



ADMINISTRACIÓN
NACIONAL DE
ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS

POLITICA INSTITUCIONAL DE GENERO

CÓDIGO: Po26-0-20-01
PÁG.: 1 de 9
FECHA: 10-FEB- 2020
REVISIÓN: 0

POLITICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO – ANDA



ÍNDICE

1.	PORTADA.....	1
2.	ÍNDICE.....	2
3.	OBJETIVO.....	3
4.	ALCANCE Y CAMPO DE APLICACIÓN.....	3
4.1	Alcance.....	3
4.2	Campo de Aplicación.....	3
5.	BASE LEGAL Y DEFINICIONES.....	3
5.1	Base Legal.....	3
5.2	Definiciones.....	4
6.	LINEAS ESTRATEGICAS, MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	6
6.1	Líneas Estratégicas Generales.....	6
6.2	Mecanismos de Seguimiento.....	8
6.3	Evaluación.....	8
7.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	8
8.	CONTROL DE CAMBIOS.....	9
9.	CONTROL DE DOCUMENTOS.....	9
10.	AUTORIZACIÓN.....	9



3. OBJETIVO

Transversalizar el enfoque de género en el quehacer institucional con acciones que disminuyan las brechas de desigualdad, discriminación y violencia de género, para brindar servicios incluyentes a la población usuaria y avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres al interior de la ANDA.

4. ALCANCE Y CAMPO DE APLICACIÓN

4.1 Alcance

Incorporar el enfoque de género en la manera de operar de la institución.

4.2 Campo de Aplicación

La Política Institucional de Género, será aplicable en todas las dependencias de la ANDA sin excepción alguna.

5. BASE LEGAL Y DEFINICIONES

5.1 Base Legal

El Salvador cuenta con un marco legal, nacional e internacional que sustenta las responsabilidades que como país se han adquirido en materia de reconocimiento y protección de los derechos humanos.

Marco Normativo Nacional

1. Constitución de la Republica de El Salvador.
2. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE).
3. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)
4. Decreto N° 56 (Órgano Ejecutivo) Disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la Administración Pública, por razones de identidad de género y/o de orientación sexual.

Marco Normativo Internacional

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos
2. Convención Americana sobre Derechos Humanos
3. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
4. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belén Do Pará.
5. Objetivo N° 5 del Desarrollo Sostenible – Igualdad de Género



Marco Normativo Institucional.

1. Plan Estratégico Institucional
2. Manual de Normalización para la Producción Documental

5.2 Definiciones

Se definirán siglas, abreviaturas y palabras contenidas en el documento para una mejor comprensión por todo el que lo lea o utilice.

ANDA: Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados

Atención Integral: Son todas las acciones para detectar, atender, proteger y restablecer los derechos de las mujeres que enfrentan cualquier tipo de violencia; para lo cual, el Estado deberá destinar los recursos humanos, logísticos y financieros necesarios y apropiados para instaurar los servicios especializados, que garanticen la restitución de derechos y la anulación de riesgos o daños ulteriores.

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Desaprendizaje: Es el proceso mediante el cual una persona o grupo de personas, desestructura o invalida lo aprendido por considerarlo susceptible de cuestionamiento o inapropiado para su propio desarrollo y el de la comunidad a la que pertenece.

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.

Género: El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y 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.

LEIV: Ley Especial Integral para la Vida libre de violencia para las mujeres.



LIE: Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra las mujeres

Misoginia: Son las conductas de odio, implícitas o explícitas, contra todo lo relacionado con lo femenino tales como rechazo, aversión y desprecio contra las mujeres.

No discriminación: Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o, de hecho, directa o indirecta; la cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar 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.

Persona Agresora: Quien ejerce cualquiera de los tipos de violencia contra las mujeres, en una relación desigual de poder y en cualquiera de sus modalidades.

Prevención: Son normas y políticas para reducir la violencia contra las mujeres interviniendo desde las causas identificadas de la misma, y cuyo objetivo es evitar su reproducción y reducir la probabilidad de aparición del problema; por tanto, se dirigen a transformar el entorno del riesgo y a fortalecer las habilidades y condiciones de las personas y comunidades para su erradicación, asegurando una identificación rápida y eficaz, así como la reducción de los impactos y secuelas cuando se presente el problema y reincidencia.

Publicidad Sexista: Es cualquier forma de publicidad que transmita valores, roles, estereotipos, actitudes, conductas femeninas y masculinas, lenguaje verbal y no verbal, que fomenten la discriminación, subordinación, violencia y la misoginia.

Reaprendizaje: Es el proceso a través del cual las personas, asimilan un conocimiento o conducta luego de su deconstrucción androcéntrica, a partir de una visión crítica y no tradicional como producto de las nuevas relaciones establecidas con su entorno social natural.

Sexismo: Es toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones.



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.

Violencia contra las Mujeres: Es cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado.

Violencia: La violencia es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte

6. LINEAS ESTRATEGICAS, MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se detallan las estrategias para transversalizar el enfoque de género en la ANDA.

6.1 Líneas Estratégicas Generales

6.1.1. Incorporar el enfoque de género a nivel institucional, en las normativas, en los datos estadísticos de la Unidad de Género y mecanismos de comunicación institucionales.

6.1.1.1. Incluir el enfoque de género en la documentación Institucional, a través del uso adecuado del lenguaje inclusivo e incorporación de acciones a favor de la igualdad en la armonización de normativas revisadas por la Unidad de Género.

6.1.1.2. Crear un documento informativo que contenga criterios específicos de género para las comunicaciones inclusivas, posteriormente difundirlo para mejorar el contenido compartido en redes sociales, pagina web, intranet o información enviada por correos electrónicos.

6.1.1.3. Incorporar en la planificación anual de la Unidad, un indicador de género, que permita la recolección de estadísticas desagregadas por sexo, sobre las personas beneficiadas de los proyectos de ayuda mutua desarrollados en esta institución, definiendo mecanismos de seguimiento y asesoría para lograr el cumplimiento de los mismos.

6.1.1.4. Incorporar en el Boletín Estadístico Institucional Anual, la información estadística de las acciones realizadas por la Unidad de Género.



6.1.2. Promover mecanismos de formación y sensibilización permanente al personal de la institución.

- 6.1.2.1. Dar a conocer a través de diferentes formas o medios internos, como intranet, correos electrónicos, murales informativos, etc., el contenido de la Política Institucional de Género al personal de ANDA.
- 6.1.2.2. Implementar un proceso sistemático de formación en género, para el personal de ANDA, priorizando temáticas establecidas en el Plan Cuscatlán como: derechos sexuales y reproductivos, feminicidios y violencia sexual, prevención de violencia desde las masculinidades, así como la maternidad y paternidad responsable.
- 6.1.2.3. Realizar campañas de sensibilización con enfoque de género a nivel institucional: mismas que pueden ser a través de recibo de cobro, redes sociales institucionales o página web institucional, de entrega de volantes, charlas informativas, etc.
- 6.1.2.4. Difundir las leyes que promueven la igualdad, así como los beneficios de la transversalización del género en ANDA, a través de eventos conmemorativos, jornadas de sensibilización regionales, o procesos de formación.
- 6.1.2.5. Elaborar e Implementar, según su tiempo de ejecución, el Plan de prevención de violencia de género a nivel institucional, como una estrategia de acción específica, para la disminución de situaciones frecuentes de violencia de género.
- 6.1.2.6. Coordinar con la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos la facilitación de procesos de formación.

6.1.3. Fomentar espacios laborales libres de violencia, brindando asesoría ante cualquier forma de violencia de género en las diferentes regiones y planteles.

- 6.1.3.1. Implementar mecanismos institucionales para la atención de personas víctimas de violencia al interior de la ANDA, a través de la creación del Protocolo de actuación para el abordaje de situaciones de violencia y discriminación contra mujeres y hombres al interior de la ANDA.
- 6.1.3.2. Coordinar con ISDEMU y otras instituciones la atención de casos de violencia de género, cuando estos requieran del acompañamiento externo.
- 6.1.3.3. Direccionar la atención del personal en crisis a instituciones que apoyen en situaciones de violencia, cuando sea necesaria la intervención de profesionales especializados.
- 6.1.3.4. Promover por medios electrónicos y/o institucionales, y/o campañas a través de volantes, etc., los mecanismos de denuncias sobre situaciones de violencia de género, visualizando la garantía de su confidencialidad.



6.1.4. Incorporar el enfoque de género en la atención brindada a la población usuaria en el Centro de Atención de Llamadas de ANDA -915 y agencias.

6.1.4.1. Crear, implementar y dar seguimiento, una estrategia de formación integral y sistematizada con enfoque de género, dirigida al personal de agencias y Centro de Atención de Llamadas 915, con el objetivo de fortalecer las habilidades del recurso humano, para mejorar la atención brindada a la población usuaria. La integralidad de la estrategia de formación deberá comprender la unificación de conocimientos técnicos de áreas involucradas en los servicios que presta la institución, fortalecimiento de los conocimientos sobre la atención a la población usuaria con enfoque de género, y el cuidado de la salud mental del personal que brinda la atención.

6.2 Mecanismos de Seguimiento

El seguimiento de la ejecución de la Política Institucional de Género, deberá realizarse mediante el cumplimiento de los siguientes indicadores:

- 6.2.1. Plan Operativo Anual de la Unidad con enfoque de género
- 6.2.2. Documentos normativos institucionales con enfoque de género incorporado
- 6.2.3. Medición sobre el conocimiento del enfoque de género en el personal de la institución
- 6.2.4. Medición del reconocimiento de las situaciones de violencia en el personal
- 6.2.5. Variación en el incremento o disminución del número de denuncias en la Institución

6.3 Evaluación

La evaluación de la ejecución de la Política Institucional de Género, deberá realizarse de forma anual, a través de instrumentos que permitan la recopilación de información verídica, producto de la medición tomada de los indicadores.

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

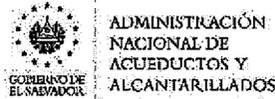
- 1. Manual para la Formulación de Políticas Institucionales de Género
- 2. Plan Nacional de Igualdad - ISDEMU
- 3. Plan Cuscatlán – Bienestar Social-Mujeres
- 4. Política Institucional de Igualdad de Género MAG
- 5. Política de igualdad y Equidad de Género MOP

8. CONTROL DE CAMBIOS

Revisión:	1	2	3	4
Fecha:				

9. CONTROL DE DOCUMENTOS

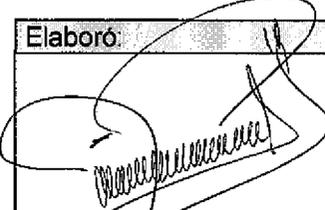
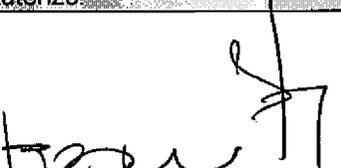
Documento Inicial	Borrador	Documento Final
		10 de febrero 2020



DOCUMENTO ORIGINAL



10. AUTORIZACIÓN

Elaboró:	Revisó:	Validó:	Autorizó:
 Licda. Astrid Guadalupe Aguiar	 Licda. Ana Gloria Munguía	 Licda. Yenit Guerreño de Nuñez	 Arg. Frederick Benitez Cardona
Jefa Unidad de Género	Directora Administrativa Financiera	Gerente de Planificación y Desarrollo	Presidente de ANDA

