

LINEAMIENTOS ESENCIALES QUE FACILITAN LA CONSTRUCCIÓN DEL PRESUPUESTO SENSIBLE AL GÉNERO DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

Proyecto: Construcción participativa, documentada y
transparente del primer Presupuesto Sensible al Género de la
Procuraduría General de la República.

Esta publicación ha sido auspiciada por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), en el marco del Proyecto “Construcción participativa, documentada y transparente del primer Presupuesto Sensible al Género de la Procuraduría General de la República”, ejecutado por la OEF de El Salvador, bajo Convenio de Donación Casals & Associates No. 21008000-03.



Asociación para la Organización y Educación Empresarial Femenina de El Salvador (OEF)

Calle Guadalupe y Pje. Dr. Mario Romero
Alvergue No. 1320, Colonia Médica, San
Salvador, El Salvador, C.A.

Tel. / Fax: (503) 2225-7888
e-mail: oefes@integra.com.sv
Web site: www.oefes.org

Documento elaborado por:
Equipo de la OEF.

ÍNDICE

	Pág.
I. Introducción	5
II. Objetivos de los Lineamientos	7
III. Pasos previos para llegar a formular un presupuesto sensible al género	8
3.1. Revisión del marco jurídico y filosófico institucional y de los procesos de planificación existentes	8
3.2. Criterios para considerar montos presupuestarios con perspectiva de género	11
IV. Recomendaciones para formular un presupuesto sensible al género	12
V. Glosario de términos básicos utilizados	13
VI. Bibliografía	15
VII. Anexos	16

INTRODUCCIÓN

El presente documento recoge algunos de los **lineamientos** esenciales para formular un presupuesto sensible al género. Mismo que es una estrategia eficaz que contribuirá en la superación de las relaciones desiguales entre mujeres y hombres, de tal forma de satisfacer las necesidades prácticas y estratégicas, desagregadas según sus propias condiciones sociales. Tales lineamientos son un esfuerzo más encaminado a facilitar la construcción de un presupuesto que contribuye al cumplimiento de algunos compromisos del Gobierno, por reconocer y mejorar las condiciones desiguales entre hombres y mujeres. Los cuales han sido expresados en diferentes convenciones, tal como en la IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing, en la cual se enuncia que es “**Esencial diseñar, aplicar y hacer el seguimiento de políticas y programas eficaces, eficientes y que se refuercen entre sí desde una perspectiva de género a todos los niveles, para favorecer el empoderamiento y el avance de las mujeres, con su plena participación**” y lo contemplado en la “Política Nacional de la Mujer”.

Es importante citar que **los lineamientos** en cuestión se basan, por un lado, en aportes de varias personas quienes son referentes vinculadas al trabajo de género y en el estudio de aquellos aspectos de la PGR asociados al presupuesto que por siempre han consignado información que no concibe ni tampoco refleja las condiciones y necesidades de la población usuaria de sus servicios, diferenciadas por género. Pese al sentimiento positivo que les genera la voluntad política que prevalece dentro de la PGR, de reorientar su quehacer con una visión hacia la equidad de los géneros.

Entonces, formular tales lineamientos ha demandado mejorar el nivel de sensibilización del personal clave de la Institución en referencia y de escudriñar los diferentes procesos financieros y administrativos de la dinámica institucional. Al mismo tiempo propone ajustes y modificaciones tanto en lo operativo como en lo político y estratégico de la PGR. Sin que el alcance de estos lineamientos haya llegado a la formulación de un presupuesto sensible al género para la PGR, por lo que todavía queda mucho camino por recorrer.

Según lo previsto al inicio del proyecto, este presupuesto incluiría hacer asignación de rubros presupuestarios, orientados a mejorar la condición de la mujer, a partir de programas que conlleven nuevas oportunidades, basadas en paliar y elevar sus diferencias y déficit. Sin embargo, hemos aprendido que llegar a que las instituciones públicas planteen su presupuesto con sensibilidad al género, requiere de crear una normativa especializada cuyos alcances generales pasen por la definición de una política presupuestaria gubernamental orientada a mejorar la equidad de los géneros y la ejecución de programas especiales en beneficio de las mujeres, hasta compatibilizar los alcances y requerimientos que sugiere la Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado (Ley AFI), que regula lo concerniente a las finanzas públicas. Entonces, la creación y aprobación de esa normativa especializada, demanda de una fuerte voluntad política y además de la toma de conciencia de la sociedad y más todavía de las instancias gubernamentales, sobre la importancia de apostarle a la equidad de los géneros. Ya que implica cambios en la estructura y en la orientación de los fondos del Estado, asignándolos con una mirada que privilegie lo humano sobre lo político.

Finalmente, es importante destacar, que un presupuesto sensible al género es un recurso que viabiliza la auditoría social, contribuye a aumentar la transparencia en la gestión de las instituciones y podría garantizar, en el mediano plazo, una participación equilibrada de mujeres y hombres. En efecto, los presentes lineamientos se construyen con el propósito de orientar y estimular para que más instancias públicas se cuestionen y se animen a formular su presupuesto considerando las necesidades desagregadas por género, denotando un esfuerzo por retomar y aplicar en su trabajo el enunciado de los Objetivos del Milenio, con los cuales el Gobierno ha adquirido el compromiso de cumplirlos.

OBJETIVOS DE LOS LINEAMIENTOS



- ♀ Desarrollar algunos elementos esenciales, que faciliten y orienten sobre la formulación de un presupuesto sensible al género en cualquier instancia pública.
- ♀ Enriquecer la experiencia local y sensibilizar a la población en la construcción de una nueva cultura que considere, la perspectiva de género, como factor de desarrollo y de justicia social.

PASOS PREVIOS PARA LLEGAR A FORMULAR UN PRESUPUESTO SENSIBLE AL GÉNERO



Partiendo de que la aplicación de los principios de la teoría de género, va más allá del enunciado de políticas y de la feminización del lenguaje; se plantea a continuación la aplicación de los pasos siguientes:

3.1. Revisión del marco jurídico y filosófico institucional y de los procesos de planificación existentes.

Estos son elementos esenciales que definen y orientan el rumbo de una institución y por lo mismo determinantes para la inserción de nuevos valores en el marco de su cultura. En efecto, aplicar la perspectiva de género demanda de este tipo de cambios y de incluir los aspectos siguientes:

- 3.1.1. **Revisión e inclusión de la perspectiva de género en el marco jurídico y filosófico de la institución:** Esto implica revisar y garantizar que el contenido de la Ley Orgánica y del pensamiento estratégico institucional, orientan y reflejan una perspectiva e incidencia en la equidad de los géneros; además de un lenguaje genéricamente incluyente, que visibilice las condiciones de las mujeres y de los hombres. Estos elementos deberán ser consignados, muy especialmente en la **misión, visión, valores y políticas institucionales**. (Ver anexo, ejemplo 1).
- 3.1.2. **Formular o incluir perspectiva de género en el Plan Estratégico (PE) y Plan Operativo (PO) institucional:** A partir de la misión y visión, el PE deberá recoger elementos que viabilicen la aplicación de la teoría de género, en tanto que de éste se desprende el Plan Operativo. En efecto, los indicadores, estrategias, objetivos y metas institucionales, deben considerar un impacto diferenciado en los géneros y recoger el compromiso de mejorar las condiciones de las mujeres, en la clientela interna y en su población usuaria, como parte de sus prioridades (ver anexo, ejemplo 2).

3.1.3. Revisión e inclusión de perspectiva de género en los instrumentos que captan información. En el marco de documentar y sistematizar el quehacer institucional, es importante que la captación de información y la construcción de estadísticas, sean diferenciadas por sexo en todos los instrumentos de trabajo utilizados para la rendición de cuentas. Facilitando el análisis y la incidencia de cada monto presupuestario en la población usuaria, por género.

3.1.4. Fortalecer conocimientos de la teoría de género y presupuestos públicos, al personal de la institución: La aplicación de la teoría de género dentro de cualquier institución pasa por que su personal conozca y tenga un nivel de apropiación de dicho tema, al punto de poder aplicarlo tanto en sus relaciones internas como en su trabajo cotidiano con la población usuaria. En efecto, el desarrollo de **Talleres de sensibilización sobre la teoría de género y presupuestos sensibles al género**, debe compartirse con su personal sistemáticamente con la finalidad de informar, actualizar y que sea una temática de prioridad en los planes de capacitación institucional.

Se recomienda definir estrategias desde los niveles más altos a los niveles más operativos, es decir iniciar la sensibilización con personal clave, para que las personas capacitadas lo divulguen y se sensibilicen al interior de todas las unidades.

3.1.5. Conformar Comité que vele por la aplicación de perspectiva de género a nivel institucional: Para que las acciones sean sostenibles y se brinde un auténtico seguimiento de la aplicación de perspectiva de género en los procesos operativos institucionales, se establece la conformación de un Comité de Género, que planifique y garantice la realización de acciones y vele por la aplicación justa de estrategias contribuyentes a la igualdad y equidad de los géneros, a nivel institucional.

Se establece que su integración sea de forma representativa según sexo y éste se ubique en un nivel jerárquico que tenga capacidad de decisión y de ser escuchado.

- 3.1.6. Citar Referentes de Género:** A partir de la conformación del Comité de Género se establece la determinación de Personas Referentes en cada Unidad organizativa. Las personas designadas velarán porque no exista discriminación por razones de sexo con la clientela interna y que la atención de la población usuaria sea con equidad. Su función primordial será la de promover y monitorear acciones a favor de la igualdad y equidad de los géneros como parte del seguimiento al plan de acción que formule el Comité de Género, con su apoyo.
- 3.1.7. Identificar y determinar necesidades diferenciadas por género de la población usuaria y del personal de la institución:** En el caso del personal, será el Comité de Género y las referentes institucionales quienes se responsabilizarán de identificar necesidades y resolver sobre las mismas. En cuanto a la identificación de las necesidades de la población usuaria, se requerirá que cada Procuraduría construya un perfil sociodemográfico, que explore las necesidades de su población usuaria, procurando identificar las brechas entre hombres y mujeres y respondiendo a las mismas en el marco de los servicios que brinda la institución. Pudiendo justificar la asignación adecuada de recursos económicos y personal idóneo, según la problemática encontrada y aportando en la formulación de planes operativos más realistas que respondan e impacten mejor en las necesidades de la población, según género.
- 3.1.8. Elaborar un Plan de Acciones Afirmativas que incidan en la superación de las desigualdades e inequidades existentes entre hombres y mujeres, a nivel interno y externo de cada institución:** Comprende acciones estratégicas de las instituciones, destinadas a reducir y ojala eliminar, en el corto, mediano y largo plazo, las condiciones que generan desigualdades e inequidades sociales; a fin de conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y de conquistar la participación equilibrada de ambos géneros, en todo contexto. (Ver anexo, ejemplo 3).

3.2. Criterios para considerar montos presupuestarios con perspectiva de género.

Las instancias públicas pueden justificar la asignación de recursos que le aporten a la igualdad de los géneros, a partir de sus planes de trabajo que consignen acciones que le den vida a una política de equidad de género. A la vez se sugiere hacer las consideraciones siguientes:

- ♀ Prioridades institucionales, definidas a partir de políticas nacionales de desarrollo, considerando las condiciones reales vinculadas con género.
- ♀ Compromisos internacionales adquiridos, relacionados con el alcance de la equidad e igualdad de géneros, como una estrategia de democracia y de justicia social.
- ♀ Definir un monto presupuestario para la realización de acciones o programas que le aporten a la igualdad de los géneros en el personal y en la población usuaria, atendiendo prioritariamente las necesidades de mujeres usuarias con altos niveles de vulnerabilidad y que residan en zonas de menor desarrollo social.
- ♀ El Comité de Género deberá gestionar la asignación de recursos a nivel interno con base a necesidades exploradas y recogidas en consulta con el personal y con la población usuaria, consideradas según género.
- ♀ Número de casos atendidos por área de trabajo, desagregados por sexo y edad, en el marco del conocimiento del perfil sociodemográfico de cada área de impacto.

Los aspectos aquí tratados, ofrecen algunos de los lineamientos claves que ayudarán en la formulación de un presupuesto sensible al género y se suman a otros esfuerzos ya iniciados, en algunas esferas gubernamentales, asociados a la implementación de “Presupuestos por Resultados”. Sin embargo, hay condiciones culturales y paradigmas que limitarán el avance para vencer la neutralidad de los presupuestos gubernamentales, en el corto plazo. Por lo tanto, faltan nuevos peldaños por ascender en el alcance de construir un presupuesto sensible al género, para lo que es importante continuar en este proceso con la firmeza de lograr los cambios ideológicos y políticos necesarios, al interior de la sociedad salvadoreña y de las instituciones públicas.

RECOMENDACIONES PARA FORMULAR UN PRESUPUESTO SENSIBLE AL GÉNERO

IV

- ♀ Los lineamientos presentados serán útiles si existe voluntad política dentro de la institución, ya que las y los referentes institucionales son decisivos para orientar el cambio y la inclusión de nuevas prácticas.
- ♀ La inversión del Estado debe orientarse a disminuir las desigualdades de desarrollo de los géneros y a la mejora de la convivencia de paz y justicia social.
- ♀ El Ministerio de Hacienda debería requerir desde su formulación hasta la presentación de informes de los presupuestos ejecutados, apartados que reflejen sustancialmente la incidencia de la ejecución del presupuesto en el alcance de la equidad e igualdad de los géneros.
- ♀ Las Instituciones públicas deberían utilizar su Página Web, como un instrumento para divulgar su quehacer institucional, destacando su impacto en grupos de mujeres y hombres. Lo que delatará un interés por transparentar la gestión gubernamental.
- ♀ Coadyuvar esfuerzos institucionales para lograr que todas las instancias públicas, definan políticas de equidad de género y asignen montos presupuestarios para la aplicación de la misma.

GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS UTILIZADOS



1. **Auditoria Social:** Se refiere a los procesos por medio de los cuales la ciudadanía (organizadas en sociedad civil o individualmente) establece mecanismos para exigir a la administración pública una provisión de servicios de manera eficiente y satisfactoria, de acuerdo a sus demandas sociales y las promesas de los planes de desarrollo.
2. **Ley AFI:** Ley Orgánica de Administración Financiera Integral del Estado, que tiene por objeto normar y armonizar la gestión financiera del sector público. Establece el Sistema de Administración Financiera Integral (SAFI) la cual comprende los subsistemas del presupuesto.
3. **Marco filosófico:** Describe la postura y el compromiso que tiene la institución. Su filosofía manifiesta la integridad ética-moral de la institución y su compromiso con la sociedad.
4. **Marco jurídico:** Conjunto de disposiciones leyes, reglamentos y acuerdos a los que debe apegarse una dependencia o entidad, en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.
5. **Perspectiva de género:** Clave de interpretación de la sociedad que pretende discernir y denunciar los condicionamientos que reprimen a la mujer y a la vez, promueve iniciativas para liberarla de esos condicionamientos.
6. **Política presupuestaria:** La política presupuestaria es el conjunto de lineamientos que determinan las orientaciones, prioridades, estimación de la disponibilidad global de recursos, techos financieros y variables básicas para la asignación de recursos; asimismo contiene las normas, métodos y procedimientos para la elaboración de los proyectos de presupuesto en cada entidad. Art. 29 Ley AFI

7. **Rendición de cuentas:** Es la acción como deber legal y ético que tiene todo funcionario o persona, de responder e informar por la administración, en el manejo de fondos, bienes o recursos públicos asignados, así como también del cumplimiento de los resultados que le han sido conferidos.

8. **Transversalización de género:** Se define como el proceso de evaluación de las implicaciones para hombres y mujeres de cualquier acción planificada, incluyendo la legislación, políticas o programas, en cualquier área y en todos los niveles de una institución.

BIBLIOGRAFÍA

- ♀ Comisión Coordinadora del Sector de Justicia, Ley Orgánica de la PGR, Boletín Año 8, No.1, Febrero de 2001.
- ♂ Elson, Diane. Progress of the World's Women: UNIFEM Biennial Report, Nueva York, UNIFEM, UNDP, 2000.
- ♀ Hofbauer Balmori, Helena y otras. Presupuestos sensibles al género. Conceptos y elementos básicos, FUNDAR, México, año 2002.
- ♂ Martínez Medina, María Concepción. Construyendo Presupuestos Nacionales con Equidad de Género en El Salvador: El Camino Recorrido, Asamblea Legislativa/ PNUD, El Salvador, año 2006.
- ♀ Procuraduría General de la República, Plan Operativo, año 2006.
- ♂ Procuraduría General de la República, Instructivo para el Reclutamiento, evaluación, selección y contratación de personal, año 2005.
- ♀ UNIFEM, "Progress of the World's Women 2000: UNIFEM biennial Report", 2000.
- ♂ www.mh.gob.sv

ANEXOS

Anexo 1: Ejemplos que ilustran perspectiva de género, considerados en los pasos previos para formular un presupuesto sensible al género.

Ejemplo 1: Elementos del Pensamiento Estratégico de la PGR, que delatan un interés por alcanzar la equidad de género.

Elementos considerados en el pensamiento estratégico	Sin perspectiva de Género	Con perspectiva de Género
Visión	Ser una institución pública de prestigio y flexible para adaptarse a las necesidades de nuestra clientela dentro de un orden legal cambiante; reconocida como líder en servicios de mediación legales y de atención psicosocial a la sociedad Salvadoreña.	Ser una institución pública de prestigio, transparente y flexible para adaptarse a las necesidades de nuestra clientela- hombres y mujeres- dentro de un orden legal cambiante; reconocida como líder en servicios legales y atención psicosocial y la garante de promover y atender con equidad de género a la sociedad Salvadoreña.
Misión	Proporcionar gratuitamente los servicios de mediación, asistencia legal y preventivo psicosocial a todas las personas que los soliciten con el fin de asegurarles el ejercicio de sus derechos.	Proporcionar gratuitamente y con equidad de género, los servicios de mediación, asistencia legal y preventivo psicosocial, a todas las personas que lo soliciten con el fin de regularles el ejercicio de sus derechos, con énfasis en grupos de mayor vulnerabilidad.
Valor	La PGR no considera Valores enfocados a mejorar la condición de los géneros.	Equidad e igualdad: Nuestro trabajo contribuye a mejorar la condición de mujeres, niñas, niños y hombres, de manera que la sociedad salvadoreña alcance mejores niveles de desarrollo.

Política	La institución no define Política de Equidad de Género.	Velar para que no exista discriminación, por razones de sexo, dentro del proceso de contratación del personal, la promoción de puestos y las posibilidades de capacitación dentro de la Procuraduría General de la República y contribuir con el fortalecimiento personal e institucional, en la construcción de una cultura jurídica en favor de la igualdad y equidad de los géneros. Aplicando estrategias de discriminación positiva en beneficio de las mujeres, cuando esto sea requerido.
-----------------	---	--

Ejemplo 2: Aspectos del Plan Operativo, que destacan consideraciones de la Teoría de Género.

Meta	Indicador	Estrategia
Sensibilizar al 100% del personal asignado a la Unidad Laboral, sobre género y valores institucionales con la finalidad de fortalecer su desempeño y armonizar el trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> - No. de empleadas y empleados que participan en talleres de capacitación. - No. de mujeres y hombres promovidos en mejores puestos de trabajo y de remuneración. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de capacitación técnica con instancias públicas o privadas, mediante el establecimiento de alianzas estratégicas. - Monitorear en el personal que se capacita, la aplicación de la temática impartida en su trabajo o tareas asignadas.
Representar judicial y extrajudicial, al 95% de personas trabajadoras o Asociaciones conformadas por éstas, que soliciten los servicios de la PGR por vía escrita o verbal, siempre que su pretensión sea procedente, justa y apegada a derecho.	<ul style="list-style-type: none"> - No. de mujeres, hombres y Asociaciones representadas judicial y extrajudicialmente. - No. hombres y mujeres acompañadas y representadas en sus demandas laborales. - Tipificar los casos presentados por mujeres y por hombres 	<ul style="list-style-type: none"> - El personal de la Unidad organiza tiempos, cumple los procedimientos legales establecidos, para brindar servicios eficaces a la población usuaria.

Ejemplo 3: Modelo de Acciones Afirmativas que pueden aplicarse a nivel institucional:

Modelo de Acciones Afirmativas
1. Incorporar un lenguaje genéricamente inclusivo en todo documento oficial, proyectos, investigaciones, afiches, anuncios y otros.
2. Promover la participación representativa de las mujeres, con voz y voto, al interior de las unidades o departamentos que conforman la institución.
3. Las acciones que se realicen en cada una de las unidades deberán incorporar la perspectiva de género de forma transversal, desde el lenguaje inclusivo y metodología, hasta el análisis de los datos.
4. Mantener una actitud constructiva y de denuncia ante situaciones degradantes y discriminatorias de los géneros.
5. Definir prestaciones o beneficios sociales, con equidad de género, incluyendo licencias por maternidad y/o paternidad.
6. Promover el acceso efectivo a las capacitaciones y al fortalecimiento de habilidades para las mujeres, a fin de lograr equipararlas con las de los hombres.
7. En las políticas de personal, considerar aspectos claves que no excluyan a las mujeres del proceso de selección, por aquellas condiciones generadas por la inequidad social prevalente.
8. Establecer como día festivo, el de la “paternidad responsable”.

Anexo 2: N6mina de referentes institucionales entrevistados/as, para construir conocimientos sobre la aplicaci6n de la perspectiva de g6nero en los presupuestos p6blicos:

No.	Nombre	Cargo	Instituci6n
1	Licda. Zoila de Innocenti	Directora Ejecutiva	ISDEMU
2	Licda. Ana Vilma Castro de Cabrera	Diputada Parlamentaria de la fracci6n de ARENA	Asamblea Legislativa
3	Licda. Zoila Quijada	Diputada Parlamentaria del FMLN	Asamblea Legislativa
4	Licda. Aracely Bayona	Asesora de la Comisi6n de la Niñez y Familia.	Asamblea Legislativa
5	Licda. Gloria Salguero Gross	Comisionada Presidencial para la Gobernabilidad Democrática	Gabinete de Gobierno/ Cartera de Estado
6	Licda. Sonia del Carmen Pineda	Procuradora Departamental de San Vicente	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.
7	Licda. Patricia Iraheta	Directora Ejecutiva	LASDIGNAS
8	Licda. Aurora Cubías	Coordinadora de Proyecto	Iniciativa Social para la Democracia
9	Licda. Emilia Gallegos	Coordinadora de Proyecto	FESPAD

Anexo 3: Nómina de personas que conformaron el Comité Técnico de la PGR y que apoyaron en la formulación y validación de este documento:

No.	Nombre	Cargo
1	Lic. Marcos Gregorio Sánchez Trejo	Procurador General de la República
2	Licda. Maria Liliam Navarrete	Procuradora General Adjunta de la Procuraduría General de la República.
3	Licda. Yohana López de Pineda	Secretaria General de la PGR
4	Licda. Cándida Parada de Acevedo	Procuradora Adjunta de la Unidad de Familia y Menor/ Mediación
5	Lic. Germán Emilio Muñoz	Procurador Adjunto de la Unidad de Derechos del Trabajador/ Derechos Reales y Personales.
6	Lic. Salvador Antonio Figueroa	Procurador Adjunto de la Unidad de Defensoría Penal/ Preventiva Psicosocial
7	Lic. José Manuel Valle	Coordinador Nacional de la Unidad de Derechos Reales y Personales.
8	Licda. Elinor Barrios	Coordinadora Nacional de Unidad Preventiva Psicosocial.
9	Licda. Celina Quinteros	Coordinadora de la Unidad de Calidad
10	Licda. Claribel Salinas	Coordinadora de la Unidad de Planificación y Unidad Financiera
11	Licda. Ana Daysi Franco	Coordinadora de la Unidad de Recursos Humanos
12	Licda. Marisela de Manzano	Coordinadora de la Unidad de Adquisiciones y Contrataciones
13	Licda. Glenda Arely de Serpas	Asistente de la Procuradora Adjunta de la Unidad de Familia y Menor/ Mediación
14	Licda. Evelin Flores	Asistente del Procurador de la Unidad de Derechos del Trabajador/ Derechos Reales y Personales
15	Lic. Mauricio Horacio Castro	Asistente del Procurador Adjunto de la Unidad de Defensoría Penal / Preventiva Psicosocial.
16	Sr. Sadinoel Chavarría	Técnico de Presupuesto de la Unidad Financiera
17	Sr. Ramón Wilfredo Jovel	Capacitador de la Procuraduría General de la República.



USAID

DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



Esta publicación ha sido auspiciada por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), en el marco del Proyecto “Construcción participativa, documentada y transparente del primer Presupuesto Sensible al Género de la Procuraduría General de la República”, ejecutado por la OEF de El Salvador, bajo Convenio de Donación Casals & Associates No. 21008000-03.

Los conceptos vertidos son de exclusiva responsabilidad de la OEF y no expresan la opinión de Casals & Associates ni de la USAID.