de violencia para las mujeres en el ámbito institucional.

## I. CONTEXTO INSTITUCIONAL



En el fértil valle de San Andrés, en Ciudad Arce, La Libertad, se alza la Escuela Nacional de Agricultura “Roberto Quiñónez” (ENA), un bastión del conocimiento y la transformación desde su fundación en 1956. El Decreto Legislativo No. 2180, publicado en el Diario Oficial el 31 de agosto de 1958, dio vida a este proyecto visionario, bautizado en honor a su inspirador, Don Roberto Quiñónez, quien con su dedicación y esfuerzo sembró la semilla de la educación agrícola en El Salvador.

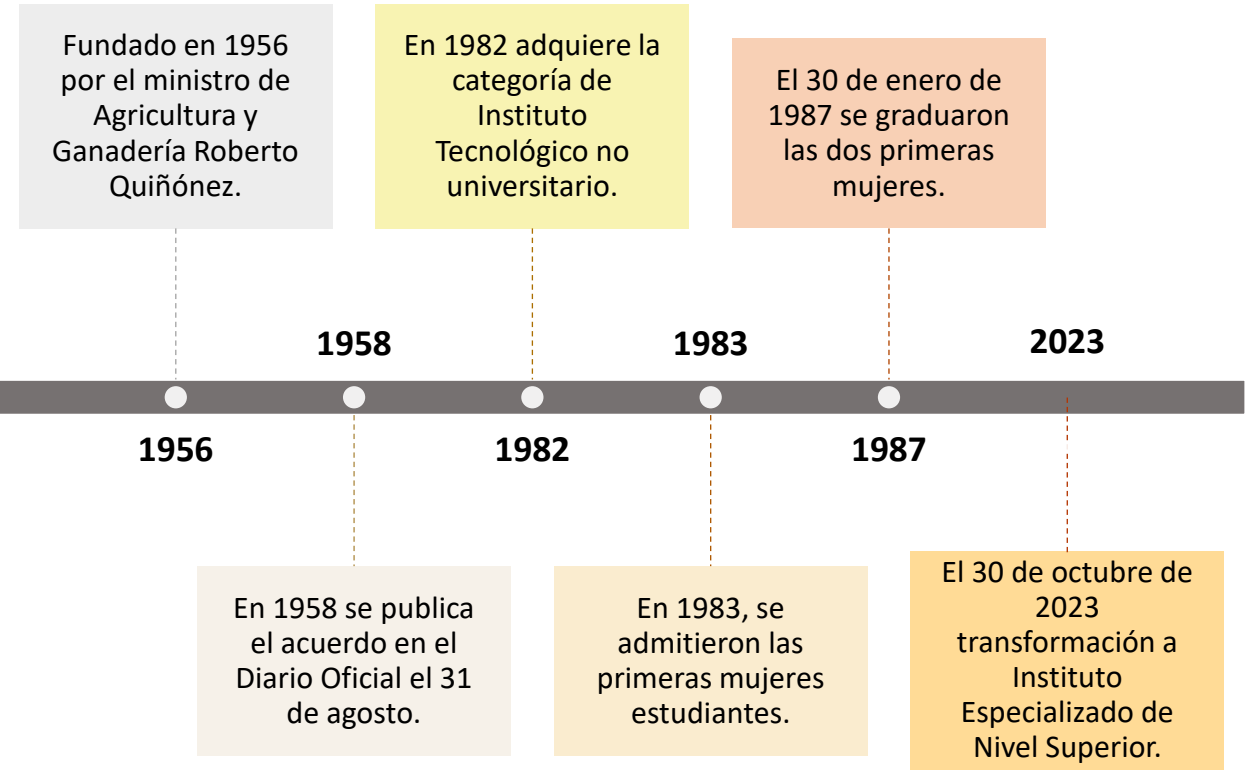
Nacida con la noble misión de brindar oportunidades a jóvenes de familias de escasos recursos con vocación agrícola, la ENA desde sus inicios se enfocó en ofrecer una educación de excelencia. Becas completas, alojamiento y alimentación gratuitos fueron pilares fundamentales para que estudiantes de todo el país pudieran acceder a este sueño hecho realidad.

La ENA no solo forjó profesionales capacitados para trabajar en el campo, sino que también contribuyó al desarrollo del país. Con un arduo trabajo, se adquirió un terreno de 210 manzanas en una zona agrícola estratégica, convirtiéndose en el hogar de una población estudiantil comprometida con el agro nacional. La modalidad de internado, vigente hasta hoy, ha sido un elemento clave en la formación integral de sus estudiantes.

En 1983, la ENA dio un paso trascendental al abrir sus puertas a las mujeres, quienes en 1987 se graduaron por primera vez, marcando un hito histórico en la institución y un avance significativo hacia la equidad de género.

La constante búsqueda de la excelencia ha sido el motor de la ENA. En 1982, la Ley de Organización y Funcionamiento Institucional le otorgó la categoría de Instituto Tecnológico no universitario. Posteriormente, en 2023, un nuevo hito se alcanzó con su transformación en Instituto Especializado de Nivel Superior con la Ingeniería Agronómica con Especialidad en Cambio Climático, mediante el Acuerdo Ejecutivo Número 15-1153. Este logro consolida su compromiso con la calidad educativa y la adaptación a las demandas del mundo laboral actual.

La ENA ha impactado positivamente la vida de miles de jóvenes, brindándoles la oportunidad de obtener una educación superior y mejorar sus oportunidades de empleo. Hoy en día, se mantiene como un faro de esperanza para el futuro, comprometida con la formación de profesionales íntegros, innovadores y comprometidos con el desarrollo sostenible del agro salvadoreño.



## 1.1. Perfil institucional

### a. Misión

Formar profesionales integrales y competentes en el área agropecuaria, agroindustrial y medioambiental, para asumir roles de liderazgo y servicio a la sociedad.

### b. Visión

Ser la institución protagonista a nivel regional, por la calidad en la formación teórica-práctica de profesionales especializados en la investigación, producción agropecuaria y agroindustrial con proyección socioeconómica en el uso sostenible de los recursos naturales.

### c. Valores

- Excelencia: Es un compromiso institucional para que los procesos educativos incidan en la formación académica y cultural de la comunidad educativa.
- Calidad educativa: Eficiencia y eficacia en la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje educativo.
- Trabajo en equipo: Es un componente en el cual un equipo de trabajo establece, objetivos comunes, para trabajar con responsabilidad y compromiso para el cumplimiento de metas.
- Equidad: Hace referencia al tratamiento de igualdad, en cuanto al acceso, permanencia y éxito en el sistema educativo para todos, sin distinción de género, etnia, religión o condición social, económica o política.
- Innovación Educativa: Es la incorporación sistemática y planificada de prácticas transformadoras e innovadoras orientadas a mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Empatía: Como la capacidad para poder establecer buenas relaciones interpersonales entender, comprender, apoyar y motivar a nuestros semejantes.
- Compromiso ambiental: Como eje transversal para la protección ecológica en todos los proceso y quehacer educativo de la ENA.

- Transparencia: Prácticas y métodos para dar a conocer los procesos administrativos y educativos de forma pública.

## **1.2. Igualdad de género en el IENS - ENA**

La institución se compromete a ser un faro de igualdad y erradicar cualquier forma de discriminación en su comunidad educativa. Reconocemos que la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho humano fundamental y que todas las personas deben tener las mismas oportunidades: laborales, de aprendizaje y de desarrollo. La discriminación, por el contrario, es una violación a los derechos humanos que no será tolerada en nuestra institución.

Para cumplir con esta responsabilidad, nos comprometemos a:

1. Formar profesionales íntegros y comprometidos: Brindando a la población estudiantil las competencias técnicas y profesionales necesarias para integrarse a la fuerza productiva del país de forma propositiva, con sensibilidad y respeto hacia todas las personas, especialmente hacia grupos vulnerables como las mujeres rurales.
2. Fomentar una cultura de igualdad y equidad: Impulsaremos un proceso sinérgico para erradicar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, creando un ambiente educativo inclusivo y respetuoso donde todos se sientan valorados y con las mismas oportunidades.
3. Liderar con el ejemplo: Todo el personal de la ENA, en su diversidad de roles y tareas, asumirá la visión y misión de la institución, incorporando el principio de igualdad y equidad en todas sus acciones.

Estamos convencidos de que, al implementar estas acciones de manera efectiva, podemos crear un ambiente organizacional y educativo seguro e inclusivo, donde la igualdad y el respeto sean valores fundamentales para el desarrollo integral de todos los miembros de nuestra comunidad.

## **II. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.1. Cultura Organizacional**

La incorporación del enfoque de género es un proceso continuo que requiere de acciones concretas y coordinadas en todos los niveles de la organización, con un plan estratégico y sus objetivos a corto, mediano y largo plazo, para eliminar las desigualdades.

El liderazgo de la alta dirección es fundamental para el éxito en la incorporación de dicho enfoque. Demostrando compromiso con la igualdad, no solo a través de declaraciones de principios; sino también, a través de acciones concretas como: apoyo la ejecución de la presente política, asignación de recursos humanos, logísticos y financieros suficientes para su implementación y transversalizar el enfoque en todas las normas y estructuras de la institución.

Para lograr el objetivo planteado, es necesario que todas las personas tengan un conocimiento adecuado del tema, ampliando su perspectiva y sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género. Para ello, es fundamental comprender los factores que influyen en las desigualdades y los conceptos básicos de la teoría de género.

Sobre la base de dicho conocimiento se pueden definir principios y estrategias de acción que se articularán desde la presente política. Estos deben promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desde el acceso al empleo y la formación educativa formal no formal hasta la participación en la toma de decisiones y el desarrollo profesional.

Es necesario recalcar en la comprensión del género como una construcción social que determina las conductas, actividades y funciones de las mujeres y los hombres. Este no está determinado por el sexo biológico, sino por las normas, valores y relaciones que cada sociedad establece para cada persona. (Murgibe: Consultoría Igualdad de Oportunidades, 2023)

En otras palabras, las diferentes conductas, actividades y funciones de las mujeres y los hombres no son determinadas por su biología, sino por las normas, valores y expectativas que la sociedad establece para cada género. En resumen, el género es una construcción social que tiene un impacto significativo en la vida de las personas.

Las políticas de género son una forma de incorporar el análisis de género en las intervenciones institucionales reconociendo que las mujeres y los hombres son actores sociales, económicos y políticos con roles y actividades diferentes; y que, por ello pueden tener necesidades, intereses y prioridades distintas.

Otro factor por considerar es que, las personas en posiciones de poder y responsabilidad, especialmente aquellas en equipos de liderazgo, tienden a reproducir estereotipos de género. Así, en este sistema, los puestos directivos medios y bajos están ocupados por mujeres y los puestos superiores están ocupados por hombres. Además, hay casos en los que las directivas aíslan, niegan o suprimen su lado femenino para adoptar un estilo de liderazgo masculino y actuar y liderar sus organizaciones según modelos patriarcales tradicionales. Esto refuerza el modelo masculino tradicional hegemónico de referencia e identificación en el campo que reproducen estilos típicos del poder tradicional.

La participación de las mujeres en la vida laboral y académica está llena de tensión que suele ser una limitante u obstáculo ya que se les puede dificultar conciliar sus responsabilidades personales, académicas y profesionales.

En el ámbito laboral las mujeres pueden ser discriminadas por ser madres. Por ejemplo, pueden ser menos contratadas o promocionadas o tener que soportar condiciones de trabajo más difíciles. Al mismo tiempo, en el ámbito académico, pueden tener que renunciar a sus estudios o carreras para cuidar de sus hijos o algún familiar enfermo.

Es vital reconocer la carga que representa la maternidad y el cuidado de los hijos para las mujeres y crear políticas y programas para conciliar la vida laboral y familiar. Se debe agregar que, la discriminación, el hostigamiento y el menoscabo hacia las mujeres en el ámbito laboral y académico son problemas que a menudo se naturalizan e incluso justifican. Esto causado por que se ha construido un ambiente que favorece los preceptos de la masculinidad tradicional.

Los patrones de valoración del mérito en este ambiente, al fundarse sobre la masculinidad tradicional, fuerza a que las mujeres tengan que adaptarse a estos patrones para intentar tener éxito. Esto puede ser difícil, ya que a menudo tienen que lidiar con las expectativas de género que les impone la sociedad.

Para abordar estos problemas no solo es necesario dismantelar la identidad masculina tradicional; a su vez, deben cuestionarse los valores y las prácticas institucionales que crean la inequidad de género. Comprender que la masculinidad es una construcción social que está íntimamente relacionada con otras jerarquías de opresión, como el prestigio, la idea de mérito, la competencia y la autoridad.

#### a. Acoso Laboral

El acoso laboral, conocido como hostigamiento laboral o con el término anglosajón “mobbing”, es una forma de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de abuso de poder en una relación de subordinación de la víctima frente a quien agrede en el ámbito laboral.

El acoso laboral puede tomar diversas formas:

1. Agresiones verbales como insultos, amenazas, humillaciones o críticas constantes.
2. Agresiones físicas como empujones, golpes o agresiones sexuales.
3. Agresiones psicológicas que se manifiesta en el aislamiento social, sobrecarga de trabajo o reducción de responsabilidades para hacer quedar mal a la víctima.

Este puede tener graves consecuencias para la víctima, tanto físicas como psicológicas, que en los casos más extremos puede llevarle a sufrir problemas de salud mental, afecciones físicas y en casos extremos abandonar su trabajo.

Tres motivos por los que se produce el acoso laboral por razón de género suelen ser:

01	02	03
El sexismo como una discriminación por razón de género.	El machismo y la creencia en la superioridad del hombre sobre la mujer.	La misoginia, el odio o aversión hacia las mujeres.

En El Salvador la Ley Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) prohíbe el acoso laboral. Establece que las instituciones deben contar con un protocolo para prevenir y sancionarlo. Además, las víctimas tienen derecho a recibir protección y asistencia.

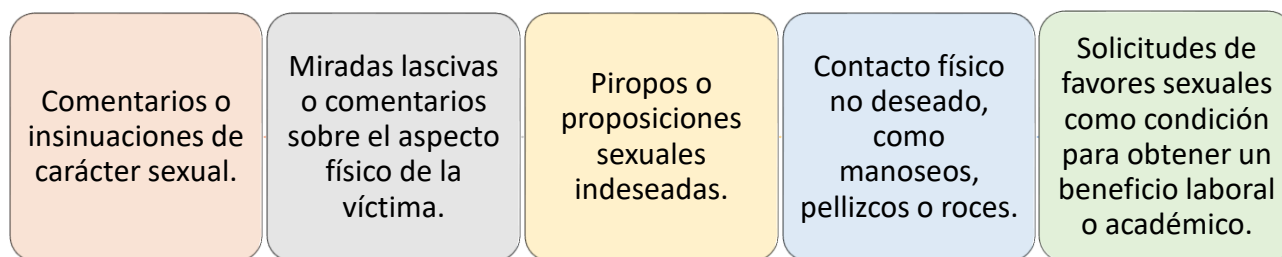
Por ello, la institución cuenta con un protocolo institucional para prevenir y atender el acoso laboral y sexual; este establece la ruta de denuncia para cualquiera de estas dos formas de acoso.

#### b. Acoso Sexual

El acoso sexual es una manifestación de violencia que se reproduce y normaliza en la vida diaria. Se caracteriza por actos u omisiones de abuso de poder ejercido por una persona en relación profesional, educativa o similar con la víctima. Suele afectar la autoestima, la seguridad, la salud, la integridad, la libertad y la libertad de la víctima. Puede tratarse de un único hecho perjudicial o de una serie de hechos que producen daño.

Lo crítico deriva en que es un ejercicio abusivo del poder y existe una relación de subordinación real de la víctima frente a quien agrede. Es una forma de violencia que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima; independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Siendo una forma de violencia que se produce en un contexto de poder y dominación quien agrede se siente dueño de la víctima y del espacio en el que se produce el acoso.

Las formas de acoso sexual son variadas y pueden incluir:



La violencia es un fenómeno complejo que puede tener diversas causas y manifestaciones. Una forma de comprenderla es a partir de las dos facultades que la constituyen: la violencia instrumental y la violencia expresiva.

1. La violencia instrumental es aquella que se utiliza como un medio para alcanzar un objetivo. En este caso, la violencia es un instrumento que se utiliza para obtener algo como poder, riqueza o satisfacción.
2. La violencia expresiva, por su parte, es aquella que se utiliza para expresar emociones o sentimientos como la ira, el odio o el miedo. Así, la violencia es una forma de descarga emocional.

Estos dos aspectos de la violencia no son mutuamente excluyentes. Puede ser instrumental y expresivamente. Por ejemplo, un hombre que golpea a su esposa para obligarla a obedecerle está utilizando la violencia como un instrumento para conseguir su objetivo. Sin embargo, paralelamente está expresando su ira y su dominio sobre ella.

Consecuentemente son componentes de un mismo fenómeno que definen, esclarecen y se encuentran cimentados en dos puntos referenciales que marcan las coordenadas de la violencia patriarcal ejecutada conforme al mandato de masculinidad.

## **2.2. Educación y Género**

La revisión crítica de los espacios académicos como un ámbito organizacional condicionado por las normas socioculturales sobre el género es un tema que ha recibido menos atención. Las organizaciones no son neutrales; surgen en diversos contextos institucionales y reproducen relaciones de poder. Por lo tanto, el espacio académico se puede entender como un principio de ordenamiento social en el que los hombres han tenido el privilegio de definir las normas con un sesgo androcéntrico.

El género es una categoría que busca reconocer las formas en que la cultura construye la diferencia sexual. Su análisis tiene un sentido relacional, es decir, la problemática de género incluye la comprensión y el análisis de la condición femenina y masculina producto de la significación que la sociedad realiza sobre sus cuerpos sexuados.

Hay que recalcar que los entornos educativos, de todos los niveles, se han reconocido como contextos sociales clave en la producción y reproducción de la masculinidad tradicional hegemónica. Esta es una construcción social que se fundamenta en una serie de valores y comportamientos que se consideran tradicionalmente masculinos. Estos valores incluyen la fuerza, la competitividad, la autonomía, el control emocional y la heterosexualidad.

Los entornos educativos transmiten estos valores a través de una variedad de mecanismos que incluyen los siguientes aspectos: (Gutiérrez, 2015)

01

Los currículos y los materiales educativos que reflejan las perspectivas y los valores masculinos.

02

Las prácticas y las expectativas de docentes y demás personal que pueden favorecer a la población estudiantil que se ajustan a los estereotipos masculinos.

03

Las relaciones entre pares que pueden reforzar los roles de género tradicionales.

La UNESCO y la Agenda 2030 reconocen que la igualdad educativa entre hombres y mujeres es fundamental para el desarrollo sostenible. El ODS 4.5 insta a los estados a eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional, incluidas las personas vulnerables. (UNESCO, 2023)

La normativa nacional para la igualdad de género reconoce el derecho a la educación de todas las niñas y niños sin discriminación por motivos de género. Los artículos 17 y 18 de la Ley de Igualdad, Equidad y no Discriminación contra las Mujeres (LIE) establece que los estados deben tomar medidas para garantizar la igualdad de acceso a la educación, independientemente de su género, raza, etnia, religión u otra condición.

La igualdad de género y la no discriminación son principios fundamentales de los derechos humanos y el desarrollo sostenible. En 2008, la UNESCO declaró la igualdad de género como una de sus prioridades globales. En 2015, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible estableció el objetivo de lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. (UNESCO, 2023)

Es requerido recalcar que la educación es un pilar fundamental para la igualdad de género. Sin embargo, puede reproducir estereotipos y sesgos que refuerza la discriminación. Por lo cual, la educación no sexista es una forma de abordar este problema.

Los sistemas educativos están influenciados por las estructuras culturales, económicas y políticas de la sociedad. Por lo tanto, los vínculos entre educación y género son complicados y requieren una perspectiva integral para ser abordados de manera efectiva.

La formación en educación superior es un proceso complejo que se ve influenciado por una serie de factores, tanto internos como externos. Entre los factores externos que influyen en la formación en educación superior se encuentran la situación socioeconómica de la población estudiantil, las políticas educativas nacionales y los cambios tecnológicos.

Los factores internos más relevantes son el entorno educativo, la planta docente y los recursos académicos. Estos pueden favorecer o dificultar el aprendizaje, dependiendo de las actitudes y comportamientos de la comunidad educativa. Por ejemplo, un entorno inclusivo y respetuoso con la diversidad puede promover la equidad y el éxito en toda la población estudiantil.

La planta docente puede ser un agente de cambio o de perpetuación de las desigualdades. Estos deben ser conscientes de sus propios sesgos y comprometerse con la inclusión para contribuir a crear un entorno equitativo.

Los recursos académicos pueden ser inclusivos o excluyentes, dependiendo de los contenidos y enfoques que se adopten. Por ejemplo, los materiales que incluyen una representación diversa de las personas pueden ayudar a desarrollar una visión más inclusiva del mundo.

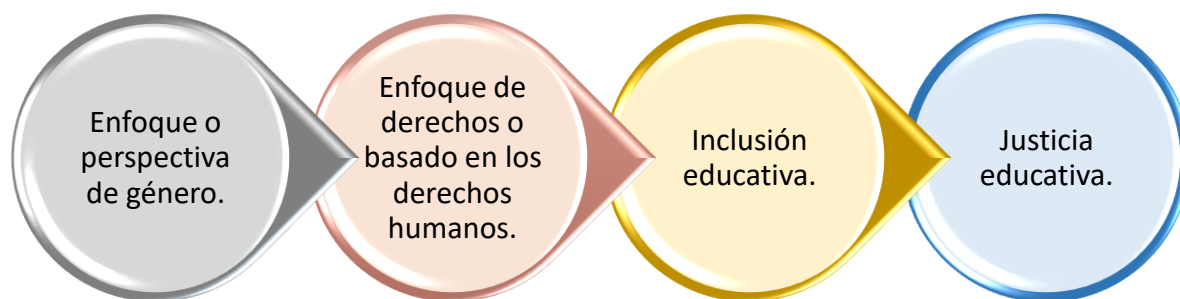
Las concepciones tradicionales sobre los roles de género pueden generar obstáculos para las personas que cursan carreras masculinizadas o feminizadas normativamente y que no concuerdan con su rol asignado. Estas dificultades pueden ser de tipo social, académico o personal donde las personas que no se ajustan a las normas tradicionales experimentan las siguientes dificultades:

1. Sociales: Pueden ser objeto de discriminación por parte de sus compañeros, compañeras o profesores. Por ejemplo, burlas, acoso o incluso violencia. Esta discriminación puede generar un sentimiento de exclusión y aislamiento dificultando su aprendizaje y permanencia en el sistema educativo.
2. Académicas: Para acceder a los recursos académicos. Por ejemplo, encontrar modelos a seguir o localizar información que refleje sus experiencias. Esto en conjunto puede dificultar su éxito académico.

3. Personales: Experimentan conflictos internos por las expectativas sociales. Por ejemplo, pueden sentirse presionadas para actuar de acuerdo con las expectativas de género que les derivaría en ansiedad y estrés. Estos pueden dificultar su bienestar y rendimiento académico.

Entre los desafíos a nivel global se revela las dificultades desmedidas que las niñas y mujeres tienen para ejercer su derecho a la educación, motivadas por diversos factores: barreras de acceso, exacerbadas por la pobreza y las crisis económicas; estereotipos de género en los planes de estudios, libros de texto y procesos pedagógicos; violencia contra las niñas y mujeres dentro y fuera de los entornos educativos; y obstáculos de orden estructural e ideológico para ser parte de disciplinas académicas o de formación profesional dominadas por hombres (Naciones Unidas, 2017).

En este contexto, con el fin de articular el abordaje de la desigualdad y discriminación y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en la educación, cobran relevancia cuatro perspectivas o enfoques. (UNESCO, 2023)



1. Enfoque o perspectiva de género: Es una forma de analizar la sociedad que tiene en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres. Este busca comprender cómo las desigualdades de género afectan las oportunidades, los roles y las interacciones sociales de las personas.
2. Enfoque de derechos o basado en los derechos humanos: Marco conceptual fundado en estándares internacionales de derechos humanos para promover y proteger esos derechos. Su objetivo es identificar y abordar las desigualdades que se encuentran en el corazón de los problemas de desarrollo, así como las prácticas discriminatorias y las distribuciones injustas de poder que impiden el progreso del desarrollo y dejan atrás a grupos de personas.

3. **Inclusión educativa:** Proceso que busca garantizar que toda la población estudiantil, independientemente de sus diferencias, tengan acceso a una educación de calidad. Se centra en estudiantes que están en mayor riesgo de exclusión o marginación y busca eliminar todas las barreras que les impiden aprender y participar plenamente. Para lograr la inclusión educativa hay que prestar atención a los tipos de discriminación de una comunidad educativa. Esto incluye la discriminación por género, raza, etnia, origen social, discapacidad, religión, etc.
4. **Justicia educativa:** Presta atención a las desigualdades sociales que se expresan en el campo de la educación (políticas, currículo, cultura organizacional y convivencia), que van más allá de problemas de acceso o calidad educativa. Este principio asume que la discriminación, los abusos, las prácticas segregadoras y las brechas de conocimientos entre las personas atentan contra el derecho a la educación.

Como ya se dijo la masculinidad es una construcción social que se basa en las relaciones de poder entre hombres y mujeres. No es propiedad exclusiva de los hombres ya que también las mujeres pueden reproducirla. Las IES reproducen mandatos de género, lo que significa que transmiten mensajes sobre cómo deben ser las mujeres y los hombres. Estos mandatos suelen ser perjudiciales para las mujeres, ya que limitan sus oportunidades y desarrollo. (Universidad Autónoma Metropolitana, 2018)

Para promover la igualdad en las IES es necesario que estas generen instancias que promuevan una cultura de igualdad. Esto significa que deben estar comprometidas con la eliminación de las prácticas discriminatorias y con la creación de un entorno en el que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades.

### **2.3. Cambio Climático y Género**

La Ley del Medio Ambiente, aprobada en 1998, es un instrumento importante para proteger el medio ambiente en El Salvador. Establece los principios y mecanismos necesarios para garantizar la protección del medio ambiente para las presentes y futuras generaciones. (Ministerio del Medio Ambiente y Recursos Naturales, 2023)

En este contexto, la igualdad de género es un tema de reflexión relacionado con el medio ambiente pues las mujeres son más vulnerables a los efectos del cambio climático, ya que suelen tener menos acceso a los recursos y a la información. Por esta razón, la ley también reconoce la importancia de la participación de estas en la toma de decisiones ambientales.

En el contexto del cambio climático y la igualdad de género, la Ley del Medio Ambiente de El Salvador tiene el potencial de contribuir a los siguientes objetivos:

1. Proteger a las mujeres de los efectos del cambio climático
2. Garantizar que las mujeres participen en la toma de decisiones ambientales
3. Promover el uso sostenible de los recursos naturales

El cambio climático es uno de los principales desafíos ambientales que enfrenta El Salvador. El país es vulnerable a los efectos de este como el aumento del nivel del mar, la sequía y las inundaciones.

Es una amenaza global que afecta a todos los países y regiones del mundo. Sin embargo, sus efectos no son los mismos para todos. Las personas más vulnerables al cambio climático son aquellas que viven en la pobreza, las que tienen acceso limitado a los recursos y las que tienen menos capacidad de adaptación.

En el caso de las mujeres, el cambio climático tiene un impacto desproporcionado. Esto se debe a que suelen tener menos poder y recursos que los hombres. Además, suelen desempeñar un papel importante en la agricultura y otros trabajos relacionados con el clima, que son especialmente vulnerables al cambio climático.

Indiscutiblemente la crisis climática no es "imparcial en cuanto al género" las mujeres y las niñas son las más afectadas. Esto se debe a que dependen más de los recursos naturales, pero tienen menos acceso a ellos. En muchas regiones, las mujeres son responsables de garantizar alimentos, agua y combustible para sus familias. (ONU, MUJERES., 2023)

La agricultura es el sector laboral más importante para las mujeres de los países de ingreso bajo y mediano. Durante las épocas de sequía y precipitaciones irregulares, las mujeres trabajadoras

agrícolas y productoras primarias trabajan más arduamente para obtener los ingresos y recursos para sus familias.

Esta mayor carga de trabajo puede tener un impacto negativo en la salud y la educación de las mujeres y las niñas. Las niñas a menudo deben abandonar la escuela para ayudar a sus madres a sobrellevar la carga adicional.

El cambio climático está agravando los conflictos y los desastres naturales, lo que está teniendo un impacto desproporcionado en las mujeres y las niñas. Para ilustrarlo de manera pertinente se encuentran los siguientes tópicos:

1. Violencia de género: Los conflictos y los desastres naturales pueden desplazar a las familias, romper los lazos comunitarios y crear condiciones que propicien la violencia.
2. Supervivencia: Las mujeres y las niñas tienen menos probabilidades de sobrevivir a los desastres naturales. Esto se debe a que a menudo se les asigna el papel de cuidadoras y tienen menos acceso a los recursos y la información.
3. Salud: Aumenta el riesgo de enfermedades transmitidas por vectores, malnutrición y problemas de salud reproductiva.
4. Seguridad alimentaria: Puede provocar la disminución de las cosechas, pudiendo conducir a la inseguridad alimentaria. Las mujeres son las principales responsables de la alimentación de sus familias, por lo que el cambio climático puede tener un impacto negativo en su capacidad para alimentar a sus hijos.

Algunas de las medidas que se pueden tomar para abordar los impactos del cambio climático en las mujeres incluyen:

1. Fortalecer la capacidad de las mujeres para adaptarse al cambio climático: Proporcionarle acceso a la educación, la formación y los recursos financieros.
2. Promover la igualdad de género en las políticas y programas de cambio climático: Asegurar que las mujeres tengan voz en la toma de decisiones sobre el cambio climático.
3. Proteger a las mujeres de la violencia y la explotación: Proporcionarles servicios de apoyo y protección.

Las Instituciones de Educación Superior (IES) son actores fundamentales en la promoción de la igualdad de género y la lucha contra el cambio climático. Su papel es crucial para la formación de una nueva generación de profesionales sensibles y proactivos, capaces de afrontar los desafíos del presente y del futuro con humanismo, respeto y responsabilidad.

Las IES pueden impulsar el cambio de forma inmediata a través de:

1. La proyección social: Implementando programas y actividades que fomenten la igualdad de género y la sostenibilidad ambiental en la comunidad.
2. La formación integral de estudiantes: Incorporando contenidos curriculares que aborden estas temáticas de manera transversal, promoviendo el pensamiento crítico y la acción responsable.
3. La investigación y la innovación: Generando conocimiento y soluciones prácticas que contribuyan a la construcción de una sociedad más justa y sostenible.

Al asumir este rol protagónico, las IES pueden contribuir a:

1. Reducir las brechas de género en el acceso a la educación y al mercado laboral.
2. Fomentar una cultura de respeto a la diversidad y la inclusión.
3. Desarrollar estrategias para mitigar el cambio climático y adaptarnos a sus efectos.
4. Promover un modelo de desarrollo sostenible que asegure el bienestar de las generaciones presentes y futuras.

Las IES pueden transformar el mundo mediante la educación. Al comprometerse con la igualdad de género y la lucha contra el cambio climático, pueden contribuir a construir un futuro más justo, equitativo y sostenible para todos.

### III. MARCO NORMATIVO

Un marco normativo es un conjunto de leyes, normas, decretos, reglamentos, etc., de carácter obligatorio o indicativo que rigen en un país, estado o institución. Estos pueden ser de ámbito nacional, internacional o sectorial.

Pretenden establecer reglas y principios que regulen el comportamiento de las personas, las organizaciones o las instituciones. Pueden usarse para promover la igualdad de género, la educación o el cambio climático.

En cuanto a la igualdad de género, incluye leyes que prohíban la discriminación por motivos de género, políticas y programas que promuevan la participación de las mujeres en todos los ámbitos sociales.

En educación, contiene leyes que garantizan el acceso a la educación; políticas y programas que promueven la calidad educativa para todas las personas en todas las etapas de su vida.

Con respecto al cambio climático las normativas integran leyes que regulen las emisiones de gases de efecto invernadero, políticas y programas que promuevan la transición a una economía baja en carbono.

#### 3.1. Normativa internacional sobre igualdad de género, educación y cambio climático

NORMATIVA	APOORTE
Declaración Universal de Derechos Humanos	El Salvador fue signatario original de la Declaración en 1948. Esta reconoce la igualdad como derecho fundamental de todos los seres humanos independientemente de su sexo.
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Principal tratado internacional de derechos humanos centrado en la igualdad de género. El Salvador ratificó la CEDAW en 1981 y su Protocolo Facultativo en 2009.

NORMATIVA	APOORTE
Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belem Do Para"	La región cuenta con un importante andamiaje jurídico tendiente a eliminar la violencia en todas sus esferas. Particularmente visibilizó la violencia en la política y en consecuencia sobre la obstaculización en el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR)	Establece el derecho a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, entre otros derechos económicos y sociales. El Salvador ratificó el ICESCR en 1979.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR)	Garantiza la igualdad de derechos civiles y políticos, como el derecho de voto y la elegibilidad. El Salvador ratificó el ICCPR en 1979.
Plataforma de Acción de Beijing	Plan de acción global adoptado en 1995 para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El Salvador se comprometió a implementar la Plataforma de Acción.
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Agenda global de desarrollo adoptada en 2015, donde el Objetivo 5 (ODS 5) se centra en lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas y el objetivo 4 (ODS 4): Aspira a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad para todos, promoviendo oportunidades de aprendizaje permanente.
Declaración de Incheon	Educación 2030 que afirma el derecho a una educación inclusiva y de calidad para todas las personas.

NORMATIVA	APOORTE
Marco de Acción de Educación para la Igualdad de Género (EFA-GMR)	Establece una agenda global para abordar las disparidades de género en la educación y promover la igualdad de oportunidades.
Convención relativa a la lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza	El Salvador ratificó la Convención el 20 de julio de 1981. Esta es un instrumento importante para promover la igualdad de género en la educación. Al prohibir la discriminación en la educación, la Convención contribuye a garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan acceso a una educación de calidad.
Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC)	Establece el marco global para la acción climática y reconoce la importancia de la igualdad de género y la participación de las mujeres.
Protocolo de Kioto	Es un tratado internacional que establece objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero para los países industrializados. El Protocolo reconoce la importancia de la igualdad de género y la participación de las mujeres en la implementación del Protocolo.
Convenio de las Naciones Unidas sobre la Diversidad Biológica (CDB)	Es un tratado internacional que promueve la conservación de la diversidad biológica. El CDB reconoce la importancia de la igualdad de género y la participación de las mujeres en la conservación de la biodiversidad.
Convenio de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación (CNULD)	Un tratado internacional que promueve la lucha contra la desertificación, reconociendo la importancia de la igualdad de género y la participación de las mujeres en este esfuerzo.

NORMATIVA	APOORTE
Objetivo de Desarrollo Sostenible 13 (ODS 13)	Establecido en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, tiene como objetivo "adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos", reconociendo la importancia de la igualdad de género y la participación de las mujeres en esta lucha.

### 3.2. Normativa Nacional sobre igualdad de género, educación y cambio climático

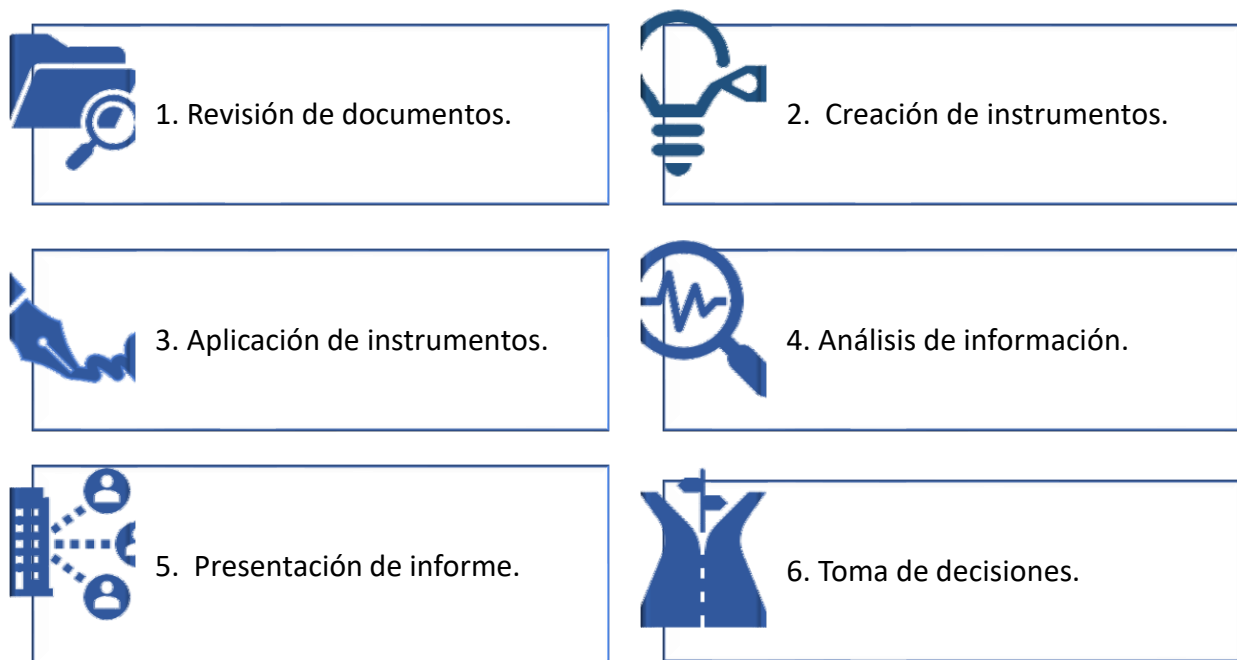
NORMATIVA	APOORTE
Constitución de la República de El Salvador	Prohíbe la discriminación por motivos de sexo y garantiza la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres. Además, que el Estado debe proteger el medio ambiente y promover el desarrollo sostenible.
Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)	Ley fundamental que establece el marco jurídico para la igualdad de género en El Salvador. Se aprobó en 2011 y entró en vigor en 2012.
Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PNIEG)	Política pública que establece los objetivos y estrategias para lograr la igualdad de género en El Salvador. Fue aprobada en 2016.
Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)	Ley que busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus formas. Fue aprobada en 2011.

<b>NORMATIVA</b>	<b>APORTE</b>
Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	Reconoce la importancia de la igualdad de género en el lugar de trabajo y establece que todos, independientemente de su género, tienen derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo.
Código Penal	Tipifica y sanciona la violencia contra las mujeres, incluyendo el feminicidio, la violación y el acoso sexual.
Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PNIEG)	Define la educación como un eje estratégico para la igualdad de género y establece objetivos específicos para promover la participación y el éxito de las niñas y las mujeres.
Ley de Educación Superior	Promueve la igualdad de oportunidades educativas para hombres y mujeres, prohibiendo la discriminación por motivos de género.
Ley General del Medio Ambiente y los Recursos Naturales (LGMARNR)	Aprobada en 1998 establece un marco general para proteger el medio ambiente, incluido el cambio climático.

## IV. MARCO METODOLÓGICO

Para la elaboración de la presente política, se realizó un diagnóstico institucional para identificar las fortalezas y debilidades. El estudio se hizo con una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos para recopilar datos, evaluar resultados e identificar el impacto de la política.

El proceso se desarrolló en las siguientes fases:



1. **Revisión documental:** Se revisaron documentos relacionados con la PIIG 2018 - 2023 y su Plan de Acción, incluyendo lineamientos, normativas, actas de reuniones y resultados de evaluaciones anteriores. Esta permitió obtener una visión de cómo se ha implementado a la fecha de su diagnóstico.
2. **Diseño de instrumentos de evaluación:** Se diseñaron ítems de evaluación sobre la base de las líneas estratégicas de la PIIG 2018 – 2023.
3. **Validación de instrumentos:** Los instrumentos fueron validados por la Comisión Institucional de Género y expertos en género y políticas públicas.
4. **Recopilación de datos cuantitativos:** Se realizaron encuestas anónimas en línea para recopilar datos cuantitativos de personal y población estudiantil. Las encuestas incluyeron preguntas

sobre la percepción de la igualdad de género en la institución, la existencia de políticas y medidas concretas y la efectividad de los programas de capacitación en género.

5. Recopilación de datos cualitativos: Para el personal que no tenía acceso a los recursos tecnológicos institucionales, se realizaron grupos focales. Esto permitió obtener información fundamental y analizar el impacto de la política durante su implementación.
6. Análisis de datos: Los datos cuantitativos y cualitativos se analizaron sistemática y rigurosamente. Esto permitió identificar patrones y relaciones significativas. La metodología garantizó la confidencialidad y el anonimato de quienes participaron, protegiendo la información confidencial compartida.
7. Presentación de informe de evaluación: Se presentó un informe de evaluación que incluyó los resultados del diagnóstico. Sirvió de línea base para tomar decisiones sobre la nueva política.

## **V. POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES**

### **5. 1 Principios de la política**

Los principios que rigen la Política Institucional para la Igualdad no Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres 2024 – 2029 (PIIGNDVLM) se derivan de los que establece la ley y los tratados internacionales de Derechos Humanos; éstos constituyen parte del marco filosófico que orienta el accionar de todas las instituciones del Estado responsable de la implementación del Plan Nacional de Igualdad y la Política Nacional Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

Dichos principios son:

1. Especialización: Derecho a una atención diferenciada y especializada según las necesidades y circunstancias de las mujeres y de manera especial de las que están en condiciones de vulnerabilidad o de riesgo.
2. Favorabilidad: En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la ley, prevalecerá la más favorable a las mujeres que enfrentan violencia.
3. Integralidad: Se refiere a la coordinación y articulación de las instituciones del Estado para la erradicación de la violencia contra las mujeres.
4. Intersectorialidad: Proceso que fundamenta la articulación de programas, acciones y recursos de los diferentes sectores y actores a nivel nacional y local para la detección, prevención, atención, protección y sanción de la violencia contra las mujeres, así como para la reparación del daño a las víctimas.
5. Laicidad: No puede invocarse ninguna costumbre, tradición ni consideración religiosa para justificar la violencia contra las mujeres.
6. Prioridad absoluta: Fundado en el respeto del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en cualquier ámbito, el respeto del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia es la prioridad absoluta.

Otros principios establecidos en los tratados internacionales de Derechos Humanos de las mujeres:

- No discriminación: Las disposiciones contenidas en la Política Nacional, así como en los planes, proyectos y estrategias que se deriven de ella, deben aplicarse sin distinción, exclusión o restricción basada en la raza, etnia, sexo, edad, clase social, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen, nacionalidad, posición económica o cualquier otra condición social de las mujeres víctimas de violencia, a fin de evitar menoscabar o anular el ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales.
- Progresividad: Considerar la política como un instrumento que marca una ruta a seguir para avanzar en la garantía del derecho de las mujeres a vivir libre de violencia, lo que implica un gradual progreso para lograr su pleno cumplimiento, es decir, se requiere la toma de medidas a corto, mediano y largo plazo, pero procediendo lo más expedita y eficazmente posible.

## **5.2 Objetivos de la política**

### **a) Objetivo General:**

- Construir una comunidad inclusiva y sostenible en el la Escuela Nacional de Agricultura “Roberto Quiñóniz” ENA.

### **b) Objetivos Específicos:**

1. Incorporar el enfoque de género en todas las políticas, programas, proyectos y actividades de la institución para que todas las personas tengan los mismos derechos y oportunidades.
2. Prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres en todas sus formas para tener un entorno institucional seguro y respetuoso, libres de toda forma de violencia.

3. Formar profesionales con una sólida formación en igualdad, sostenibilidad y cambio climático, que sean agentes de cambio para la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y sostenible.

### 5.3 Líneas estrategias y líneas de acción

#### LÍNEA ESTRATÉGICA 1: TRANSVERSALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



La transversalidad es un enfoque que busca incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, de manera que las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres sean consideradas equitativamente.

En el contexto de las instituciones públicas, la transversalidad se aplica a través de la implementación de políticas, programas y acciones que garanticen la igualdad de derechos y oportunidades para lograr la equidad entre mujeres y hombres.

En consonancia con el principio de igualdad y no discriminación, el Instituto Especializado de Nivel Superior “Escuela Nacional de Agricultura Roberto Quiñónez” (IENS - ENA) ha implementado un proceso de transversalización de este principio comprometiéndose a trabajar para garantizar que sea parte de su cultura institucional.

### **Líneas de acción:**

- 1.1. Incorporar la perspectiva de género en el presupuesto institucional de la ENA para garantizar el cumplimiento de las acciones de la política de igualdad de género.
- 1.2. Fortalecer la Unidad de Género con recursos humanos, tecnológicos y logísticos.
- 1.3. Establecer mecanismos para la revisión y actualización de los reglamentos, resoluciones, acuerdos y otros actos jurídicos o administrativos, a fin de asegurar su coherencia con la normativa que garantiza una vida libre de violencia y la no discriminación para las mujeres.
- 1.4. Crear una política de ascenso que apertura espacio para mujeres implementando un sistema de cuotas que promuevan, la igualdad y oportunidades en la asignación de puestos de toma de decisión, dirección, administración y gestión.
- 1.5. Incorporar el enfoque de género en los productos comunicacionales de la ENA, visibilizando el protagonismo y la capacidad de las mujeres en los procesos de desarrollo laboral, educativo y otros ámbitos.
- 1.6. Establecer mecanismos institucionales que promuevan la conciliación entre la vida familiar, estudiantil y laboral.
- 1.7. Garantizar espacios de infraestructura para el autocuidado, la lactancia, la educación, el descanso, el recreo deportivo y otros que promuevan la salud integral, incorporando criterios de igualdad y no discriminación.
- 1.8. Desarrollar programas de capacitación sobre igualdad y equidad de género, con un enfoque en los derechos humanos.
- 1.9. Implementar estrategias de sensibilización y concientización para promover la participación estudiantil, dirección, subdirección, gerencias, jefaturas y personal en capacitaciones sobre igualdad, equidad de género y derechos humanos, para romper esquemas machistas.
- 1.10. Implementar acciones afirmativas para promover la igualdad de género y la no discriminación, a través de campañas de sensibilización y formación en todas las áreas de la institución.

1.11. Incorporar de manera transversal el enfoque de género en todos los instrumentos de planificación institucional, incluyendo indicadores para medir su impacto en los procesos institucionales de rendición de cuentas. Esto permitirá visibilizar los avances en la igualdad y equidad entre hombres y mujeres.

## **LÍNEA ESTRATÉGICA 2: VIDA LIBRE DE VIOLENCIA**



La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) establece que las mujeres tienen derecho a vivir libres de violencia, discriminación y estereotipos de género.

La violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos y una barrera para el desarrollo. La línea estratégica Vida Libre de Violencia busca garantizar que las mujeres vivan libres de violencia, discriminación y acoso.

Esta línea se basa en los siguientes principios:

- La igualdad de género: Todas las personas tienen derecho a vivir libres de violencia.
- La no discriminación: La violencia contra las mujeres es una forma de discriminación.

- El enfoque de derechos humanos: La violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos.

Se centra en las siguientes áreas:

- Prevención: La prevención es la mejor manera de abordar la violencia. Esta línea estratégica busca prevenirla a través de la educación, la sensibilización y la promoción de los derechos humanos.
- Atención: Las mujeres que han sido víctimas de violencia necesitan ser atendidas y resolver su situación. Esta línea estratégica busca garantizar que las mujeres que han sido víctimas de violencia tengan una ruta de atención que les permita denunciar hechos de violencia.
- Respuesta: Las mujeres que han sido víctimas de violencia necesitan que se haga justicia. Esta línea estratégica busca garantizar que las mujeres que han sido víctimas de violencia tengan acceso a una respuesta justa y efectiva por parte de la institución.

#### **Líneas de acción:**

- 2.1. Establecer una estrategia de divulgación de las normativas nacionales e internacionales que respaldan los derechos de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, para conocimiento, sensibilización y cumplimiento integral.
- 2.2. Transformar patrones socioculturales que reproducen violencia y discriminación contra las mujeres, con el fin de la construcción de nuevas relaciones basadas en la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres.
- 2.3. Actualizar el protocolo de actuación institucional para abordar el acoso laboral y sexual, incorporando mecanismos que fomenten la denuncia, agilicen los procesos administrativos justos y garanticen el bienestar de las víctimas.
- 2.4. Constituir comités para conocer las necesidades y propuestas de mujeres empleadas y estudiantes.

### LÍNEA ESTRATÉGICA 3: EDUCACIÓN Y CULTURA PARA LA IGUALDAD Y LA SOSTENIBILIDAD, CON ÉNFASIS EN LA ADAPTACIÓN Y MITIGACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO



Los sistemas mundiales de alimentación y agricultura se enfrentan a desafíos importantes, como el crecimiento de la población, el cambio climático y la migración rural - urbana. Para satisfacer la demanda de alimentos seguros y nutritivos, estos sistemas deben transformarse de manera sostenible. El acceso al conocimiento científico, la investigación y la información es fundamental para esta transformación.

Esta línea estratégica busca promover la educación y la cultura para la igualdad y la sostenibilidad, con énfasis en la adaptación y mitigación al cambio climático. Se basa en los siguientes principios:

- La igualdad de género: Todas las personas tienen derecho a una educación y una cultura que promuevan la igualdad y la sostenibilidad.
- La sostenibilidad: El cambio climático es una amenaza para la sostenibilidad del planeta y es necesario tomar medidas para adaptarnos y mitigar sus efectos.
- La transversalidad: La educación y la cultura para la igualdad y la sostenibilidad deben ser transversales a todos los ámbitos de la vida institucional.

### **Líneas de acción:**

- 3.1. Incorporación de la igualdad, la sostenibilidad y el cambio climático en el currículo de todos los programas académicos.
- 3.2. Incrementar la matrícula de mujeres en las ciencias agronómicas y el cambio climático en la ENA.
- 3.3. Generar condiciones institucionales para la recreación, actividades deportivas, autocuidado, descanso, higiene y otros, que promuevan la igualdad de género en la ENA.
- 3.4. Implementar un programa de educación sexual y reproductiva para los estudiantes, para prevenir embarazos no deseados y garantizar los derechos de las alumnas embarazadas y sus hijos.
- 3.5. Oferta de formación especializada en igualdad, sostenibilidad y cambio climático para estudiantes, profesorado y otros actores sociales.
- 3.6. Desarrollo de proyectos de extensión universitaria que promuevan la igualdad, la sostenibilidad y el cambio climático.
- 3.7. Responder a demandas sociales de grupos desfavorecidos y excluidos como una oportunidad para la igualdad de género.

## **VI. MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN E INSTRUMENTOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

En este apartado se establecen los instrumentos y procesos que se utilizan para garantizar la aplicación efectiva de la política. Estos mecanismos deben ser claros, transparentes y accesibles, y deben permitir que todas las partes interesadas puedan participar en el seguimiento y evaluación de la política.

La Política se implementará a través de los siguientes mecanismos:

1. **Transversalidad de la Equidad e Igualdad de Género:** Se integrará la perspectiva de género en todos los ámbitos de la institución, incluyendo los procesos institucionales, los servicios, la cultura organizacional y el funcionamiento interno.
2. **Sensibilización y Formación al Recurso Humano:** Se brindará capacitación al personal sobre teoría de género, transversalización de la igualdad, normativas en derechos de las mujeres y otros temas especializados en el enfoque de género.

### **6.1. Mecanismos de seguimiento**

Los mecanismos para el seguimiento de la presente política son los instrumentos y procesos que se utilizan para monitorear el avance y para identificar las áreas donde se necesita mejorar y serán los siguientes:

1. **Comisión Institucional de Género** que es la responsable de realizar informes de avance y cumplimiento del plan de acción de la Política Institucional para la Igualdad no Discriminación y Vida Libre De Violencia para las Mujeres de lo realizado por todas las unidades organizativas de la institución. (Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer ISDEMU, 2022)
2. **Unidad de Género** sus funciones son promover, asesorar, monitorear y coordinar la implementación del principio de igualdad equidad y no discriminación; así como, velar por el cumplimiento de la normativa en favor de los derechos humanos de las mujeres en las políticas, planes, programas, proyectos y acciones dentro de la estructura organizacional de

la institución y en la prestación de los servicios que ofrecen a las personas usuarias. (Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer ISDEMU, 2022)

## **6.2. Instrumentos**

Los instrumentos son los documentos, programas y actividades que se utilizan para implementar la política. Estos instrumentos deben ser coherentes con los objetivos y principios de la política, y deben estar diseñados para garantizar que se implemente de manera efectiva.

1. El Plan de Acción de la PIIGNDVLVM y fichas técnicas de indicadores de género.
2. El Plan Operativo Institucional.
3. El Plan Operativo de cada área.

## **6.3. Divulgación**

La divulgación de la PIIGNDVLVM es el proceso de informar a las personas sobre la política, sus objetivos y principios. Es importante para garantizar que sea conocida y entendida por toda la comunidad educativa. Para lograrse de manera efectiva utilizando diversos medios y estrategias para llegar a las personas, incluidos los siguientes:

1. Publicaciones y materiales educativos, como folletos, carteles, infografías y videos.
2. Talleres y capacitaciones, dirigidos a toda la comunidad educativa.
3. Campañas
4. Eventos públicos, como foros, mesas redondas y conferencias.

## **6.4. Evaluación**

Es un proceso continuo que se realiza para medir el efecto y el impacto de las medidas implementadas por la política y los indicadores establecidos en el Plan de Acción. Asimismo, identificar las áreas donde se necesita mejorar.

La evaluación se hace sobre los objetivos y principios, y utiliza los siguientes métodos:

1. Análisis de datos que recopila informes sobre la situación de las mujeres en la institución, como la participación en los ámbitos educativo y laboral. Para evaluar el progreso en el logro de sus objetivos e identificar las áreas donde se necesita mejorar.
2. Recopilación de testimonios de mujeres sobre sus experiencias con la igualdad de género y la violencia contra las mujeres en el interior de la institución. Permitiendo identificar la necesidad de creación o actualización de instrumentos normativos; así como, de otras estrategias para alcanzar la igualdad, equidad y un entorno seguro libre de toda forma de violencia.
3. Monitoreo por parte del ISDEMU que con su orientación técnica permitirá identificar fortalezas, debilidades y las áreas donde se necesita mejorar y hacer las respectivas recomendaciones.

La responsabilidad de las evaluaciones la tendrán dos mecanismos Institucionales que velan por el cumplimiento de la política, es decir la Comisión Institucional de Género y la Unidad de Género con el apoyo y supervisión del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer ISDEMU.

## VII. REFERENCIAS

1. Escuela Nacional de Agricultura "Roberto Quiñónez" ENA. (2018). Objetivo General. En S. R. Álvarez, *Política Institucional de Igualdad de Género 2018 - 2023* (pág. 27). La Libertad; El Salvador: Chávez, Impresores.
2. Escuela Nacional de Agricultura "Roberto Quiñónez" ENA. (2023 de diciembre de 2023). *Marco Institucional*. Obtenido de Marco Institucional: <https://ena.edu.sv/marco-institucional/>
3. Gutiérrez, E. J. (2015). Códigos de Masculinidad Hegemónica en Educación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 79.
4. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer ISDEMU. (2022). *Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado 2022*. San Salvador, El Salvador: Imprenta Nacional.
5. Ministerio del Medio Ambiente y Recursos Naturales. (14 de diciembre de 2023). *Ley del Medio Ambiente*. Obtenido de Ley del Medio ambiente: <http://rcc.marn.gob.sv/bitstream/handle/123456789/286/LEY%20DE%20MEDIO%20AMBIENTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
6. Murgibe: Consultoría Igualdad de Oportunidades. (5 de diciembre de 2023). *Cómo planificar un proyecto*. Obtenido de Cómo planificar un proyecto: <https://www.bizkaia.eus/home2/archivos/DPTO4/Temas/Material.pdf?hash=0245443688709a93d1cb041fc48e4587&idioma=EU>
7. ONU, MUJERES. (8 de diciembre de 2023). *Artículo explicativo: Cómo la desigualdad de género y el cambio climático están relacionados entre sí*. Obtenido de Artículo explicativo: Cómo la desigualdad de género y el cambio climático están relacionados entre sí.: <https://www.unwomen.org/es/noticias/articulo-explicativo/2022/03/articulo-explicativo-como-la-desigualdad-de-genero-y-el-cambio-climatico-estan-relacionados-entre-si>
8. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO. (2018). *Manual y caja de herramientas de perspectiva de género para talleres comunitarios*. México: Frente 8 Vuelta, S.A. de C.V.
9. UNESCO. (8 de Diciembre de 2023). *SITEAL: Educación y Género*. Obtenido de SITEAL: Educación y Género: [https://siteal.iiep.unesco.org/eje/educacion\\_y\\_genero](https://siteal.iiep.unesco.org/eje/educacion_y_genero)
10. Universidad Autónoma Metropolitana. (2018). Género. *El cotidiano: Revista de la realidad Mexicana actual*, 38-40.



**PLAN DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA  
2024 - 2029**

## Introducción

La Política Institucional para la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres 2024-2029 (PIIGNDVLVM) marca un hito fundamental en el compromiso de la “Escuela Nacional de Agricultura “Roberto Quiñónez” (ENA) con la construcción de una comunidad educativa más justa, equitativa e inclusiva.

Este Plan de Acción, alineado con las Líneas Estratégicas de la PIIGNDVLVM, establece una hoja de ruta concreta para alcanzar los objetivos establecidos y transformar la cultura institucional, erradicando cualquier forma de discriminación y violencia contra las mujeres.

Para garantizar el cumplimiento efectivo de la PIIGNDVLVM, se presenta en un formato de matrices que detalla cada acción clave, desglosando los tiempos de cumplimiento, los indicadores de medición y los responsables de su ejecución. Dicho Plan se estructura en torno a las tres Líneas Estratégicas:

Línea Estratégica 1: Transversalización del principio de igualdad y no discriminación.

Línea Estratégica 2: Vida libre de violencia.

Línea Estratégica 3: Educación y cultura para la igualdad y la sostenibilidad, con énfasis en la adaptación y mitigación al cambio climático.

Este Plan de Acción es una herramienta fundamental para el cumplimiento efectivo de la PIIGNDVLVM. El éxito de su implementación dependerá del compromiso y la participación activa de toda la comunidad educativa del IENS-ENA.

Se invita a toda la Comunidad Educativa a unirse a este esfuerzo por construir un futuro más justo, equitativo e inclusivo para las mujeres, donde la igualdad de género, la no discriminación y la vida libre de violencia sean valores fundamentales que guíen el quehacer diario de la institución.

## **1. Objetivo General de la Política**

- Construir una comunidad inclusiva y sostenible en la Escuela Nacional de Agricultura “Roberto Quiñónez” ENA.

## **2. Objetivo del Plan de Acción de la Política**

- Definir las actividades a realizar para implementar la Política Institucional para la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres 2024-2029 en la Escuela Nacional de Agricultura “Roberto Quiñónez” y evaluar su alcance al finalizar su periodo de ejecución.

MATRICES DE PLAN DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES 2024 – 2029

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: TRANSVERSALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

**Objetivo:** Incorporar el enfoque de género en todas las políticas, programas, proyectos y actividades de la institución para que todas las personas tengan los mismos derechos y oportunidades.

No.	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD	META	INDICADOR DE MEDICIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	PROGRAMACIÓN QUINQUENAL				
						2025	2026	2027	2028	2029
1.1	Incorporar la perspectiva de género en el presupuesto institucional de la ENA para garantizar el cumplimiento de las acciones de la política de igualdad de género.	La institución gestionará ante el Ministerio de Hacienda la apertura de una línea presupuestaria por un monto de \$100,000.00 para el quinquenio 2024-2029.	En 2025, la línea presupuestaria para el presente plan de acción estará en funcionamiento.	A partir del 2025, las acciones del presente plan contarán con una línea presupuestaria.	Unidad Financiera	X	X	X	X	X
		Jornadas de capacitación sobre presupuestos con enfoque de género: una oportunidad para promover la igualdad	Capacitar al 100% del personal sobre presupuesto con enfoque de género.	Al final del quinquenio todo el personal estará capacitado en presupuesto con enfoque de género.	Unidad de Capacitaciones	X	X	X	X	X
1.2	Fortalecer la Unidad de Género con recursos humanos,	Incrementar la capacidad de la Unidad de Género con	Incrementar la capacidad de la Unidad de Género con	En 2025, la Unidad de Género contará con al menos 3	Gerencia Administrativa y Recursos Humanos	X	X	X	X	X

No.	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD	META	INDICADOR DE MEDICIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	PROGRAMACIÓN QUINQUENAL				
						2025	2026	2027	2028	2029
	<b>tecnológicos y logísticos</b>	personal especializado.	recurso humano especializado	personas laborando en la Unidad.						
		Dotación de recursos tecnológicos especializados a la Unidad de Género para el desarrollo de sus actividades.	Dotar a la Unidad de Género de recursos tecnológicos para el desarrollo de sus funciones.	Desde el primer año de vigencia del presente plan la Unidad de Género cuenta con recursos tecnológicos suficientes y pertinentes.	UFI y Gerencia Administrativa	X	X	X	X	X
		Asignar infraestructura y mobiliario requeridos e idóneos para el funcionamiento de la Unidad de Género.	Garantizar que la Unidad de Género cuente con una infraestructura y mobiliario adecuados para desarrollar de sus funciones.	Al 2024 la Unidad de Género cuenta con un espacio físico y mobiliario adecuados.	Gerencia Administrativa	X	X	X	X	X
1.3	<b>Establecer mecanismos para la revisión y actualización de los reglamentos, resoluciones, acuerdos y otros actos jurídicos o administrativos, a fin de asegurar su coherencia con la normativa que</b>	Asegurar que los reglamentos institucionales y educativos se adecuen a la normativa especial que protege a las mujeres, en cumplimiento del artículo 41 de la LIE.	Tener Reglamentos internos y educativos que cumplan con la normativa especializada que protege a las mujeres.	En el 2025 se han armonizado reglamentos internos y educativos que cumplen con LIE y la LEIV.	Departamento de Recursos Humanos, Gerencia Académica y Técnica, Asesora Jurídica	X	X	X	X	X
		Asegurar que todas las resoluciones, acuerdos y actos jurídicos o	Adecuación de resoluciones, acuerdos y actos	En el quinquenio, todas las	Departamento de Recursos Humanos,	X	X	X	X	X

No.	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD	META	INDICADOR DE MEDICIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	PROGRAMACIÓN QUINQUENAL				
						2025	2026	2027	2028	2029
	garantiza una vida libre de violencia y la no discriminación para las mujeres	administrativos se ajusten a la normativa especial para una vida libre de violencia y la no discriminación para las mujeres.	jurídicos o administrativos a la normativa que garantiza una vida libre de violencia y la no discriminación para las mujeres.	resoluciones, acuerdos y actos jurídicos o administrativos se ajustarán a la normativa especializada que protege a las mujeres.	Gerencia Académica y Técnica, Asesora Jurídica					
1.4	Crear una política de ascenso que apertura espacio para mujeres implementando un sistema de cuotas que promuevan, la igualdad y oportunidades en la asignación de puestos de toma de decisión, dirección, administración y gestión	Desarrollar un programa de selección y contratación de personal con perspectiva de género para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral del IENS.	Implementar un programa de selección y contratación de personal con perspectiva de género.	El programa de selección y contratación de personal desde el primer año de vigencia de la PIIGNDVLVM está diseñado con perspectiva de género.	Departamento de Recursos Humanos	X	X	X	X	X
		Impulsar la contratación de mujeres en puestos técnicos y docentes a través de acciones positivas.	Lograr un equilibrio de género en los puestos técnicos y docentes.	En el quinquenio incremento de participación de mujeres en puestos técnicos y docentes hasta lograr 50/50.	Departamento de Recursos Humanos	X	X	X	X	X
		Promover la equidad de género en puestos administrativos.	Lograr un equilibrio de género en puestos administrativos.	En el quinquenio representación equitativa de mujeres en puestos administrativos.	Departamento de Recursos Humanos	X	X	X	X	X

No.	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD	META	INDICADOR DE MEDICIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	PROGRAMACIÓN QUINQUENAL				
						2025	2026	2027	2028	2029
		Implementar una política de ascenso que promueva la equidad de género.	Tener una política de ascenso inclusiva que promueva la igualdad de oportunidades para las mujeres.	En el primer año se cuenta con una política de ascenso que facilita acceso de mujeres a puestos de toma de decisiones.	Departamento de Recursos humanos	X	X	X	X	X
		Impulsar la representación de mujeres en puestos directivos, de gestión y en la administración de toma de decisiones, estableciendo cuotas específicas para estos roles.	Existe equidad de género en puestos directivos y de toma de decisiones.	La representación de hombres y mujeres en puestos de toma de decisión es equitativa en el quinquenio.	Departamento de Recursos Humanos	X	X	X	X	X
1.5	<b>Incorporar el enfoque de género en los productos comunicacionales de la ENA, visibilizando el protagonismo y la capacidad de las mujeres en los procesos de desarrollo laboral, educativo y otros ámbitos.</b>	Implementar una política de comunicaciones inclusiva que promueva la igualdad de género.	Implementar una política de comunicaciones que promueva la igualdad de género	El IENS cuenta con una política de comunicaciones con perspectiva de género desde el primer año.	Unidad de Comunicaciones	X	X	X	X	X
1.6	<b>Establecer mecanismos institucionales que promuevan la</b>	Implementar una política de conciliación de la vida familiar, laboral y estudiantil.	El IENS cuenta con una política de conciliación de la vida	Se elaboró una política en el primer año del quinquenio.	Departamento de Recursos Humanos y Gerencia	X	X	X	X	X

No.	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD	META	INDICADOR DE MEDICIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	PROGRAMACIÓN QUINQUENAL				
						2025	2026	2027	2028	2029
	conciliación entre la vida familiar, estudiantil y laboral.		familiar, laboral y estudiantil.		Académica/ Técnica					
		Implementar acciones para que los progenitores, estudiantes y empleados de la ENA, acompañen a las mujeres embarazadas a controles médicos, exámenes, alumbramiento y registro de nacimiento, entre otros.	Fortalecer la co - responsabilidad paternal.	El IENS promueve la paternidad responsable desde el primer año, a través de acciones positivas.	Departamento de Recursos Humanos y Gerencia Académica/ Técnica	X	X	X	X	X
1.7	Garantizar espacios de infraestructura para el autocuidado, la lactancia, la educación, el descanso, el recreo deportivo y otros que promuevan la salud integral, incorporando criterios de igualdad y no discriminación.	Implementación de un lactario que cumpla con las condiciones necesarias para su uso.	El lactario contará con todo lo necesario para el funcionamiento seguro y cómodo de las madres lactantes.	El IENS tendrá un lactario en funcionamiento en el primer año de vigencia de la PIIGNDVLM.	Departamento de Recursos Humanos	X	X	X	X	X
		Desarrollar un plan de autocuidado y proporcionar recursos para que las mujeres puedan realizar actividades de autocuidado.	Tener un plan de autocuidado que promueva la participación de mujeres.	El plan y los recursos para autocuidado estarán disponibles desde el primer año de vigencia	Departamento de Recursos Humanos y Gerencia Académica/ Técnica	X	X	X	X	X

No.	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD	META	INDICADOR DE MEDICIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	PROGRAMACIÓN QUINQUENAL				
						2025	2026	2027	2028	2029
				de la PIIGNDVLVM.						
		Desarrollar e implementar planes de actividades recreativas y deportivas que promuevan la participación de las mujeres.	Las actividades recreativas y deportivas brindan oportunidades para la participación de las mujeres.	Durante el quinquenio, se implementarán programas de recreo deportivos que promuevan y faciliten la participación igualitaria y equitativa de mujeres y hombres.	Departamento de Recursos Humanos y Gerencia Académica/ Técnica	X	X	X	X	X
		Implementación de jornadas de promoción de la salud integral para personal y estudiantes.	Implementar planes de promoción de la salud integral para el personal y estudiantes.	Los planes orientados a la salud integral del personal y población estudiantil están disponibles desde el primer año.	Departamento de Recursos Humanos y Gerencia Académica/ Técnica	X	X	X	X	X
1.8	<b>Desarrollar programas de capacitación sobre igualdad y equidad de género, con un enfoque en los derechos humanos.</b>	Diseño de un programa de capacitación en Derechos Humanos con enfoque de género para la población estudiantil y personal.	Implementar un plan de capacitaciones en Derechos Humanos de las mujeres para la población estudiantil y el personal.	Cada año del quinquenio se ha diseñado un plan de capacitaciones para la población estudiantil y personal.	Departamento de Recursos Humanos y Gerencia Académica/ Técnica	X	X	X	X	X

No.	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD	META	INDICADOR DE MEDICIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	PROGRAMACIÓN QUINQUENAL				
						2025	2026	2027	2028	2029
		Formar a personal y población estudiantil en temas que promuevan la visibilidad de los Derechos Humanos de las mujeres.	Garantizar que el 100% del personal y población estudiantil reciba educación en Derechos Humanos de las mujeres.	Al finalizar el quinquenio, todo el personal y estudiantado ha recibido capacitación.	Departamento de Recursos Humanos y Gerencia Académica/ Técnica	X	X	X	X	X
1.9	Implementar estrategias de sensibilización y concientización para promover la participación estudiantil, dirección, subdirección, gerencias, jefaturas y personal en capacitaciones sobre igualdad, equidad de género y derechos humanos, para romper esquemas machistas.	Conmemoración del día de la mujer.	Conmemorar cada año el día internacional y nacional de la mujer.	Cada año se conmemora el día de la mujer.	Comisión Institucional de Género	X	X	X	X	X
		Conmemoración del día de la no violencia contra las mujeres.	Visibilizar los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia.	Conmemoración del día de la no violencia contra las mujeres en cada año de vigencia de la PIIGNDVLVM	Comisión Institucional de Género	X	X	X	X	X
1.10	Implementar acciones afirmativas para promover la igualdad de género y la no discriminación, a través de campañas de sensibilización y	Implementación de campañas de sensibilización y prevención del acoso laboral y sexual.	Realizar campañas contra el acoso laboral y sexual para que el 100% del personal y	Durante el quinquenio, todo el personal y la población estudiantil recibe información y	Unidad de Comunicaciones y Unidad de Género	X	X	X	X	X

No.	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD	META	INDICADOR DE MEDICIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	PROGRAMACIÓN QUINQUENAL				
						2025	2026	2027	2028	2029
	formación en todas las áreas de la institución.		población estudiantil sean informados y sensibilizados.	sensibilización sobre el acoso sexual y laboral.						
		Informar sobre las rutas de atención disponibles para casos de violencia de género.	Toda la población estudiantil y del personal recibe información sobre rutas de atención en casos de violencia de género.	Se realizan actividades periódicas durante todo el quinquenio para informar sobre rutas de atención a violencia.	Unidad de Género	X	X	X	X	X
1.11	Incorporar de manera transversal el enfoque de género en todos los instrumentos de planificación institucional, incluyendo indicadores para medir su impacto en los procesos institucionales de rendición de cuentas. Esto permitirá visibilizar los avances en la igualdad y equidad entre hombres y mujeres.	Incorporar el enfoque de género en los instrumentos de planificación institucional.	Incorporar el enfoque de igualdad y equidad de forma transversal a la planificación institucional.	Los planes operativos institucionales incorporan el enfoque de igualdad y equidad de género a partir del primer año.	Departamento de Planificación	X	X	X	X	X
		Desarrollar indicadores que midan el impacto de procesos institucionales en la igualdad y equidad de género, para visibilizar los avances alcanzados.	Implementar un sistema de indicadores objetivos para medir el impacto de procesos institucionales en la igualdad y equidad de	Al finalizar el quinquenio, los indicadores muestran los avances en la igualdad y equidad de género en la institución.	Departamento de Planificación	X	X	X	X	X

No.	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD	META	INDICADOR DE MEDICIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	PROGRAMACIÓN QUINQUENAL				
						2025	2026	2027	2028	2029
			género, con el fin de visibilizar los avances alcanzados.							

## LÍNEA ESTRATÉGICA 2: VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

**Objetivo:** Crear un entorno institucional seguro y respetuoso para todas las mujeres, libres de toda forma de violencia.

No.	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD	META	INDICADOR DE MEDICIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	PROGRAMACIÓN QUINQUENAL				
						2025	2026	2027	2028	2029
2.1	<b>Establecer una estrategia de divulgación de las normativas nacionales e internacionales que respaldan los derechos de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, para conocimiento, sensibilización y cumplimiento integral.</b>	Divulgar las normativas que respaldan el Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia a través de documentos informativos (trípticos, boletines, murales, etc.).	Diseñar y difundir material divulgativo sobre la normativa especializada que protege a las mujeres frente a hechos de violencia.	Se cuenta con material divulgativo sobre los derechos de las mujeres que se difundirá en los próximos cinco años.	Unidad de Comunicaciones y Unidad de Género	X	X	X	X	X
		Dotar al personal y la población estudiantil las normativas que respaldan el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.	Difundir las normativas LIE, LEIV, CEDAW y Belém do Pará entre el personal y la población estudiantil.	Al finalizar el quinquenio, el personal y la población estudiantil contarán con un ejemplar de las normativas LIE, LEIV, CEDAW y de Belém do Pará.	Comisión Institucional de Género	X	X	X	X	X
		Organizar jornadas de sensibilización sobre las normativas que respaldan el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.	Divulgación y sensibilización de la normativa especializada a favor de las mujeres.	Elaboración de un programa de capacitación sobre la normativa especial para	Unidad de Género	X	X	X	X	X

No.	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD	META	INDICADOR DE MEDICIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	PROGRAMACIÓN QUINQUENAL				
						2025	2026	2027	2028	2029
				una vida libre de violencia para las mujeres, a partir del primer año.						
2.2	<b>Transformar patrones socioculturales que reproducen violencia y discriminación contra las mujeres, con el fin de la construcción de nuevas relaciones basadas en la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres.</b>	Promover la educación sexual integral, que incluya la prevención de la violencia sexual.	Prevenir la violencia sexual.	Capacitaciones, talleres y capacitaciones realizadas.	Recursos Humanos y Gerencia Académica Técnica	X	X	X	X	X
		Realizar campañas de sensibilización sobre la violencia y la discriminación contra las mujeres.	Sensibilizar para erradicar la violencia y discriminación contra las mujeres.	Campañas y capacitaciones realizadas.	Recursos Humanos y Gerencia Académica Técnica	X	X	X	X	X
2.3	<b>Actualizar el protocolo de actuación institucional para abordar el acoso laboral y sexual, incorporando mecanismos que fomenten la denuncia, agilicen los procesos administrativos justos y garanticen el bienestar de las víctimas.</b>	Actualizar el protocolo institucional de actuación para prevenir y atender el acoso por razones de género, laboral y sexual.	Implementar un protocolo de prevención y atención del acoso por razones de género, laboral y sexual.	Al cumplirse el primer año de vigencia de la política, se contará con protocolo actualizado.	Comisión institucional de género	X	X	X	X	X
		Promover la cultura de denuncia frente al acoso por razones de género, laboral y sexual.	Realizar periódicamente campañas de sensibilización y denuncia del acoso laboral,	Desde el primer año del quinquenio se lleva a cabo una campaña permanente para promover	Recursos Humanos y Gerencia Académica Técnica	X	X	X	X	X

No.	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD	META	INDICADOR DE MEDICIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	PROGRAMACIÓN QUINQUENAL				
						2025	2026	2027	2028	2029
			estudiantil y sexual.	la denuncia del acoso por razones de género, laboral y sexual.						
		Implementar procesos administrativos ágiles, efectivos y justos para la atención de denuncias por violencia de género.	Contar con procedimientos ágiles y eficaces para la atención de denuncias por violencia de género.	Desde el primer año se implementan procesos administrativos ágiles y efectivos para la atención de denuncias de violencia.	Comisión Institucional de Género	X	X	X	X	X
2.4	Formar comités estudiantiles para conocer las necesidades y propuestas de mujeres empleadas y estudiantes.	Constituir comités de mujeres del personal y estudiantes para que dialoguen sobre sus necesidades y propuestas, y que sus aportes sean considerados en la implementación de acciones positivas.	Contar con comités de mujeres para que, a través del diálogo, se conozcan sus necesidades y se construyan propuestas de solución.	Desde el primer año de vigencia de la Política se cuenta con comités de mujeres conformado.	Departamento de Recursos Humanos; Gerencia Académica/ Técnica y Unidad de Género	X	X	X	X	X

## LÍNEA ESTRATÉGICA 3: EDUCACIÓN Y CULTURA PARA LA IGUALDAD Y LA SOSTENIBILIDAD, CON ÉNFASIS EN LA ADAPTACIÓN Y MITIGACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO

**Objetivo:** Formar profesionales con una sólida formación en igualdad, sostenibilidad y cambio climático, que sean agentes de cambio para la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y sostenible.

No.	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD	META	INDICADOR DE MEDICIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	PROGRAMACIÓN QUINQUENAL				
						2025	2026	2027	2028	2029
3.1	<b>Incorporación de la igualdad, la sostenibilidad y el cambio climático en el currículo de todos los programas académicos.</b>	Incorporar ejes transversales de igualdad de género, no discriminación y la sostenibilidad ambiental en el currículo de todos los programas académicos.	Incorporar ejes transversales de igualdad de género, no discriminación y la sostenibilidad ambiental climático en las reflexiones del aula.	Desde el primer año de vigencia de la PIIGNDVLVM se desarrollan en el aula ejes transversales sobre género, no discriminación y la sostenibilidad ambiental.	Gerencia Académica/ Técnica	X	X	X	X	X
		Incorporar la igualdad de género, la no discriminación y la sostenibilidad ambiental como principios fundamentales en las prácticas de campo.	Garantizar que las prácticas de campo sean inclusivas, seguras y sostenibles	Desde el primer año de vigencia de la PIIGNDVLVM se tienen prácticas de campo sin discriminación de géneros y sostenibles.	Gerencia Académica/ Técnica	X	X	X	X	X
3.2	<b>Incrementar la matrícula de mujeres en las ciencias</b>	Implementar acciones afirmativas para las mujeres jóvenes que	Incrementar gradualmente la participación de	Se establecen cuotas de ingreso para	Gerencia Académica/ Técnica	X	X	X	X	X

No.	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD	META	INDICADOR DE MEDICIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	PROGRAMACIÓN QUINQUENAL				
						2025	2026	2027	2028	2029
	<b>agronómicas y el cambio climático en la ENA.</b>	faciliten su ingreso a la formación académica en agronomía.	mujeres jóvenes en la carrera agronómica.	mujeres jóvenes en la carrera de agronomía desde el primer año.						
		Lograr la equidad de género en la población estudiantil de la formación académica del IENS.	Promover la equidad de género en el entorno educativo de la ENA, logrando una proporción de mujeres y hombres del 50% en todas las áreas.	Al finalizar el quinquenio, la población estudiantil femenina ha aumentado significativamente, acercándose a la meta de equidad.	Gerencia Académica/ Técnica	X	X	X	X	X
3.3	<b>Generar condiciones institucionales para la recreación, actividades deportivas, autocuidado, descanso, higiene y otros, que promuevan la igualdad de género en la ENA.</b>	Garantizar el uso equitativo de espacios físicos para actividades de autocuidado para estudiantes de ambos géneros.	Implementar un plan de autocuidado universal en el área educativa.	A partir del primer año, las mujeres y los hombres participan en actividades de autocuidado de forma equitativa.	Gerencia Académica/ Técnica	X	X	X	X	X
		Promoción del desarrollo deportivo femenino a través de torneos.	Contar con torneos deportivos inclusivos para la población estudiantil.	A partir del primer año, se tienen torneos deportivos inclusivos para la población estudiantil.	Gerencia Académica/ Técnica	X	X	X	X	X

No.	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD	META	INDICADOR DE MEDICIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	PROGRAMACIÓN QUINQUENAL				
						2025	2026	2027	2028	2029
3.4	<b>Implementar un programa de educación sexual y reproductiva para los estudiantes, para prevenir embarazos no deseados y garantizar los derechos de las alumnas embarazadas y sus hijos.</b>	Fomentar la educación sexual y reproductiva a través de talleres y campañas.	Desarrollar talleres y campañas en educación sexual y reproductiva.	Talleres y campañas realizadas.	Gerencia Académica/ Técnica y Clínica Médica	X	X	X	X	X
		Promover el uso de medidas anticonceptivas a través de campañas.	Prevenir embarazos no deseados y las enfermedades de transmisión sexual.	Campañas realizadas y métodos anticonceptivos distribuidos.	Gerencia Académica/ Técnica y Clínica Médica	X	X	X	X	X
		Garantizar la atención integral de las estudiantes embarazadas.	Garantizar la salud integral de madre y su bebé.	Atención y/o acompañamientos brindados.	Gerencia Académica/ Técnica y Clínica Médica	X	X	X	X	X
		Implementar programas académicos flexibles y de apoyo para estudiantes embarazadas, tanto en el aula como en el campo, para prevenir su repitencia o deserción.	Apoyar a la estudiante embarazada para que no deserte de la formación académica y garantizar su empoderamiento.	Programas académicos implementados.	Gerencia Académica/ Técnica	X	X	X	X	X
3.5	<b>Oferta de formación especializada en igualdad, sostenibilidad y cambio climático para estudiantes, profesorado y otros actores sociales.</b>	Jornadas de capacitaciones/cursos con diversas temáticas con énfasis al cambio climático: una oportunidad para la sensibilización y la formación	Desarrollar jornadas de capacitación/ cursos sobre sostenibilidad.	Jornadas y cursos desarrollados,	Unidad de Medio ambiente y Proyección Social	X	X	X	X	X

No.	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD	META	INDICADOR DE MEDICIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	PROGRAMACIÓN QUINQUENAL				
						2025	2026	2027	2028	2029
3.6	<b>Desarrollo de proyectos de extensión de la IES que promuevan la igualdad, la sostenibilidad y el cambio climático.</b>	Establecimientos y asistencia técnica en huertos geriátricos	Establecimiento de huertos geriátricos.	Huertos geriátricos establecidos	Unidad de Proyección Social	X	X	X	X	X
		Establecimientos y asistencia técnica agronómica en Centros Escolares a Nivel Básico	Garantizar la asistencia técnica para el desarrollo sostenible y la seguridad alimentaria promoviendo la igualdad de oportunidades para ambos géneros.	Asistencias técnicas realizadas en centros Escolares de Nivel Básico.	Unidad de Proyección Social	X	X	X	X	X
		Establecimientos y asistencia técnica agronómica en Hogares de Atención a la niñez	Garantizar la asistencia técnica para el desarrollo sostenible y la seguridad alimentaria promoviendo la igualdad de oportunidades para ambos géneros.	Asistencias técnicas brindadas en centros Hogares de Atención a la niñez.	Unidad de Proyección Social	X	X	X	X	X
		Establecimientos y asistencia técnica agronómica en Hogares de parálisis cerebral	Brindar asistencia técnica en hogares de parálisis cerebral	Asistencias técnicas brindadas en centros Hogares de Atención a la niñez.	Unidad de Proyección Social	X	X	X	X	X

No.	LÍNEA DE ACCIÓN	ACTIVIDAD	META	INDICADOR DE MEDICIÓN	UNIDAD RESPONSABLE	PROGRAMACIÓN QUINQUENAL				
						2025	2026	2027	2028	2029
			promoviendo la igualdad de oportunidades para ambos géneros.							
		Giras educativas en la ENA como una oportunidad para promover la igualdad de género y la sostenibilidad	Desarrollar giras educativas con respeto a la diversidad de género y promoviendo la sostenibilidad.	Giras educativas desarrolladas.	Unidad de Proyección Social	X	X	X	X	X
		Jornadas de capacitación a mujeres en huertos caseros	Promover la seguridad alimentaria y el empoderamiento económico de las mujeres.	Jornadas de capacitación brindadas.	Unidad de Proyección Social	X	X	X	X	X
3.7	Responder a demandas sociales de grupos desfavorecidos y excluidos como una oportunidad para la igualdad de género.	Casa Abierta en la ENA a sectores vulnerables luego del plan control territorial, Dirigido por Gabinete de Gobierno: una oportunidad para la igualdad de género y la recuperación socioeconómica.	Garantizar oportunidades de asistencia técnica promoviendo el desarrollo de emprendimientos y negocios.	Asistencias técnicas brindadas.	Unidad de Proyección Social	X	X	X	X	X



GOBIERNO DE  
EL SALVADOR