

# POLITICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION Y PLAN DE ACCIÓN DE ANDA



# POLITICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION Y PLAN DE ACCIÓN DE ANDA



GOBIERNO DE  
**EL SALVADOR**  
UNÁMONOS PARA CRECER

  
**ANDA**  
El Agua es desarrollo.

# POLITICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION Y PLAN DE ACCIÓN DE ANDA

---



San Salvador, 22 de mayo del 2016

---

Editora  
Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados ANDA

Presidente de ANDA  
Ing. Marco Antonio Fortín Huevo

Elaboración por Consultoría

M. Blanca Rubio y Dinora Aguiñada

Con el Apoyo de ONU MUJERES El Salvador.

Portada y Contraportada

Unidad de Género Institucional y Sub Gerencia de Comunicaciones  
de ANDA.

Esta publicación puede ser reproducida, total o parcialmente con el  
Único requisito que sea citada la fuente.

---



Como institución del Estado, reconocemos que la desigualdad existente entre mujeres y hombres está presente en todos los ámbitos de nuestra sociedad. Como institución es nuestra responsabilidad el promover y construir condiciones equitativas que hagan prevalecer el respeto a los derechos humanos, e incidir para en la construcción de una sociedad más justa para todas y todos.

En la búsqueda de mecanismos que nos acerquen a ese objetivo, aprobamos en abril de 2017 nuestra **“Política de Igualdad y no Discriminación de ANDA”**, con el interés de seguir fortaleciendo nuestras capacidades y mecanismos institucionales que nos permitan promover la igualdad y equidad. Es por eso que ahora tengo el agrado de presentarles nuestra “Política de Igualdad y no Discriminación de ANDA y su Plan de Acción”, que fue elaborada a partir de un amplio y participativo proceso de diagnóstico interno. En este documento, establecemos nuestros compromisos y lineamientos para contribuir como institución de Estado, a cumplir y respetar las Leyes de nuestro país.

La implementación de este nuevo instrumento, se realizará desde la Unidad de Género de ANDA, con el apoyo de otras instituciones públicas y organizaciones que fortalezcan la concreción de nuestros esfuerzos.

Los lineamientos y compromisos aprobados, serán asumidos por las diferentes Gerencias, Jefaturas y personal que labora en la institución, a fin de dar cumplimiento y fortalecer la democracia y la igualdad en ANDA.

Solicito nos sumemos a este esfuerzo que sin duda traerá cambios significativos a mujeres y hombres de nuestra institución.

**Ing. Marco Antonio Fortín.**  
Presidente de ANDA



---

## INDICE

INDICE.....	3
1 INTRODUCCIÓN.....	4
2 PROCESO DE CONSTRUCCIÓN.....	5
3 MARCO DE REFERENCIA.....	6
3.1 Antecedentes y contexto institucional.....	6
3.2 Marco normativo nacional sobre igualdad.....	7
3.3 Compromisos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres...9	
3.4 Principales resultados del diagnóstico.....	10
3.5 Principios de la política.....	11
4 Objetivos y estrategias.....	12
5 Mecanismos de gestión institucional para la implementación de la Política.....	14
5.1 Instancias de seguimiento de la política.....	14
5.1.1 Rol de la Unidad de Género.....	14
5.1.2 Equipo de referentes de género de las regiones.....	14
5.2 Herramientas para el seguimiento de la Política.....	15
5.3 Vigencia.....	15

---

---

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene la descripción de la Política Institucional de Igualdad y No discriminación de ANDA.

Dicha política está basada en el Diagnóstico Institucional de género, según mandatan los lineamientos de ISDEMU y responde a la voluntad política de la institución por abordar la desigualdad y contribuir al logro de la igualdad.

A pesar que la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer CEDAW es ratificada en 1981 y que entra en vigencia en El Salvador en 1982, no existió interés por los gobernantes por realizar las enmiendas de ley y creación de mecanismos para su cumplimiento.

A partir del año 2010 se genera un impulso y lineamientos para que las instituciones gubernamentales propicien cambios en sus normativas internas, para incorporar los principios de igualdad y no discriminación; en este marco El Salvador da un salto de calidad en materia de Igualdad: se promueve y aprueba la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Política Nacional para las Mujeres, se crea El Sistema Nacional de Igualdad, la Comisión Técnica Especializada, El Sistema Nacional de Monitoreo de Indicadores y Estadísticas de Género, se elabora la Política Nacional para una Vida libre de Violencia para las Mujeres, se crea la Secretaria de Inclusión Social y surge la primera Unidad Especializada para la atención a las Mujeres “Ciudad Mujer”, referente para Latinoamérica y el mundo.

ANDA no se queda ausente de estas innovaciones e inicia el impulso de la igualdad con procesos formativos que desembocan en este momento, en la construcción de esta política junto con la apertura de la Unidad de Género.

En este documento de política podemos encontrar en primer lugar el marco referencial, seguido por una breve descripción del proceso de construcción, cuya principal característica ha sido la participación del personal de la Institución.

Se sigue con la descripción de los componentes de la política: objetivo general, objetivos y líneas estratégicas, indicadores.

Para finalizar se encuentra un apartado que recoge las principales medidas de seguimiento y evaluación.

---

---

## 2. PROCESO DE CONSTRUCCIÓN

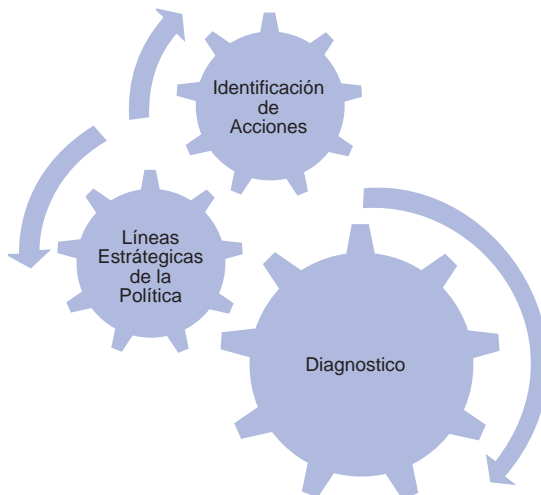
La Política de Igualdad y No Discriminación responde al mandato legal de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y está basada en el Diagnóstico Institucional de Género, según mandatan los lineamientos definidos por ISDEMU. Para el diseño de esta política se contó con el apoyo de ONUMUJERES para la contratación de un equipo consultor (externo a ANDA), además del aporte institucional constituyendo un equipo de seguimiento conformado por dos personas representantes de cada una de las siguientes instancias:

- o Dirección ejecutiva
- o Gerencia de Recursos Humanos
- o Gerencia de planificación y desarrollo

Es importante destacar que la base de esta política se encuentra en el Diagnóstico Institucional de Género, en el que se incluyó la opinión de:

- o 613 personas empleadas de ANDA, participantes en una encuesta
- o 130 participantes en grupos focales
- o 12 participantes en entrevistas individuales

Una vez terminado el diagnóstico se construyeron los objetivos y líneas estratégicas de esta política en una reunión de trabajo con el equipo de seguimiento. Posteriormente se concretaron las acciones y se revisaron todos los documentos para su aprobación.





---

## 3. MARCO DE REFERENCIA

### 3.1 Antecedentes y contexto institucional

La construcción de la Política Institucional de Igualdad y no Discriminación de la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados (ANDA), surge ante la reciente implementación de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), la cual tiene por objeto crear las bases jurídicas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente.

En ese marco, el ISDEMU, presentó en el año 2012, el Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, el cual contiene los lineamientos en materia de igualdad y no discriminación que deberán incluir las instituciones del Estado, según sus competencias.

Dentro de las premisas fundamentales de los Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva, se destacan las siguientes:

“Las instituciones del Estado deberán integrar los Principios de Igualdad y No discriminación en sus políticas, normativas, procedimientos y acciones según sus competencias, lo cual implica la transversalidad del enfoque de género para el logro de la igualdad sustantiva y la erradicación de la discriminación contra las mujeres; partiendo de identificar y reconocer las desigualdades y discriminaciones existentes entre las personas de la institución, creadas sobre la base de las diferencias sexuales, y que produzcan desventajas para mujeres o para los hombres, en el disfrute de los derechos ciudadanos en los distintos ámbitos de la sociedad.

El proceso de transversalidad del enfoque de género, se realizará progresiva y coordinadamente, con la implementación de las políticas públicas y de otras iniciativas de las distintas instituciones del Estado.

Este proceso de transversalización del principio de Igualdad se enmarca en un contexto donde la crisis del agua tiene un peso relevante. En el país organizaciones ambientalistas han señalado reiteradamente la crisis hídrica, llegando al punto de presentar un anteproyecto de Ley General del Agua, en el año 2006, con el propósito de que se norme el uso adecuado del agua y que se priorice para el consumo humano.

---

Esta crisis afecta de especial forma a mujeres, en su mayoría encargadas del trabajo doméstico y del cuidado familiar, debido al deficiente suministro de agua potable y el uso de aguas contaminadas por iniciativa de la población como alternativa.

Así mismo, el contexto de violencia social en el que está inmersa la nación genera situaciones de inseguridad tanto para la población en general como para el personal de la institución ANDA que realiza trabajo de campo, lo que limita el desarrollo adecuado y con la calidad esperada del servicio que brinda ANDA.

Como acciones previas al diseño de esta política, ANDA ha realizado las siguientes:

- o Coordinación con ISDEMU, logrando realizar procesos de formación en los años 2014 y 2015.
- o Incorporación de mujeres en áreas no tradicionales, como lectoras y avisadoras.
- o Capacitación de mujeres en fontanería

### 3.2 Marco normativo nacional sobre igualdad

El país cuenta con un marco legal que sustenta el avance en materia de reconocimiento y protección de los derechos de las mujeres y algunos documentos que orientan el trabajo del Estado. A continuación se detallan las principales normas, políticas o planes estratégicos relevantes para esta política:

- o Código de Familia y la Ley Procesal de Familia , así como la jurisdicción especial de familia.
- o Ley contra la Violencia Intrafamiliar
- o Reformas a la Ley contra la Violencia Intrafamiliar, en los años 2002, 2004, 2013.
- o Código Penal
- o Código Procesal Penal
- o Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)
- o Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) .
- o Ley de la Carrera Docente
- o Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia

---

Decreto Legislativo No. 645, Fecha de emisión: 17/03/2011, Diario oficial No. 70, Tomo 391 del 08/04/2011.  
Decreto Legislativo No. 677, fecha 11/10/1993. Publicado en Diario Oficial No. 231, Tomo 231 del 13/12/1993  
Decreto Legislativo No. 133, fecha 14/09/1994. Publicado en el Diario oficial No. 173, Tomo 324 del 20/09/1994  
Decreto No. 902, fecha: 28/11/1996 con reformas según decreto legislativo No. 403 del 12/08/2004, publicado en el D.O. No. 178, Tomo 364 del 27/09/2004.  
Asamblea Legislativa, Código Penal, decreto No. 1030. Fecha 26/04/1997, con reformas según decreto legislativo No. 310 del 24 de marzo del 2010. Publicado en el D.O. No. 64, Tomo 387 del 09 de abril del 2010.  
Asamblea Legislativa, Código Penal, decreto No. 1030. Fecha 26/04/1997, con reformas según decreto legislativo No. 310 del 24 de marzo del 2010. Publicado en el D.O. No. 64, Tomo 387 del 09 de abril del 2010.  
Asamblea Legislativa de El Salvador Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres según decreto No. 520, fecha: 25/11/2010, publicado en el D.O. No. 02, Tomo 390 del 04/01/2011, vigente a partir del 01 de enero del 2012.  
Decreto legislativo, 645, Fecha 17/03/2011, Diario oficial No. 70, Tomo 391 del 08/04/2011  
Decreto Ejecutivo N°: 74 Fecha: 07/08/96. D. Oficial: 145 Tomo: 332 Publicación DO: 08/08/1996  
Decreto N° 839. 16 de abril 2009.  
Decreto Legislativo N°: 644, fecha 29/02/ 1996.  
Diario oficial Número 43, Tomo: 330, 01/03/ 1996.

- 
- o Ley del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer . (1996)
  - o Política Nacional de la Mujer (PNM) .
  - o Ley Especial de Protección de Víctimas y Testigos .
  - o El Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas .

Del mismo modo, se refieren otras normas nacionales que contribuyen a dar cumplimiento de las obligaciones de las instituciones públicas en el ejercicio de los derechos de la población.

- o Ley General de Juventud .
- o Plan Estratégico Sectorial del MAG (2010-2014) .
- o Plan Quinquenal de Desarrollo (2015-2019)
- o Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Agricultura y Ganadería. “Agricultura para el Buen Vivir” 2014 - 2019
- o Ley de Acceso a la Información.
- o Guía de prevención, atención y erradicación del acoso sexual en el sector público.
- o Guía sobre los derechos y deberes laborales de los y las servidoras públicas.
- o Ley de Ética Gubernamental.
- o Ley de Lactancia Materna.

Aunado a lo anterior, se deben tomar en cuenta las recientes iniciativas y reformas aprobadas de las distintas normativas antes mencionadas, por parte de la Asamblea Legislativa. Entre estas se destaca, la aprobación del Decreto para la Creación de los Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, en los municipios de San Salvador, Santa Ana y San Miguel, para atender los asuntos que remitan los Juzgados de Paz que tengan asiento en dichos departamentos, como de los departamentos aledaños.

---

ISDEMU, Política Nacional de las Mujeres, San Salvador, ISDEMU,2011  
Decreto legislativo 1029, Fecha 26/04/2006. Diario Oficial No. 95, Tomo: 371, del 25/05/2006  
ISDEMU, Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, San Salvador, 2012  
Decreto Legislativo No. 910, Fecha 17/11/2011, Diario Oficial No. 24, Tomo 394, del 06/02/2012  
Ver [https://www.google.com/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=Plan+Estrat%C3%A9gico+Sectorial+del+MAG+\(2010-2014\)+El+Salvador](https://www.google.com/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=Plan+Estrat%C3%A9gico+Sectorial+del+MAG+(2010-2014)+El+Salvador)  
El Salvador productivo, educado y seguro. Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019 © Secretaría Técnica y de Planificación Gobierno de El Salvador, enero de 2015  
Plan Operativo Sectorial 2015. Ministerio de Agricultura y Ganadería, enero de 2015  
Decreto Legislativo No. 286, Fecha 25/02/2016. Pendiente publicación en Diario Oficial.  
“Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales constituyen leyes de la República al entrar en vigencia conforme a las disposiciones del mismo tratado y de ésta Constitución”. Constitución de la República de El Salvador, artículo 144.

---

### 3.3 Compromisos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres

A continuación se detallan los principales tratados internacionales, suscritos y/o ratificados por el Estado Salvadoreño en favor de los derechos humanos de las mujeres :

- o Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Aprobada el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de las Naciones Unidas. La CEDAW constituye el estándar internacional en términos del logro de la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la discriminación contra las mujeres como pilar de la violencia basada en el género.
- o Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belén Do Pará. Dicha normativa sobre el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia; incluye aspectos estructurales e ideológicos y establece compromisos de los Estados para implementar medidas legislativas, administrativas, efectivas para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.
- o Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, la cual plantea retos en materia de cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, siendo una prioridad la violencia contra las mujeres.
- o Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, órgano subsidiario de la Comisión Económica para América Latina y Caribe (CEPAL) para el desarrollo y adelanto de las mujeres
- o Consenso de Quito. Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe que se llevó a cabo en Quito, Ecuador, del 6 al 9 de agosto de 2007; la cual trata sobre la participación política y paridad de género en los procesos de adopción de decisiones en todos los niveles, y la contribución de las mujeres a la economía y la protección social, especialmente en relación con el trabajo no remunerado.
- o Consenso de Brasilia (2010). Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Esta se desarrolló con el objetivo de discutir el tema de los logros y desafíos para alcanzar la igualdad de género con énfasis en la autonomía, así como del empoderamiento económico de las mujeres.

---

### 3.4 Principales resultados del diagnóstico

Un elemento de referencia fundamental para la construcción de esta política es el Diagnóstico Institucional de Género, realizado de forma participativa con el personal de la institución y la población beneficiaria. Los principales resultados que son base para las estrategias y acciones de esta política son:

- o La proporción de hombres y mujeres empleados en ANDA es de 1 mujer por 4 hombres.
- o No hay una correspondencia entre los años de estudio y el cargo jerárquico que ocupan las mujeres, en general, las mujeres tienen más años de estudio pero no ocupan puestos de toma de decisiones.
- o La distribución del personal en diferentes puestos y funciones refleja una división del trabajo en función de los roles tradicionales de hombres y mujeres, con la mayoría de mujeres en puestos de asistencia y cuidado.
- o Se observa una distribución de cargos jerárquicos inequitativa, donde la mayoría de mujeres se incorporan a medida que disminuyen los niveles de responsabilidad y poder de decisión.
- o El análisis de los promedios salariales en función de los años de estudio académico demuestra que en el rango de 1 a 13 años de estudio los promedios salariales de las mujeres son inferiores a los de los hombres con el mismo nivel académico.
- o Las diferencias en los promedios de salarios según los puestos muestran en algunos casos beneficiar a las mujeres y en otros beneficiar a los hombres. Lo que significa que el ordenamiento de salarios asignados a los puestos, niveles académicos, antigüedad, etc. es limitado.
- o La falta de oportunidades del personal activo para incorporarse en puestos vacantes genera poca motivación para la superación del personal y limitan especialmente a las mujeres.
- o La percepción de algunas mujeres es que son discriminadas para ser elegidas en algunas oportunidades de formación, constituyendo una discriminación adicional estar fuera de San Salvador.
- o El personal de trabajo de campo expresa mucha disconformidad con algunas condiciones en las que trabaja, principalmente: el riesgo por la violencia social, las condiciones climáticas y ambientales, la saturación de trabajo (especialmente las mujeres), el sobre esfuerzo físico (especialmente las mujeres), la agresión de personas usuarias, condiciones de los locales
- o Los instrumentos de regulación del trabajo con que cuenta ANDA no tienen integrado el enfoque de género
- o Pocos avances para incorporar el enfoque de género en la comunicación institucional y las estadísticas

- 
- o No hay conocimiento ni avances para un presupuesto institucional con enfoque de género.
  - o Escasa formación en género del personal.
  - o ANDA cuenta con un 15.5% de personal con conocimientos básicos en género; siendo las mujeres, en mayor medida, quienes han avanzado más.
  - o El personal muestra resistencias para el impulso de la igualdad, principalmente la negación del problema de la discriminación de las mujeres, y el considerarse una institución neutra (que no favorece a hombres ni a mujeres).

### 3.5 Principios de la política

Esta política se fundamenta en los principios de Igualdad, Igualdad de Oportunidades, Igualdad de Trato, Equidad, No Discriminación, Respeto a las Diferencias entre Hombres y Mujeres y Transversalidad según la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. Así como los principios de Integralidad, Intersectorialidad, Laicidad y Prioridad absoluta retomado de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

**Igualdad:** Es el derecho de las y los ciudadanos a recibir, por parte de las instituciones del Estado, igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las leyes secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en las Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por El Salvador.

**Igualdad de Oportunidades:** Se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder por sí misma, a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos.

**Igualdad de trato:** Se refiere al establecimiento de beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.

**Equidad:** Son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres. Para el empleo de dichas acciones, pondrán especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones.

---

**No discriminación:** Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.

**Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres:** Se entenderá como el derecho de las personas a vivir legítimamente y en igualdad de derechos ciudadanos, sin discriminaciones basadas en características biológicas, de género, preferencias ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos de género de mujeres y hombres.

**En tal sentido, no son admisibles excepciones al principio de igualdad que den lugar a actos discriminatorios.**

**Transversalidad:** Se entenderá como el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado y en otras organizaciones.

**Integralidad:** Se refiere a la coordinación y articulación de las Instituciones del Estado para la erradicación de la violencia contra la mujer.

**Intersectorialidad:** Es el principio 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, así como para la reparación del daño a las víctimas.

**Laicidad:** Se refiere a que no puede invocarse ninguna costumbre, tradición, ni consideración religiosa para justificar la violencia contra la mujer.

**Prioridad absoluta:** Se refiere al respeto del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en cualquier ámbito.

## **4 Objetivos y estrategias**

### **Objetivo general:**

Facilitar la transversalización de los principios de Igualdad, equidad y no discriminación en las políticas, planes, programas, proyectos, normativas y acciones institucionales, para eliminar las brechas de género, las prácticas discriminatorias y la violencia de género.

---

## **Objetivo específico 1 (Nivel Estructural)**

1. Institucionalizar la igualdad y no discriminación de manera transversal en las políticas, planes, programas, proyectos, normativas y acciones institucionales.

### **Líneas estratégicas del objetivo específico 1**

1.1 Incorporar el enfoque de género en el sistema de planificación, normativas, políticas, estadísticas del personal y mecanismos de comunicación institucionales.

1.2 Crear una Unidad de Género de carácter permanente, ubicada en la estructura institucional en un nivel jerárquico que le permita el ejercicio de sus funciones con autonomía.

1.3 Aumentar progresivamente la cantidad de mujeres contratadas a nivel general, en puestos no tradicionales, en jefaturas y gerencias; especialmente mujeres jóvenes.

1.4 Incorporar los principios de igualdad y equidad en los procesos de selección, contratación, rotación, sustitución de personal, evaluación de desempeño y desarrollo profesional (formación, cambios de puestos).

1.5 Mejorar las condiciones de trabajo del personal (seguridad ante la delincuencia, espacios físicos, herramientas y uniformes, etc.) priorizando las de las mujeres en trabajo de campo.

## **Objetivo específico 2 (Cultura organizacional)**

2. Promover la transformación de la cultura organizacional hacia la igualdad y el cuidado del personal, mejorando especialmente las condiciones y el clima laboral que afecta a las mujeres.

### **Líneas estratégicas del objetivo específico 2**

2.1 Facilitar formación y sensibilización permanente al personal operativo, técnico y jefaturas en igualdad de género y en todas las regiones.

2.2 Crear espacios laborales libres de violencia para las mujeres, a través de promover la prevención, asesoría y referencia de cualquier forma de violencia de género en las diferentes unidades y regiones.

2.3 Promover la cultura del cuidado (eliminando actitudes autoritarias, abordando los conflictos desde el enfoque de cultura de paz, generando espacios y acciones para la convivencia sana, el autocuidado y la salud emocional)



---

2.4 Facilitar las condiciones para que las mujeres empleadas se organicen y se empoderen, para que logren identificar y detener la violencia.

## **5 Mecanismos de gestión institucional para la implementación de la Política**

### **5.1 Instancias de seguimiento de la política**

La ejecución de la Política de Género es responsabilidad de toda la institución, sin embargo, es importante identificar una instancia rectora de la misma que le dé seguimiento y verifique el cumplimiento de la misma. Esta instancia es la Unidad de Género.

#### **5.1.1 Rol de la Unidad de Género**

La Unidad de Género es la responsable de orientar, monitorear y dar seguimiento al proceso de implementación de la Política de Género por parte de las diferentes unidades y departamentos de ANDA.

Las principales funciones de la Unidad de género se mencionan a continuación:

- o Facilitar asesoría en materia de igualdad
- o Promover la creación de herramientas de utilidad para incorporar la igualdad
- o Gestionar e implementar procesos de formación y sensibilización
- o Llevar a cabo las acciones asignadas en el Plan de acción y la Política
- o Monitorear y dar seguimiento al Plan de acción y la Política
- o Elaborar informes periódicos sobre avances
- o Coordinar el equipo de referente de género en las regiones
- o Establecer el sistema de coordinación con ISDEMU y otras instituciones vinculadas al tema.

#### **5.1.2 Equipo de referentes de género de las regiones**

Es un equipo permanente compuesto por una persona técnica de cada plantel de ANDA, quien será la persona referente para la transversalización de la igualdad y equidad de género.

Las principales funciones de sus integrantes son:

- o Desarrollar procesos de formación y sensibilización de género, así como canalizar las necesidades de las mujeres en cada uno de planteles
- o Dar asesoría a las mujeres que lo necesiten
- o Servir de comunicación entre la Unidad de Género y el personal del plantel
- o Apoyar a la Unidad de Género en la implementación de esta política y su plan de acción
- o Apoyar a la jefatura correspondiente para la elaboración de la rendición de cuentas y elaboración de informes.

---

## 5.2 Herramientas para el seguimiento de la Política

La principal herramienta de seguimiento son los informes y monitoreo periódico que se proporcionen desde los diferentes planteles, elaborados por el personal de la Unidad de Género. Estos informes deben estar basados en los indicadores y acciones propuestas en la Política y el Plan de acción, los cuales deben integrarse a los planes de trabajo de cada gerencia.

Es recomendable realizar informes cada 3 meses, por medio de un formato sencillo que la Unidad de género debe elaborar.

Otros mecanismos que pueden facilitar el monitoreo, seguimiento y la evaluación son:

- o Elaborar una base de datos en concordancia con el Sistema Nacional de Estadísticas y Monitoreo de la Igualdad, que permita evaluar el avance en la disminución de brechas de desigualdad, con lo cual se actualizará el diagnóstico cada 3 años.
- o Evaluación anual del Plan de Acción de la Política con participación del personal de la Institución.

Es importante dar a conocer los avances de la institución en materia de igualdad, tanto hacia el interior de la misma como hacia el exterior, por lo que se pueden realizar acciones como:

- o Incorporación del trabajo de la Unidad de Género en la memoria de labores y el informe estadístico de la institución.
- o Crear un link en la página web en donde se coloquen las acciones y avances en cumplimiento a la Política y plan de Igualdad.

## 5.3 Vigencia

La Política tendrá una vigencia de 3 años. Estará sujeta a revisión en dicho periodo para una actualización de la misma.

## PLAN DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN - ANDA Junio 2016 - Diciembre 2017

**Objetivo específico 1:** Institucionalizar la igualdad y no discriminación de manera transversal en las políticas, planes, programas, proyectos, normativas y acciones institucionales.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADOR	ACCIONES	TIEMPO	PRESUPUESTO	INSTANCIA RESPONSABLE
1.1 Incorporar el enfoque de género en el sistema de planificación, normativas, políticas, estadísticas del personal y mecanismos de comunicación institucionales.	1.1.1 Plan operativo anual con enfoque de género. 1.1.2 Documentos normativos y manuales institucionales con enfoque de género incorporado. 1.1.3 Informes y estadísticas desagregadas por sexo, en todos sus datos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar la planificación anual con enfoque de género, incorporando indicadores de género, las acciones de la política de género, definiendo mecanismos de seguimiento y asesoría para lograr una verdadera transversalidad.</li> <li>Incluir el enfoque y el lenguaje de género en toda la documentación elaborada.</li> <li>Revisar y actualizar las normativas y manuales para incluir medidas a favor de la igualdad.</li> <li>Crear mecanismos y procedimientos para la asesoría y revisión de todas las publicaciones y materiales elaborados por la institución, para la eliminación de muestras sexistas y la incorporación del enfoque de género.</li> <li>Dar a conocer la Política de Género a nivel institucional, así como otras normativas y planes a los que se incorpore el enfoque.</li> <li>Incluir el criterio de sexo a todas las bases y registros estadísticos de la institución.</li> </ul>			Dirección Ejecutiva Gerencia de Planificación y Desarrollo Unidad de Género
1.2 Crear una Unidad	1.2.1 La Unidad de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprobar la creación de la Unidad de Género</li> </ul>			Dirección

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADOR	ACCIONES	TIEMPO	PRESUPUESTO	INSTANCIA RESPONSABLE
de Género de carácter permanente, ubicada en la estructura institucional en un nivel jerárquico que le permita el ejercicio de sus funciones con autonomía.	cuenta con espacio físico, personal, presupuesto y plan de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contratar el personal necesario, con el perfil establecido.</li> <li>Asignar el espacio y equipamiento necesarios para el desarrollo de sus funciones.</li> <li>Asignar un presupuesto para la ejecución de la política de género, este plan de acción, así como para el funcionamiento y las actividades propias de la Unidad de Género</li> <li>Elaborar el plan de trabajo de la unidad de Género</li> </ul>			Ejecutiva Gerencia de Recursos Humanos Unidad de Género
1.3 Aumentar progresivamente la cantidad de mujeres contratadas a nivel general, en puestos no tradicionales, en jefaturas y gerencias; especialmente mujeres jóvenes.	1.3.1 30% de personal contratado en el año 2017 son mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Priorizar contrataciones de mujeres (especialmente mujeres jóvenes).</li> <li>Coordinar y gestionar con INJUVE, Ciudad Mujer u otras instancias para la capacitación en oficios no tradicionales para mujeres (fontaneras, mecánicas, etc.)</li> <li>Promocionar las plazas vacantes, especificando que pueden optar hombres y mujeres, especialmente cuando sean trabajos no tradicionales para alguno de los dos sexos.</li> </ul>			Dirección Ejecutiva Gerencia de Recursos Humanos Unidad de Género
1.4 Incorporar los principios de igualdad y equidad en los procesos de selección, contratación, rotación, sustitución de	1.4.1 Documentos que regulan la contratación, rotación, sustitución evaluación de desempeño y formación de personal incluyen los principios de igualdad y equidad, así como acciones específicas para mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar criterios de género para la contratación de personal, como la obligación de que al menos 2 candidatas para cada contratación sean mujeres.</li> <li>Aplicar la política de rotación de personal.</li> <li>Incluir criterios de género en la evaluación de desempeño</li> <li>Revisar y actualizar la política salarial.</li> <li>Registrar la participación del personal en</li> </ul>			Dirección Ejecutiva Gerencia de Recursos Humanos Unidad de Género

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADOR	ACCIONES	TIEMPO	PRESUPUESTO	INSTANCIA RESPONSABLE
personal, evaluación de desempeño y desarrollo profesional (formación, cambios de puestos).	1.4.2	Aumenta la cantidad de mujeres que ascienden mejores puestos.			
	1.4.3	Se cuenta y se aplica una política salarial equitativa.			
1.5 Mejorar las condiciones de trabajo del personal (seguridad ante la delincuencia, espacios físicos, herramientas y uniformes, etc.) priorizando las de las mujeres en trabajo de campo.	1.5.1	Aumenta el nivel de satisfacción del personal (especialmente mujeres) ante las mejoras en las condiciones de trabajo.			Dirección Ejecutiva Gerencia de Recursos Humanos Unidad de Género Gerencias de las distintas zonas del país

**Objetivo específico 2:** Promover la transformación de la cultura organizacional hacia la igualdad y el cuidado del personal, mejorando especialmente las condiciones y el clima laboral que afecta a las mujeres.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADOR	ACCIONES	TIEMPO	PRESUPUESTO	INSTANCIA RESPONSABLE
2.1 Facilitar formación y sensibilización permanente al personal operativo, técnico y jefaturas en igualdad de género y en todas las regiones.	2.1.1	Aumenta el conocimiento de la teoría de género entre el personal operativo, técnico y jefaturas de las diferentes regiones.			Dirección Ejecutiva Gerencia de Recursos Humanos Unidad de Género
2.2 Crear espacios laborales libres de violencia para las mujeres, a través de promover la prevención, asesoría y referencia de cualquier forma de violencia de género en las diferentes unidades y regiones.	2.2.1	Aumenta el número de denuncias de violencia por parte de las mujeres			Dirección Ejecutiva Gerencia de Recursos Humanos Unidad de Género
	2.2.2	El personal de ANDA reconoce las situaciones de violencia que se dan en la institución			
	2.2.3	El personal de ANDA conoce dónde buscar			

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADOR	ACCIONES	TIEMPO	PRESUPUESTO	INSTANCIA RESPONSABLE
	<p>apoyo para los casos de violencia contra las mujeres.</p> <p>2.2.4 El personal de ANDA mejora el trato hacia las mujeres.</p>	<p>de abordaje del problema.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir en la normativa institucional sanciones para casos de acoso sexual.</li> <li>Diseñar y promover mecanismos de denuncias sobre discriminación y maltrato que garanticen la confidencialidad: teléfono, buzón, correo electrónico.</li> </ul>			
<p><b>2.3 Promover la cultura del cuidado (eliminando actitudes autoritarias, abordando los conflictos desde el enfoque de cultura de paz, generando espacios y acciones para la convivencia sana, el autocuido y la salud emocional)</b></p>	<p>2.3.1 Aumentan los espacios de convivio entre el personal</p> <p>2.3.2 Se generan oportunidades de prácticas el ejercicio físico en la institución, especialmente para las mujeres</p> <p>2.3.3 Se cuenta con un manual para el abordaje de los conflictos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover actividades deportivas.</li> <li>Apoyar a mujeres que practican actividades deportivas.</li> <li>Realizar campañas de salud física y emocional.</li> <li>Realizar actividades de convivencia.</li> <li>Coordinar con la Procuraduría General de la República para facilitar procesos de formación sobre el manejo de conflictos y elaborar un manual con lineamientos para la resolución de conflictos entre el personal.</li> <li>Desarrollar procesos de sensibilización para evitar actitudes autoritarias</li> </ul>			<p>Dirección Ejecutiva Gerencia de Recursos Humanos Unidad de Género</p>
<p><b>2.4 Facilitar las condiciones para que las mujeres empleadas se organicen y se empoderen, para que logren identificar y detener la violencia.</b></p>	<p>2.4.1 Al menos un grupo de mujeres organizadas en cada plantel.</p> <p>2.4.2 Mujeres reciben capacitación sobre empoderamiento y liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar a mujeres con liderazgo</li> <li>Identificar espacios para reuniones</li> <li>Motivar a mujeres para participar en las reuniones.</li> <li>Facilitar procesos de formación para el empoderamiento de las mujeres</li> </ul>			<p>Dirección Ejecutiva Gerencia de Recursos Humanos Unidad de Género</p>

“ANDA CAMBIA....SI CAMBIAS TÚ....”

