

AVANCES, RETOS Y DESAFÍOS EN DIVERSIDAD SEXUAL



Cruz Edgardo Torres Cornejo
Director de Diversidad Sexual

Avances

1. Visibilización
 2. Producción de herramientas
 3. Difusión de normativas*
 4. Capacitaciones*
 5. Relación con población LGBTI*
- ✓ Ministerios de Salud, Trabajo, Justicia y Seguridad y Relaciones Exteriores.

Período	EOP	CO	Logros
<i>1979-1991</i>	0	0	No se puede identificar.
<i>1992-2000</i>	1	2	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de prevención y control de la infección provocada por el virus de inmunodeficiencia humana.
<i>2001-2008</i>	1	3	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento de la Ley de prevención y control de la infección provocada por el virus de inmunodeficiencia humana. • Declaración sobre Derechos Humanos y Diversidad Sexual, Alcaldía de San Salvador.* • Declaración del 17 de mayo como el día contra la homofobia en el municipio de San Salvador.*

Análisis de período 2009-2019

Dimensión	2009-2018				Total
	AP	CAG	AI	DE	
Estructura de oportunidades políticas	1	1	1	1	4
	I	AR	CT	RA	
Capacidades Organizativas	0	1	1	1	3

2009-2018	4	3	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo Ministerial 202 (Ministerio de Salud) • Decreto Ejecutivo 56 (Presidencia de la República)* • Creación de la Dirección de Diversidad Sexual (Secretaría de Inclusión Social)* • Mesa Permanente de Derechos Humanos de la población LGBTI (Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos)* • Sentencia 18-2004 "Asociación Para la Libertad Sexual El Nombre de la Rosa"* • Otorgamiento de Personería Jurídica a Organizaciones LGBTIQ (Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial)* • Campaña "No me Etiquetes" (Ministerio de Salud) • Manual de Dirección de Albergues (Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial) • Incorporación al grupo promotor de derechos de la población LGBT en la Organización de las Naciones Unidas • Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019* • Acuerdo D. G. No. 2015-06-0189 (Instituto Salvadoreño del Seguro Social)* • Decreto Legislativo 106-2015 (Reforma del Código Penal)* • Lineamientos técnicos para la atención integral en salud de la población LGBTI (Ministerio de Salud) • Campaña "Trabajo digno para todos" (Ministerio de Trabajo y Previsión Social)* • Mesa de Acceso Laboral para población LGBTI (Ministerio de Trabajo y Previsión Social)* • Acuerdo Ministerial 35 (Ministerio de Trabajo y Previsión Social)*
-----------	---	---	---

- | | | |
|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none">• Política Nacional para la protección y desarrollo de la persona migrante salvadoreña y su familia• Política del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública para la atención de la población LGBTI*• Comité Técnico de seguimiento de la Política del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública para la atención de la población LGBTI*• Protocolo de atención legal y psicosocial para personas que enfrentan violencia (Fiscalía General de la República)• Unidad de atención especializada a población LGBTI (Fiscalía General de la República)*• Política Institucional de Género e Inclusión Social (Centro Nacional de Registros) |
|--|--|--|

Retos

1. Propuesta de Reformas Legales (Códigos, Leyes).
 2. Datos LGBTI en informes de Rendición de Cuentas.
 3. Contrataciones afirmativas (Internas y Externas).
 4. Política Nacional (Articulación).
 5. Instituto Nacional contra la Discriminación (INAD).
 6. Inversión y fortalecimiento.
- Ámbitos Educativo, Opinión Pública (Ideología de Género), Empresa Privada.

Oportunidades

1. Experto Independiente de Naciones Unidas para la situación LGBTI.
2. Opinión Consultiva 24/17, Corte Interamericana de Derechos Humanos.
3. Federación Salvadoreña LGBTI (FESLGBTI).
4. Coalición para la Igualdad de Derechos (ERC).





ÍNDICE DE INCLUSIÓN INSTITUCIONAL LGBTI EL SALVADOR, MAYO/2019



Políticas Públicas

Políticas Públicas: Según Dye (en Subirats et al (2008, pág. 38)

"todo aquello que los gobiernos deciden hacer, o no hacer"

Subirats et al (2008, pág. 38) define a la política pública como:

“Una serie de **decisiones o de acciones**, intencionalmente coherentes, tomadas por diferentes **actores**, públicos y a veces no públicos -cuyos recursos, nexos institucionales e intereses varían- a fin de resolver de manera puntual un **problema políticamente definido como colectivo**. Este conjunto de decisiones y acciones da lugar a actos formales, con un grado de obligatoriedad variable, tendentes a modificar la conducta de grupos sociales que, se supone, originaron el problema político a resolver (**grupos-objetivo**), en el interés de grupos sociales que padecen los efectos negativos del problema en cuestión (**beneficiarios finales**)”

Implementación de Políticas Públicas

El riesgo de fracasos en la implementación de las políticas está asentado en la aceptación o rechazo de sus objetivos por parte de los implementadores *“Los encargados de la implementación pueden hacer fracasar la ejecución de una política cuando rechazan los objetivos contenidos en ella [...]”*

Los intereses y el sistema de valores de los implementadores, entonces, juega un rol estratégico en la implementación de normativas.

Los objetivos de una política pueden ser rechazados por muy diversas razones: pueden ofender los sistemas de valores personales de los responsables, lesionar lealtades externas a la organización, poner en riesgo el interés propio, o afectar relaciones ya existentes al otorgarles preferencia” (Van Meter & Van Horn, 1993)

Evaluación de Políticas Públicas

La evaluación de las políticas públicas requiere de un alto nivel de compromiso con la mejora continua, de parte de quien o quienes emiten la política. Es imprescindible el máximo nivel de participación, por tanto apropiación, de la población objetivo y beneficiada, de las políticas públicas que les atañen y de las metodologías de evaluación.

ÍNDICE DE INCLUSIÓN INSTITUCIONAL

Dirección de Diversidad Sexual

¿Qué medimos?

Decreto Ejecutivo 56

DIARIO OFICIAL

TOMO N° 387 / NUMERO 86 SAN SALVADOR, MIERCOLES 12 DE MAYO
DE 2010

DECRETO EJECUTIVO No. 56.-

*DISPOSICIONES PARA EVITAR TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN EN LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, POR RAZONES DE IDENTIDAD DE GÉNERO
Y/O DE ORIENTACIÓN SEXUAL.*

**YO NO
DISCRIMINO
A NADIE**

Por su identidad de género
y/o su orientación sexual

Decreto
Ejecutivo No. **56**

"Disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la administración pública por razones de identidad de género y/o de orientación sexual!"

Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019

Capítulo I – Literal B “La equidad, la inclusión social y la protección social como estrategias para asegurar el Buen Vivir”

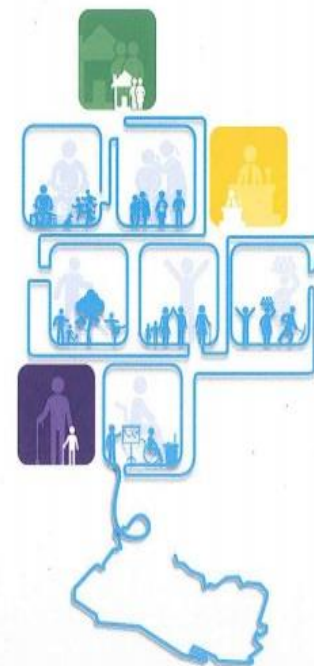
Numeral 4: Poblaciones Prioritarias

Objetivo 5 “Acelerar el tránsito hacia una sociedad equitativa e incluyente”

L.5.3.8 “Promover los Derechos y atender las necesidades de los pueblos originarios, población LGBTI y veteranos y veteranas del conflicto armado”

EL SALVADOR

PRODUCTIVO, EDUCADO Y SEGURO








PLAN QUINQUENAL DE DESARROLLO
2014-2019

¿Para qué lo medimos?

Conforme al Art. 5 del Decreto Ejecutivo 56, la Secretaría de Inclusión Social tiene la facultad de proveer **asesoría** y **orientación** a las instituciones que integran al Órgano Ejecutivo en su implementación.

¿Cómo lo medimos?

- Sistema de puntuación

Rango %	Grafica
0 - 15	
16 -25	
26 - 50	
51 - 75	
76 - 100	

CATEGORÍAS E INDICADORES

CATEGORÍA I. NORMATIVAS DE NO DISCRIMINACIÓN

Esta categoría evalúa si la discriminación basada en Orientación Sexual y/o Identidad de Género (OSIG) está siendo abordada desde la perspectiva de la normativa existente y si esta, además, ha sido difundida o aplicada durante los últimos dos años de trabajo (por lo menos).

- **Difusión o aplicación del Decreto Ejecutivo N°56:** Se entenderá por difusión cualquier actividad interna que haya llevado a la divulgación del Decreto preferiblemente que se haya hecho entrega en copia digital o física del mismo. En cuanto a la aplicación del Decreto será contemplado todo hecho donde el Decreto haya surtido efecto favorable para las personas LGBT, con especial énfasis si este ha sido incorporado en la hoja de evaluación anual de las/los empleados de la institución atendiendo al Art. 3 inciso 2 del mismo.
- **Normativa interna para garantizar la no discriminación por OSIG:** que dentro de las instituciones se haya hecho la revisión necesaria para armonizar su reglamento interno con el Decreto Ejecutivo N°56 o cualquier otra norma, protocolo o directriz.
- **Procedimientos de relaciones laborales para solventar denuncias de acoso laboral por OSIG:** que dentro del departamento de Recursos Humanos o personas encargadas de manejo de personal tengan un procedimiento que pueda ser utilizado por personas LGBT cuando éstas sufran un detrimento en sus Derechos basado en su orientación sexual y/o identidad de género.

CATEGORÍA II. INSTITUCIÓN COMO EMPLEADORA/PATRONO

Esta categoría evalúa el compromiso de la institución por promover la igualdad de derechos para todas las personas, incluyendo a las personas LGBT de manera específica, mediante las medidas que toma como patrono, así como las medidas de contratar empresas proveedoras que sean consecuentes con el compromiso del respeto de los derechos para sus trabajadoras/es.

- **Política de contratación que específicamente establezca la prohibición de discriminar por OSIG:** Se indagará si dentro de las políticas de contratación de la institución existe la prohibición de discriminar a un/una candidata a una plaza de trabajo por razón de su OSIG.
- **Respeto al nombre social del/la empleada, aunque este no sea legalmente reconocido:** Cuando, aun siendo un vacío legal existente en la República de El Salvador el que las personas trans no pueda contar con un documento de identidad que las identifique con respeto y de acuerdo a su Identidad de Género, la institución no cree ninguna barrera para la utilización del mismo. Por ejemplo, en el carné de empleada/o se plasme con el nombre social/asumido por la/el trabajador.
- **Adjudicar a proveedores con políticas claras de no discriminación por OSIG:** Al momento de realizar el pliego de peticiones o términos de referencia para una contratación externa de bienes o servicios se contemple el requisito o deseabilidad de que la empresa tenga políticas comprometidas con los derechos de los trabajadores LGBT o a principios de no discriminación en general.

CATEGORÍA III. COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES LGBT

Esta categoría busca medir un compromiso sostenible para la inclusión en el trabajo de la institución, así como crear un ambiente amigable dentro de la misma para las personas LGBT que ya laboran ahí o que quieren ingresar a laborar.

- **El proceso de inducción para nuevos empleados/as (temporales o fijos) incluye sensibilización en temas de OSIG:** Se tomará en cuenta que dentro de las charlas de inducción a la que asisten los empleados de la institución o a cualquier otro tipo de charlas durante el desarrollo de sus funciones se incorpore la difusión del Decreto Ejecutivo N°56, abordar de forma responsable y científica el tema de las orientaciones sexuales e identidades de género. Como fuente de verificación se aceptarán los listados de las personas asistentes, la carta metodológica diseñada para la inducción de nuevas/os trabajadores, fotografías de procesos de inducción que sustenten la información.
- **Mandos altos y medios de la institución reciben periódicamente Formación/sensibilización en temas OSIG:** Se entenderá por periódicamente al menos una vez al año durante los últimos tres años, aunque la frecuencia deseada es mayor, así mismo cualquier invitación al titular de la institución donde haya sido delegada una persona por el/ella designada y la rendición de informe respectivo a la actividad.

CATEGORIA IV. SERVICIOS INSTITUCIONALES

Se evaluará el esfuerzo de las instituciones por brindar un servicio diferenciado e incorporación a programas, políticas y proyectos de personas LGBT sin ninguna forma de discriminación.

- **Cuenta con una Dirección/Unidad/Gerencia de Derechos Humanos que promueva el respeto a los Derechos Humanos de las personas LGBT:** Se tomará como referencia el organigrama actualizado de la institución para constatar la existencia de dicha dependencia (en su defecto cualquier otra unidad dentro del organigrama que tenga el tema a cargo), en cuanto a la promoción del respeto de los Derechos Humanos de personas LGBT se tomará en cuenta cualquier actividad, nota, circular, etc. emanada de esa dependencia que sirva para tal propósito.
- **La institución tiene una organización LGBT como enlace para la toma de decisiones:** Para tal efecto se corroborará si dentro de los contactos para los espacios de toma de decisiones en cuanto a participación ciudadana se refiera se contemple al menos un contacto, organización de sociedad civil LGBT, que sea referente para el tema de Derechos Humanos de las personas LGBT.
- **Políticas anti-discriminatorias por OSIG:** Para este ítem se tomará en cuenta cualquier tipo de promoción de servicios que incorpore la no discriminación basada en Orientación Sexual e Identidad de Género para acceder a los mismos, además de cualquier otro tipo de “no discriminación” que sea promovido.

CATEGORÍA V. ESTADÍSTICA INSTITUCIONALES Y TRANSPARENCIA

Se evaluará el esfuerzo de las instituciones por brindar información transparente y desagregada en la atención a usuarios/as LGBT como beneficios o acciones afirmativas a sus empleados; así mismo se tomará en cuenta dentro del ejercicio de rendición de cuentas si se incorpora cifras que permitan conocer la realidad de las personas LGBT que interactúan con la institución.

- **Creación de estadísticas desagregadas por población LGBT:** Se tomará como cifras desagregadas todos los datos estadísticos disponibles dentro de la institución donde se pueda ver reflejado la participación, beneficio o trabajo que se realiza por la igualdad de Derechos Humanos de las personas LGBT.
- **Cifras de personas LGBT dentro del informe de rendición de cuentas:** Se tomará en cuenta para evaluar este ítem si al momento de presentar el informe de rendición de cuentas las/los titulares de las instituciones hacen referencia a alguna sobre algún servicio, acción, proyecto que beneficie a las personas LGBT que utilizan los servicios de dicha institución.
- **Acceso público a información sobre personas LGBT:** Que las oficinas OIR de las instituciones evaluadas tengan identificado el proceso para indagar sobre cifras, estadísticas o información relevante que se refiera a personas LGBT al interior de cada institución. Con el debido respeto a la Ley de acceso a la Información pública y demás observancias de ley.

CATEGORÍA VI. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD LGBT

En esta categoría será evaluada el compromiso institucional para erradicar las desigualdad en derechos basados en la Orientación Sexual e Identidad de Género de las personas, para esto se indagará sobre la utilización de la exposición mediática, así como la influencia en opiniones y capacidad jurídica para reformar la legislación que es utilizada por cada uno de las/los titulares de las instituciones o los mandos medios que tienen exposición pública y si esta es utilizada de forma negativa o positiva según el caso.

- **Tomar postura pública en lo relacionado a los DDHH – LGBT:** Se evaluará las declaraciones de los titulares, mandos medios de las instituciones que hayan hecho declaraciones públicas en la coyuntura sobre discusión de temas que afecten de forma negativa o positiva a las personas LGBT, o que hayan participado en actos públicos a favor de la inclusión y avance de los Derechos Humanos de esta población.
- **Proponer a la Asamblea Legislativa reformas/creación de leyes a favor de los Derechos de las personas LGBT** *aplica solo para Ministerios

Además, en la tarjeta de puntaje se ha incorporado 20 punto extra o *Bonus*, estos puntos están destinados a reconocer el esfuerzo de aquellas acciones que desde las instituciones evaluadas lleven a tener una atención claramente diferenciada que beneficie a las personas LGBT desde la perspectiva de la discriminación positiva como una medida afirmativa para conseguir la equidad e igualdad entre todas las personas. Así como evaluar la interseccionalidad con que se aborda.

RESULTADOS

Índice de Inclusión Institucional (2016)

Puntajes Altos (76% - 100 %)

Conocen, difunden y aplican el Decreto Ejecutivo N°56, que es la base en la cual sustentan el desarrollo de las actividades reportadas y por lo tanto permite utilizar esta única herramienta con el máximo de su provecho para fomentar la inclusión de las personas LGBT, tanto como usuarias de los servicios que prestan, como personas empleadas y trabajando bajo las ordenes de las mismas.

Otro elemento de peso a considerar, es que en estas instituciones tienen una plataforma normativa mínima para poder desarrollar procedimientos y normas que tengan el enfoque de Derechos y la inclusión dentro de sus ejes transversales de trabajo.

INSTITUCIONES

I. Normativa de No Discriminación

II. Institución como Empleadora / Patrono

III. Competencias Organizacionales LGBT

IV. Servicios Institucionales

V. Estadísticas Institucionales y Transparencia

VI. Relaciones con la Comunidad LGBT

Total sin Bonus

Bonus

MTPS							83	15	98
MINSAL							70	17	87
CNR							76	6	82
CANCILLERÍA							70	6	76

Puntajes promedio (51% - 75%)

Todas las instituciones ubicadas en los puntajes promedio tienen como acción determinante la difusión y conocimiento del Decreto Ejecutivo N° 56.

Los procesos de formación y sensibilización se convierten en un paso trascendental que abre las puertas a la inclusión, pues a través de ellos se logra crear consciencia de la necesidad de abordajes diferenciados traducidos en acciones concretas.

El hecho que únicamente dos instituciones, entre este grupo, tienen o reconocen a alguna organización LGBT como enlace o referente, hace pensar que el tener relación con la población LGBT organizada tiene como resultado un mayor avance, pues se incorpora activamente a la población en condición de exclusión permitiéndole participar en la creación de las respuestas necesarias para cerrar la brecha.

INSTITUCIONES

	I. Normativa de No Discriminación	II. Institución como Empleadora/ Patrono	III. Competencias Organizacionales LGBT	IV. Servicios Institucionales	V. Estadísticas Institucionales y Transparencia	VI. Relaciones con la Comunidad LGBT	Total sin Bonus	Bonus	
MJSP							69	4	73
ISSS							61	0	61
INSAFORP							53	2	55
ANSP							49	5	54

Puntajes bajos











































Titulares requieren establecer políticas o normativas internas al respecto de las necesidades que el sector de la población LGBT enfrenta; al mismo tiempo se debe establecer contacto con algún referente entre organizaciones LGBT.

Muchas instituciones en este nivel manifestaron una mejora significativa entre 2016 y 2019

INSTITUCIONES

	I. Normativa de No Discriminación	II. Institución como Empleadora/ Patrono	III. Competencias Organizacionales LGBT	IV. Servicios Institucionales	V. Estadísticas Institucionales Y Transparencia	VI. Relaciones con la Comunidad LGBT	Total sin Bonus	Bonus	
FSV							42	4	46
MINGOB							41	0	41
ISBM							38	0	38
ISDEMU							27	2	29
MICULTURA							17	10	27
MDN							25	0	25

INSTITUCIONES

	I. Normativa de No Discriminación	II. Institución como Empleadora/ Patrono	III. Competencias Organizacionales LGBT	IV. Servicios Institucionales	V. Estadísticas Institucionales y Transparencia	VI. Relaciones con la Comunidad LGBT	Total sin Bonus	Bonus	
MOP							19	0	19
ISNA							18	0	18
INJUVE							12	6	18
CONAIPD							15	0	15
HACIENDA							10	0	10
MINED							6	2	8
FISDL							0	0	0

Brechas positivas 2016-2019

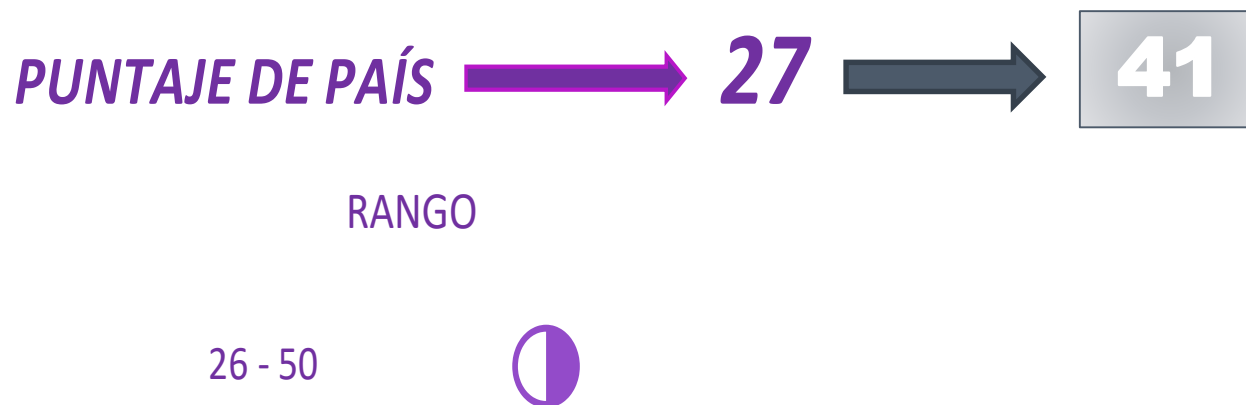
INSTITUCIONES	Brecha + 2016-2019
CNR	77
MJSP	54
MINGOB	41
ISBM	38
ANSP	20
ISNA	18
CANCILLERÍA	9
MICULTURA	6
MINSAL	5



Promedio Nacional

A. Resultado de país

Se ha realizado el ejercicio de promediar un resultado global o de país de la aplicación y operativización del Decreto Ejecutivo N° 56, que pudiera representar de forma gráfica el desempeño del aparataje estatal con relación a este.

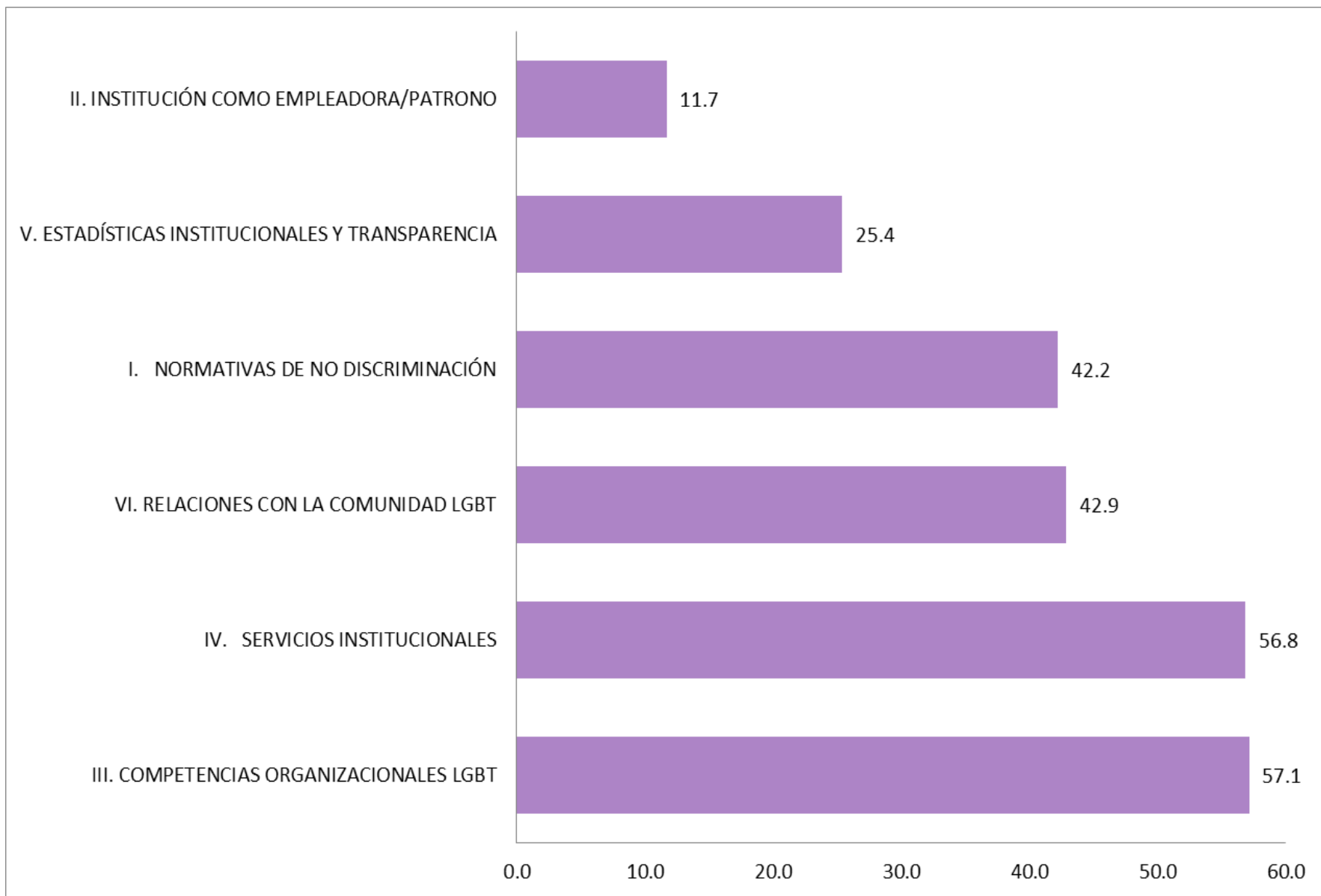


Destacar

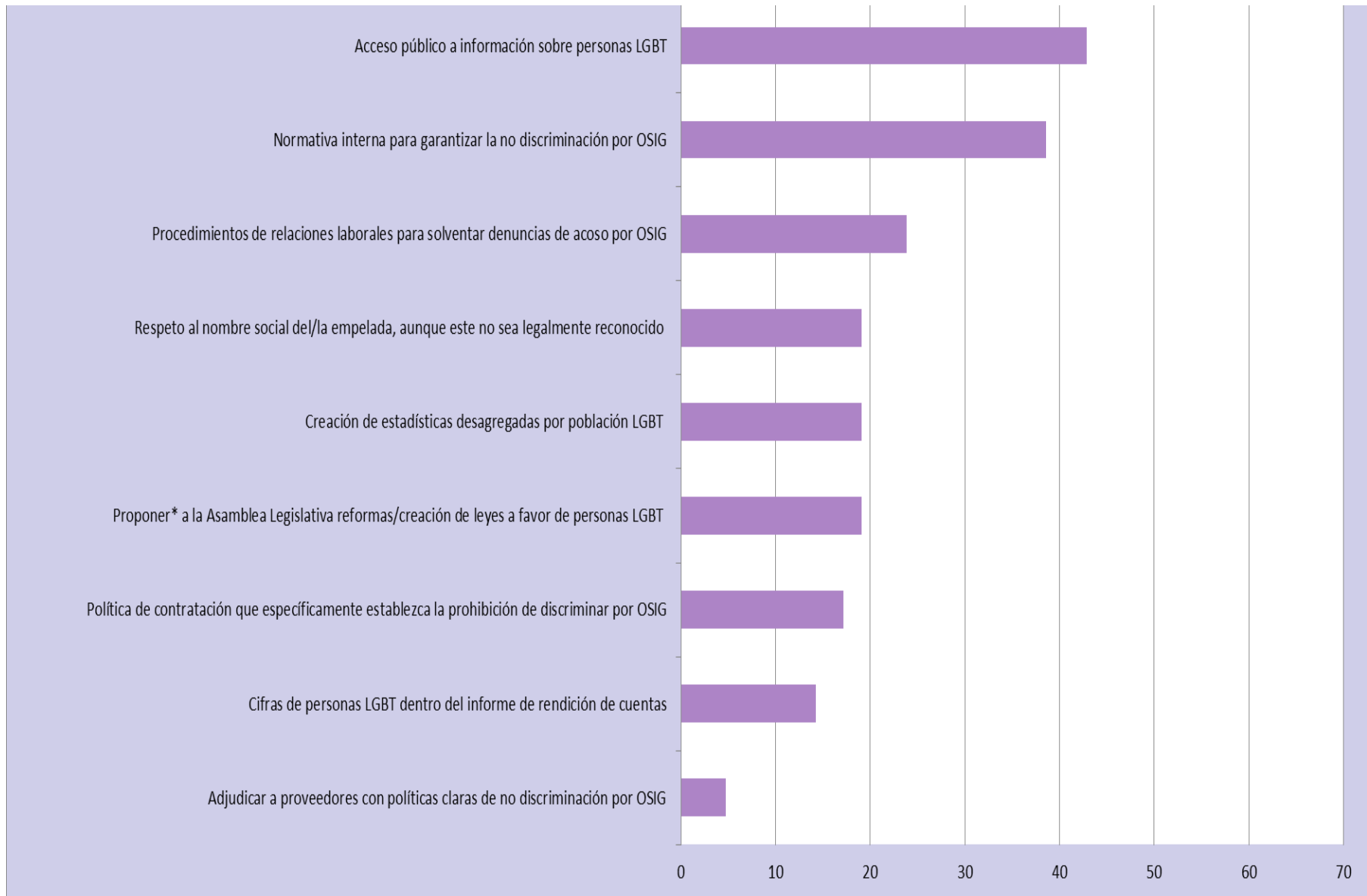


**TRIANGULO DE LA
INCLUSIÓN**

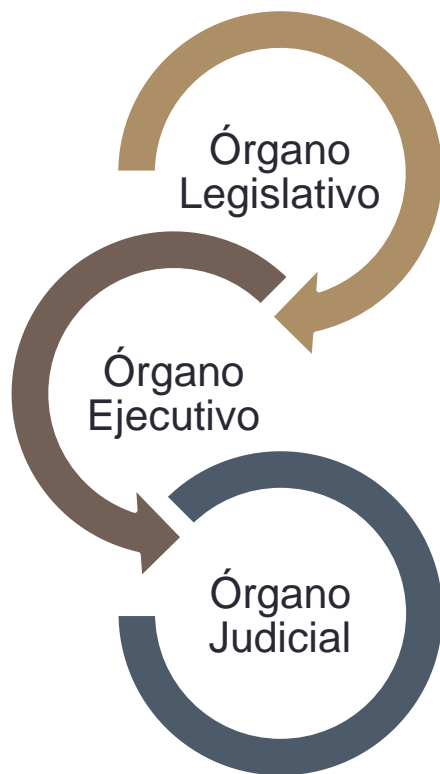
RETOS







Alcance





Infórmate de tus Derechos

**SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL-DIRECCIÓN DE
DIVERSIDAD SEXUAL 2244-2751 / 2244-2770**

SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL

GOBIERNO DE
EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

Cruz Edgardo Torres Cornejo
Director
Dirección de Diversidad Sexual

Colonia Escalón, Calle José Martí No 15
San Salvador, El Salvador, C.A.
Tel.: (503) 2244-2780 Cel.: (503) 7873-4689
ctorres@inclusion-social.gob.sv

www.inclusion-social.gob.sv



@SecInclusionSV



InclusionSV



@inclusion-socialSV



Inclusion Social sv