

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO



Créditos

Dr. Francisco José Alabi Montoya
Ministro de Salud Ad-honorem y presidente del Consejo Directivo del Fosalud

Dra. Elena del Carmen Villalobos de Rodríguez
Miembro Propietario Consejo Directivo por parte del Ministerio de Hacienda

Dra. Mónica Guadalupe Ayala Guerrero
Miembro Propietario Consejo Directivo por parte del ISSS

Ing. Cristy Asencio de Gómez
Representante del Programa de Bienestar Social de la Presidencia de la República

Dr. José Benjamín Ruiz Rodas
Miembro Propietario Consejo Directivo por parte de Cruz Roja

Dra. Nathalie Elizabeth Larreinaga Ulloa
Directora Ejecutiva del Fosalud

Autor

Unidad de Género Institucional

Asesores técnicos

Dr. Rodrigo Jiménez
Fundación Justicia y Género de Costa Rica

Dr. Marco Gregorio Sánchez Trejo
Asesor externo

Dr. Josué García
Asesor de proyectos del Fosalud

Equipo técnico del Fosalud

Lcda. Ana Avilés
Coordinadora de Proyectos

Lcda. Alejandra Sarmiento
Coordinadora de Investigaciones en Salud

Dra. Liliam Herrera
Coordinadora de Movilización Social y Proyecto Alcohol

Equipo consultivo del Fosalud

Lcda. Bárbara Velásquez

Jefa Unidad de Género

Srita. Gabriela Nieves

Colaboradora Unidad de Género

Lic. Mario Machón

Jefe de la Unidad de Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional

Lic. Wilfredo Argueta

Jefe de Planificación

Dr. Ottoniel Sánchez

Coordinador Programa Hábitos Saludables

Lcda. Marchelly Funes

Asistente de Comunicaciones

Lcda. Martha Arévalo

Oficial de Información

Lcda. Roxana García

Jefa de Unidad de Compensaciones

Lcda. Marlene Zarsol

Jefe de Unidad de Desarrollo de Competencias

Srita. Catherine Arévalo

Secretaría de la Unidad de Tecnologías de Información

Lic. Jorge Franco

Colaborador Jurídico Unidad de Género

Contenido

Presentación/5

Introducción/6

Historia/8

Origen/11

Misión/11

Visión/11

Valores institucionales/12

Marco jurídico/13

Considerando que/13

Reconociendo/16

Principios fundantes de la Política Institucional de Igualdad de Género del Fosalud/17

Líneas estratégicas/20

- 1. Planificación institucional para promover la igualdad y no discriminación/20*
- 2. Relaciones laborales libres de violencia y discriminación por razones de género/21*
- 3. Sistema de reclutamiento y selección de personal para romper con la división sexual del trabajo/22*
- 4. Procesos de capacitación que incorporan la perspectiva de género/23*
- 5. Compensación y beneficios libres de prejuicios sexistas/24*
- 6. Evaluación del desempeño no androcéntrica/24*
- 7. Salud ocupacional tomando en cuenta las necesidades de la diversidad humana/25*
- 8. Bienestar social con perspectiva de género/26*
- 9. Comunicación organizacional accesible y libre de prejuicios/27*

Glosario/28



FONDO SOLIDARIO PARA LA SALUD

Presentación de la Política Institucional de Igualdad de Género

Me complace presentar la Política Institucional del Fondo Solidario para la Salud (Fosalud), en materia de igualdad de género, documento oficialmente aprobado por el honorable Consejo Directivo de esta administración, según acta de sesión ordinaria No 44, de fecha 2 de diciembre de 2020.

Su contenido refleja el compromiso firme e inalterable del Fosalud con los principios de respeto a los derechos humanos y equidad, que va en concordancia con la voluntad del presidente Nayib Bukele de eliminar cualquier forma de discriminación por razones de género en la sociedad, con especial énfasis en las instituciones del Estado.

La presente Política es una declaración en sí misma de la determinación institucional de prevenir cualquier forma de desigualdad, violencia y discriminación; así como de fortalecer la eficiencia y eficacia de la práctica en la administración pública procurando un ambiente de igualdad de género.

Esta expresión de voluntad del Fosalud es conforme a la legislación nacional y a los tratados internacionales en esta área, pero que se harán realidad con el compromiso de cada uno de los trabajadores tanto técnicos, operativos y administrativos de nuestra institución de generar un clima laboral igualitario, con equidad y respeto de la persona humana y que este compromiso, a su vez, sea trasladado y practicado en el ámbito familiar.

Esperamos que esta Política Institucional, que será vigilada por la Unidad de Género e implementada por todos y cada uno de los miembros del Fosalud, se constituya en el marco para el cumplimiento del principio de la no violencia y equidad de género, para que toda nuestra labor sea igualitaria y respetuosa.

Dra. Nathalie Larreinaga Ulloa
Directora Ejecutiva de Fosalud



Introducción

El Fondo Solidario para la Salud (Fosalud), en cumplimiento con los compromisos asumidos por el Estado salvadoreño en la transversalización del principio de igualdad y, en asegurar la ejecución de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), normas que se ven complementadas por la Convención Interamericana para la Protección de los Derechos de las Personas Mayores y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que establecen las obligaciones de crear políticas públicas para implementar las disposiciones establecidas en dichos instrumentos internacionales.

Dichas obligaciones buscan el establecimiento de los principios de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia por medio del desarrollo de líneas estratégicas que constituyan rutas para su alcance y acciones concretas para realizar los cambios necesarios para prevenir, sancionar y erradicar las prácticas discriminatorias y violentas contra las mujeres.

En la elaboración de la presente Política de Igualdad de Género participó activamente el personal técnico especializado de Fosalud desde el diseño metodológico para levantar la línea de base de la institución, que permitiera conocer el estado situacional para la implementación del enfoque de igualdad de género en la gestión humana del personal que labora en la institución.



El objeto de la Política es institucionalizar la igualdad de género a través de un instrumento o herramienta que garantice el abordaje de los servicios desde este enfoque de manera integral y a su vez, cumplir con las obligaciones establecidas en las convenciones internacionales de protección de los derechos humanos, así como con la normativa jurídica interna, y de esta manera operativizar los compromisos asumidos.

Establece una vía o camino a los cambios y las acciones que el Fondo Solidario para la Salud debe ejecutar para lograr el principio de igualdad. Adicionalmente, fundamenta las bases para el desarrollo de un plan estratégico que permita cumplir con los compromisos que aquí se asumen.

El documento cuenta con los siguientes apartados:

- > Considerando jurídico
- > Reconociendo la situación
- > Principios fundantes
- > Lineamientos y estrategias que orientan las acciones a seguir
- > Glosario

Se espera que la Política Institucional de Igualdad de Género permeé el accionar de la gestión humana y fortalezca institucionalmente al Fondo Solidario para la Salud.





Historia del Fosalud

Fosalud nació como parte de una reforma fiscal desarrollada en El Salvador, en el año 2004. La idea fundamental fue la creación de un fondo que estuviera alimentado por medio de impuestos a productos considerados nocivos para la salud y sirviera para mejorar y ampliar la atención médica brindada a la población en las unidades de salud. Tras algunos meses de discusión, se constituyó el 17 de diciembre de 2004, por medio de una Ley Especial aprobada por la totalidad de diputados de la Asamblea Legislativa de El Salvador.

La ley de Fosalud entró en vigencia el 1 de enero del año 2005, proyectándose una recaudación de \$20 millones de dólares cada año, destinando \$1 millón de dólares como capital semilla para el inicio de sus actividades. Las acciones operativas iniciaron el 11 de agosto de 2005 en la Unidad de Salud "Dr. Carlos Díaz del Pinal", en la ciudad de Santa Tecla, departamento de La Libertad con la apertura de servicios de atención médica durante horas nocturnas. Progresivamente, Fosalud fue incrementando el número de unidades de salud funcionando de lunes a viernes (24 horas), fines de semana y días festivos.

Actualmente, Fosalud ha conseguido extender sus servicios en:

166 Unidades de Comunitarias de Salud Familiar (UCSF); 68 Unidades de Salud con extensión de horarios de servicios médicos las 24 horas y 98 con extensión de servicios médicos para todos los días del año, incluyendo los fines de semana y días festivos. 12 Oficinas Sanitarias Internacionales (OSI) para vigilancia

epidemiológica en fronteras terrestres, aéreas y marítimas que cubren los 14 departamentos del país. 20 Hogares de Espera Materna (HEM) distribuidos en todo el país, donde se brinda atención a la salud de mujeres embarazadas, puérperas y sus recién nacidos con riesgo social. Desde estos hogares se apoya la recolección de leche humana para el Banco de Leche Humana, ubicado en el Hospital Nacional de la Mujer.

5 Centros de Prevención y Tratamiento de Adicciones (CPTA) donde el paciente recibe una atención integral brindada por médicos, psicólogos y trabajadores sociales para tratar la adicción de tabaco, alcohol y otras sustancias psicoactivas. 5 Clínicas de Atención a la Violencia de Género (CAVG) donde se brinda atención especializada a las víctimas de violencia intrafamiliar, sexual, y maltrato infantil.

5 Unidades Móviles (UM) que responden de forma inmediata, organizada y eficaz a las necesidades de salud de la población en situaciones de emergencia, epidemias y desastres. 4 bases operativas del Sistema Nacional de Emergencias Médicas (SEM), una red de coordinación que a través de recursos médicos y tecnológicos proveen atención a víctimas de COVID-19 y otras emergencias como lesiones o enfermedades repentinas que pueden ser atendidas en el sitio, para luego trasladar al paciente al hospital que corresponda de forma gratuita en ambulancias especializadas propiedad de Fosalud.

1 Centro Integral de Atención en Salud Materno Infantil y de Nutrición (CIAMIN), cuya finalidad es atender niños y niñas de 1 a 5 años de edad en riesgo nutricional, así como también a mujeres con embarazos de riesgo. El CIAMIN oferta servicios integrales médicos y preventivos que incluyen atención pediátrica, obstétrica, nutricional, psicológica y fisioterapéutica. 1 Centro de Atención de Emergencias (CAE), ubicado en el municipio de San Martín, un establecimiento especializado de segundo nivel administrado por Fosalud que funciona como una extensión de los servicios de emergencia del Hospital Nacional San Bartolo. 1 Centro de Estimulación Temprana (CET) para la atención de la primera infancia que inició sus actividades el 30 de septiembre 2019, en el municipio de San Julián, Sonsonate, brindando atención a la primera infancia y mujeres embarazadas.



Desde su creación, Fosalud ha venido realizado distintas acciones en apoyo al Ministerio de Salud, entre las que destaca la atención especializada por parte de pediatras y ginecólogos en unidades de salud; la introducción de atención odontológica durante los fines de semana y días festivos; el financiamiento para la introducción de la vacuna contra el rotavirus en el Esquema Nacional de Vacunación; el suministro de medicamentos, equipos, insumos médicos y odontológicos a unidades de salud; la introducción de más 70 ambulancias en hospitales y unidades de salud a través de 32 circuitos a nivel nacional; traslados de pacientes al Hospital El Salvador desde la red nacional de hospitales para la atención a personas afectadas por el COVID-19.

Además de contribuir a mejorar la salud de los salvadoreños, Fosalud se ha convertido en el sustento de cientos de familias salvadoreñas, generando más de 3,500 empleos para médicos, enfermeras, odontólogos, personal de archivo, farmacia, servicios generales y administrativos.



Origen

El Fondo Solidario para la Salud fue creado como una entidad de Derecho Público de carácter técnico, de utilidad pública de duración indefinida y con personalidad jurídica y patrimonio propio con plena autonomía en el ejercicio de sus funciones, tanto en lo financiero como en lo administrativo y presupuestario, adscrita al Ministerio de Salud (MINSAL).

Misión

Somos parte del Sistema Nacional Integrado de Salud; trabajamos coordinadamente para brindar servicios de salud integrales en horarios extendidos en áreas priorizadas, desarrollando e implementado programas que mejoran la calidad de vida de la población.

Visión

Ser reconocidos como una institución eficiente, efectiva e innovadora para la atención de las necesidades más urgentes de salud de la población, así como la prevención de enfermedades.



Valores institucionales

TRANSPARENCIA

Velar por una gestión basada en la transparencia teniendo en cuenta los aspectos éticos de nuestras decisiones.

PROFESIONALISMO

Actuar siempre de acuerdo con los valores de nuestras profesiones poniendo al servicio de la población la mejor atención y la mejor evidencia científica, velando por la calidad de los servicios y la seguridad de las personas.

INNOVACIÓN

Crear y aplicar nuevas formas de hacer que impulsen la mejora continua.

RESPECTO

Ofrecer un trato humano y empático a las personas, respetando sus derechos individuales y colectivos, su autonomía y su diversidad.

HUMANIZACIÓN

Personalizar la atención sabiendo que detrás de cada enfermedad hay una persona que está viviendo su experiencia de una manera determinada y tiene que incorporarla a su vida.



Marco jurídico

CONSIDERANDO QUE:

- > La Constitución de la República de El Salvador establece el principio de igualdad en su artículo 3.
- > Que existe un amplio marco jurídico de protección de los derechos humanos tanto a nivel nacional como internacional que tutela, entre otros, los derechos de igualdad sin discriminación y los derechos al trabajo y las garantías laborales; derechos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales, Protocolo Facultativo de la Convención Americana de Derechos Humanos, entre otros.
- > Que el Estado salvadoreño ha ratificado los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Convenio sobre la Igualdad de Remuneración (número 100), Convenio sobre la Discriminación (número 111), Convenio Sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores (número 155), Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (número 156), Convención sobre Readaptación Profesional y Empleo (número 159).
- > Que la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) compromete a los Estados a que, a través de sus normas, se promueva la igualdad para las mujeres y les otorga la facultad de aplicar medidas temporales de carácter especial con el fin de disminuir las desigualdades causadas por la discriminación de género.





- El artículo 11 de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), establece el derecho al trabajo de las mujeres, a las mismas oportunidades de empleo y no sufrir discriminación en la selección y reclutamiento de personal; el derecho a elegir libremente de profesión y empleo rompiendo con la división sexual del trabajo; igual salario, a trabajo de igual valor, a la seguridad social tales como jubilación, enfermedad, invalidez, vejez etc.; a vacaciones pagadas, a la salud ocupacional y salvaguardia de la función reproductiva; a que no se discrimine por razones de matrimonio y maternidad, no se den despidos por maternidad, gozar de la licencia de maternidad, servicios de cuidado para los hijos, protección durante el embarazo.

- Que el Comité de la CEDAW ha emitido las siguientes recomendaciones que facilitan la interpretación de dicha Convención:
 - La recomendación número 6 que establece la importancia de crear mecanismos para asegurar la implementación de los derechos consagrados en la CEDAW.
 - La recomendación número 13 sobre la igualdad de la mujer en el trabajo. Las recomendaciones 19 y 35 que hacen referencia a la discriminación y la violencia contra las mujeres.
 - La recomendación 23 que establece la participación de las mujeres en la elaboración de las políticas públicas.
 - La recomendación 25 donde se interpreta cómo deben aplicarse las medidas especiales de carácter temporal para garantizar la igualdad.
 - La recomendación 27 que aborda el tema de la igualdad para las mujeres de edad.

- Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994), que a nivel de América Latina y el Caribe fue aprobada por la Organización de Estados Americanos (OEA) y reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. El artículo 1 establece que las normas se aplicarán en el ámbito del trabajo; y en su artículo 2, determina que el acoso sexual es una forma de violencia contra la mujer.



- > Que en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995) se establece como uno de sus objetivos estratégicos: “Garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica”. Y, entre otras medidas, se insta a los países a revisar las leyes nacionales y las prácticas jurídicas con el objeto de asegurar la aplicación y los principios de todos los instrumentos internacionales de derechos humanos, revocar aquellas leyes que discriminen por motivos de sexo y eliminar el sesgo por género en la administración de justicia.

- > Con especial interés, la Plataforma de Acción en relación con la gestión humana determina:
 - Implementación de las normas internacionales del trabajo y acciones normativas relacionadas a la igualdad entre trabajadores y trabajadoras.
 - Creación de empleo y erradicación de la pobreza.
 - Protección social y condiciones de trabajo.
 - Tripartismo, diálogo social y fortalecimiento de las organizaciones de trabajadoras y empleadoras.

- > La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), que compromete a los Gobiernos a su aplicación y a garantizar que todas las políticas y programas incorporen una perspectiva de igualdad de género.

- > La Declaración del Milenio (Nueva York, 2000), que incluye entre las Metas de Desarrollo del Milenio la equidad de género.

- > La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

- > Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres que tiene por objeto garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

- Que la legislación salvadoreña ha promulgado leyes antidiscriminatorias para poblaciones en situación de riesgo social como son: ley de Adulto Mayor y la ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

RECONOCIENDO:

- El sistema patriarcal en la sociedad salvadoreña genera roles, estereotipos y prejuicios que discriminan y violentan a las mujeres.
- La cultura en la administración de la gestión del talento humano reproduce patrones culturales sexistas que inciden en la igualdad y la no discriminación hacia las mujeres.
- El Fondo Solidario para la Salud no está exento de reproducir las manifestaciones sexistas.
- El marco normativo que regula el accionar del Fondo Solidario para la Salud debe ser armonizado con el derecho internacional de los derechos humanos de las mujeres.
- Las relaciones de gestión humana establecidas en la sociedad salvadoreña se fundan en la división sexual del trabajo reproduciendo patrones culturales sexistas que afectan el derecho al trabajo de las mujeres.
- Los mecanismos institucionales para promover la igualdad de género del Fondo Solidario para la Salud deben ser fortalecidos para garantizar el monitoreo, seguimiento y evaluación de las acciones dirigidas a promover la igualdad.
- Existen vacíos informativos para la toma de decisiones que no facilitan la promoción de acciones dirigidas a garantizar la igualdad y no discriminación de género.



Principios fundantes de la Política Institucional de Igualdad de Género del Fosalud

BUENA FE

Cumplir lealmente sus obligaciones, derechos y deberes en las relaciones laborales.

CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

No se permite disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse la parte trabajadora; cuando existe una situación mejor anterior, concreta y determinada el patrono deberá respetarla.

CONTINUIDAD

Ante la duda, se estima la duración del contrato individual de trabajo en la mayor extensión posible conforme a los hechos y la realidad demostrada.

CORRESPONSABILIDAD

La responsabilidad de los cambios en los patrones culturales que generan la desigualdad es responsabilidad tanto de mujeres como de hombres, generando comportamientos de actuación en el ámbito público y privado que erradiquen los prejuicios, estereotipos, comportamientos y actitudes que generan violencia y discriminación.

DEBER DE ORIENTACIÓN

El personal que brinda servicios en Fosalud tiene el deber de orientar a las personas usuarias, especialmente cuando se trata de mujeres en condición de vulnerabilidad que podrían desconocer sus derechos, obligaciones o los procesos a seguir.





DIVERSIDAD

“Todos los seres humanos son igualmente diferentes” rompe con el paradigma de un modelo de persona impuesto por la socialización patriarcal que otorga privilegios y ventajas a aquellas poblaciones que están más cerca de cumplir con el paradigma del ser humano impuesto.

IGUALDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Todas las actuaciones relacionadas con los servicios que otorga Fosalud deberán procurar alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres desde la interseccionalidad, tomando en consideración el género, sexo, la edad, la etnia, la discapacidad, la diversidad sexual, la condición migratoria, condición económica, entre otros.

IN DUBIO PRO TRABAJADOR

En caso de duda en la interpretación de una norma o situación, el personal que administra la gestión del talento humano debe inclinarse por aquella interpretación o valoración que sea más favorable para la parte que se encuentra en una situación de desventaja o desigualdad dentro de las relaciones desiguales de poder.

IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

La imposibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral.

NO DISCRIMINACIÓN

La eliminación de toda distinción, exclusión o restricciones basada en el sexo, edad, preferencia sexual, discapacidad, religión, etc., que tenga por objeto o resultado el menoscabar o anular el reconocimiento goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales relacionadas con los servicios que otorga Fosalud.

NORMA MÁS BENEFICIOSA

Entre varias normas, quien administra el talento humano, deberá aplicar la más beneficiosa para las personas que se encuentran en condiciones de desventaja por razones de género, etnia, edad, discapacidad, preferencia sexual, clase social, etc.

PRIMACÍA DE LA REALIDAD

La preferencia que se le da a lo que ocurre en la práctica de la relación laboral, en vez de lo que surge de los documentos.

PROTECTOR

Se deben nivelar las desigualdades entre trabajadoras y jefaturas como parte de una disparidad social que requiere una corrección para asegurar una igualdad social. Se aplica en la relación laboral en todas las relaciones desiguales de poder, ya sea por razones económicas, políticas o por construcción social patriarcal.

RAZONABILIDAD

La afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales procede y debe proceder conforme a la razón.

RESULTADO DISCRIMINATORIO

Toda acción u omisión que no tenga intención de discriminar, pero sí un resultado discriminante debe ser igualmente corregida por las personas que otorgan servicios en Fosalud.





Líneas estratégicas

1. Planificación institucional para promover la igualdad y no discriminación

OBJETIVO GENERAL

Incluir los principios de igualdad y no discriminación en la planificación institucional.

ALCANCE

Aplica para todos los procesos de planificación que se desarrollen dentro de la institución.

RESPONSABLE

Unidad de Planificación, gerentes, jefaturas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Incorporar los principios de igualdad y no discriminación en los procesos de planificación institucional.
- Diseñar los mecanismos y herramientas para cuantificar y valorar el cumplimiento de los objetivos de la Política Institucional de Igualdad de Género.

LINEAMIENTOS

- Revisar, readecuar y fortalecer los procesos de planificación de áreas institucionales a fin de que cumplan con los principios de igualdad y no discriminación.
- Incluir la política de igualdad de género en los Planes Operativos Anuales (POA).
- Promover la incorporación del principio de igualdad de género en los presupuestos institucionales.
- Proponer ajustes organizacionales o de reestructuración que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres (fortalecer la Unidad de Género).

- Evaluar la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género (seguimiento, monitoreo y evaluación).
- Divulgar la Política Institucional de Igualdad de Género entre el personal de la institución.

2. Relaciones laborales libres de violencia y discriminación por razones de género

OBJETIVO GENERAL

Promover relaciones laborales libres de violencia y discriminación por razones de género.

ALCANCE

Aplica a todos los ámbitos donde se desarrollen relaciones laborales dentro de la institución.

RESPONSABLE

Gerencia, jefaturas y todo el personal del Fosalud.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Reducir los conflictos generados por el sistema patriarcal en el personal del Fosalud.
- Promover la sororidad y solidaridad entre el personal de Fosalud.
- Incorporar la perspectiva de género en el Sistema de Resolución de Conflictos Laborales.

LINEAMIENTOS

- Desarrollar relaciones inter genéricas basadas en los derechos humanos, la igualdad, respeto y tolerancia.
- Promover medios de resolución de conflictos con perspectiva de género.
- Revisar periódicamente el cumplimiento de derechos, deberes y parámetros para una vida libre de violencia y discriminación por razones de género con los miembros de unidad/gerencia.
- Promover periódicamente por parte de las gerencias y jefaturas la concienciación para la erradicación de expresiones de violencia contra la mujer en su personal a cargo.





3. Sistema de reclutamiento y selección de personal para romper con la división sexual del trabajo

OBJETIVO GENERAL

Establecer condiciones de igualdad en los procesos de atracción, reclutamiento y selección de personal.

ALCANCE

La Gerencia de Talento Humano, aplica para todos los procesos de reclutamiento y selección de personal desarrollados en el Fosalud, excepto aquellos que por la naturaleza del servicio tengan un perfil específico, según convenios interinstitucionales.

RESPONSABLE

Gerencia de Talento Humano y las jefaturas o unidades solicitantes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Eliminar prejuicios relacionados con la división sexual del trabajo.
- Promover mecanismos de atracción de personal accesibles para la diversidad de oferta laboral del mercado.
- Incorporar la perspectiva de género en el proceso de reclutamiento de personal, estableciendo un sistema de selección de personal libre de prejuicios discriminantes.

LINEAMIENTOS

- Revisar el Manual de Perfil de Cargos a fin de eliminar, si hubiere, discriminación por razones de género.
- Realizar procesos de sensibilización y concienciación al personal de Reclutamiento y Selección dirigidos a eliminar la discriminación por razones de género.
- Establecer acciones afirmativas o medidas especiales de carácter temporal en las políticas de personal.
- Desarrollar prácticas de atracción de personal accesible y participativo sin sesgos discriminatorios.
- Diseñar una ruta de reclutamiento y selección de personal que incorpore la perspectiva de género.

- Diseñar pruebas apropiadas para asegurar la selección del personal idóneo, sin discriminación, que otorgue los servicios a la diversidad de personas usuarias.
- Desarrollar el Programa de Inducción al Personal bajo el principio de igualdad entre mujeres y hombres; la persona que se incorpora debe recibir y percibir igualdad de trato y de oportunidades.

4. Procesos de capacitación que incorporan la perspectiva de género

OBJETIVO GENERAL

Consolidar una cultura de igualdad y no violencia por razones de género a través de la capacitación del personal.

ALCANCE

Aplica para todos los procesos y actividades de capacitación que se desarrollen en la institución.

RESPONSABLE

Gerencia de Talento Humano y demás unidades organizativas que coordinen procesos de capacitación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar y promover los valores institucionales de igualdad y no violencia por razones de género desde la interseccionalidad.
- Capacitar al personal para ofrecer un servicio sin discriminación.

LINEAMIENTOS

- Diseñar un programa de capacitación institucional dirigido a mejorar la atención para las personas usuarias.
- Elaborar programas de concienciación para prevenir la violencia laboral de género.
- Incorporar la perspectiva de género en los currículos de los cursos de formación y capacitación.





5. Compensación y beneficios libres de prejuicios sexistas

OBJETIVO GENERAL

Establecer un sistema de compensación y beneficios libre de prejuicios sexistas.

ALCANCE

Gerencia de Talento Humano.

RESPONSABLE

Gerencia de Talento Humano.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover compensaciones más justas valorando los puestos de trabajo desde una perspectiva de género.
- Diseñar esquemas de beneficios con perspectiva de género.

LINEAMIENTOS

- Analizar y clasificar los puestos a fin de eliminar la discriminación por razones de género.
-

6. Evaluación del desempeño no androcéntrica

OBJETIVO GENERAL

Incorporar la perspectiva de género en el sistema de evaluación del desempeño.

ALCANCE

Aplica para la evaluación del desempeño de todos los empleados de Fosalud.

RESPONSABLE

Gerencia de Talento Humano.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Revisar y rediseñar el sistema de evaluación del desempeño para que esté acorde a la perspectiva de género.

- Propiciar un proceso de evaluación de desempeño inclusivo, participativo y respetuoso.

LINEAMIENTOS

- Promover el rediseño de la evaluación del desempeño acorde a la perspectiva de género.
 - Realizar procesos de actualización, sensibilización a las gerencias y jefaturas sobre la Perspectiva de Género Institucional.
 - Establecer un sistema de evaluación del desempeño con perspectiva de género.
-

7. Salud ocupacional tomando en cuenta las necesidades de la diversidad humana

OBJETIVO GENERAL

Crear ambientes saludables y acordes a las necesidades del personal institucional conforme a la diversidad humana.

ALCANCE

Aplica a todos los ambientes de trabajo de la institución.

RESPONSABLE

Unidad de Medioambiente y Salud Ocupacional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Prevenir y reducir los accidentes laborales bajo la perspectiva de género.
- Contar con planes de emergencia tomando en cuenta la perspectiva de género.
- Brindar ambientes de trabajo saludables acordes a las necesidades del personal, desde la interseccionalidad.

LINEAMIENTOS

- Promover ambientes laborales saludables para el personal desde la interseccionalidad.
- Fortalecer la seguridad ocupacional con perspectiva de género.



- Implementar un sistema de prevención y atención de emergencias que incorporen las necesidades del personal tomando en cuenta su diversidad.

8. Bienestar social con perspectiva de género

OBJETIVO GENERAL

Establecer programas de bienestar social desde la interseccionalidad.

ALCANCE

Todo el personal del Fondo Solidario para la Salud.

RESPONSABLE

Unidad de Género y Gerencia de Talento Humano.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Promover prácticas saludables de programas de bienestar social con perspectiva de género.

LINEAMIENTOS

- Promover el autocuidado del personal desde una perspectiva de género.
- Diseñar un programa de sensibilización sobre la igualdad de género dirigido a todo el personal del Fosalud.
- Diseñar programas de preparación para la jubilación o retiro laboral con perspectiva de género.
- Promover programas de reducción de la violencia basada en género en el ámbito privado del personal de Fosalud para prevenir la violencia familiar, salud mental y manejo financiero.



9. Comunicación organizacional accesible y libre de prejuicios

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la comunicación organizacional desde la perspectiva de género.

ALCANCE

Aplica a todos los procesos comunicacionales que desarrolle Fosalud.

RESPONSABLE

Unidad de Comunicaciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar acciones de comunicación organizacional inclusivo, accesible y comprensible.
- Ofrecer información libre de prejuicios discriminatorios contra las mujeres desde la interseccionalidad.

LINEAMIENTOS

- Establecer mecanismos de comunicación confiables y objetivos para el personal del Fondo Solidario para la Salud, basado en la Política de Género.



Glosario

ACCESIBILIDAD. Medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones; incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público.

ACOSO LABORAL. Es la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.

ACOSO SEXUAL U HOSTIGAMIENTO. Toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamientos, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por sí sola un delito más grave.

AJUSTES RAZONABLES. Se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

ANDROCENTRISMO. Consiste en ver el mundo desde lo masculino, tomando al varón de la especie como parámetro o modelo de lo humano.

APOYO Y SERVICIOS. Cualesquiera servicios, recursos auxiliares, ayudas técnicas y asistencia personal, requeridos por las personas con discapacidad que le faciliten su autonomía personal y garanticen oportunidades equiparables de acceso al desarrollo que hagan posible expresar y comunicar sus sentimientos, necesidades, decisiones y deseos, reflejando lo que la persona quiere, con un trato de confianza y respeto.

AUTONOMÍA PERSONAL. Es la capacidad de controlar, afrontar y tomar por propia iniciativa, decisiones en el ámbito público y privado acerca de cómo





vivir de acuerdo con las normas y preferencias individuales y propias. La autonomía personal está integrada por los siguientes componentes: la autodeterminación, que consiste en el respeto a la persona permitiendo la toma de decisiones, el desarrollo individual, holístico y el fomento a la capacidad de decidir. La auto expresión, que implica aceptar la diversidad de lenguaje y desarrollar mecanismos de comunicación e interpretación si fuese necesario; y la responsabilidad, que es asumir las consecuencias de los actos conforme con los otros.

BRECHAS DE GÉNERO. En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone “masculino”. Esos diferenciales en el acceso, participación, control de recursos, servicios, oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género.

DERECHOS HUMANOS. Son exigencias elementales que puede plantear cualquier ser humano por el hecho de serlo, y que tienen que ser satisfechas porque se refieren a unas necesidades básicas, cuya satisfacción es indispensable para que puedan desarrollarse como seres humanos.

DISCRIMINACIÓN. Acto violatorio del principio de igualdad y a la persona de la diversidad humana como sujeto jurídico equivalente a quien no la tenga en dignidad humana.

DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO. Es toda distinción, exclusión o restricción basada en el género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos.

DISCAPACIDAD. Significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.



DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO. Es la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres respectivamente, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles de género asignados por el sistema patriarcal.

DOBLE PARÁMETRO. Se da cuando la misma conducta, una situación idéntica y/o característica humana son valoradas o evaluadas con distintos parámetros o distintos instrumentos para uno y otro sexo.

COMUNICACIÓN. La comunicación incluirá los lenguajes de comunicación verbal y no verbal, el lenguaje escrito, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones de fácil acceso para todas las personas.

EDAÍSMO. Discriminación por edad en la vejez. Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en la edad que tenga como objetivo o efecto anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública y privada.

GÉNERO. Conjunto de características, roles, actitudes, valores y símbolos que conforman el deber ser de cada hombre y de cada mujer impuestos dicotómicamente a cada sexo.

HOMOFOBIA Y TRANSFOBIA. La homofobia es un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas lesbianas, gay o bisexual; la transfobia denota un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas trans. Dado que el término "homofobia" es ampliamente conocido, a veces se emplea de manera global para referirse al temor, el odio y la aversión hacia las personas LGBTI en general.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Es una idea de justicia social que propugna que un sistema es socialmente digno y justo cuando todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos.

INDICADORES DE GÉNERO. Son herramientas que sirven para medir la situación de mujeres y hombres en relación a la igualdad sustantiva.

INTERSECCIONALIDAD. Herramienta que ayuda a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen sobre el acceso que se pueda



tener a derechos y oportunidades, así como las relaciones de poder que surgen de estas identidades. Facilita el trabajo en derechos humanos al evidenciar las diversas formas de discriminación que pueden sufrir las personas por razones de sexo, edad, etnia, diversidad sexual, condición económica, discapacidad, entre otras. Esta herramienta sirve para el análisis y la elaboración de políticas, ya que examina cómo diferentes categorías de discriminación, construidas social y culturalmente, interactúan en múltiples y, con frecuencia, simultáneos niveles, contribuyendo con ello a una sistemática desigualdad social.

MACHISMO. Actitud y comportamiento de prepotencia ejercida generalmente por los hombres que impone como valor preponderante los rasgos diferenciales atribuidos al hombre y se instrumenta mediante actitudes discriminatorias, silenciadoras o despreciativas dirigidas 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.

MEDIDAS ESPECIALES DE CARÁCTER TEMPORAL. Medidas correctivas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad.

PATRIARCADO. Forma de organización y valoración social basada en la predominancia de poder asignada al hombre por sobre la desvaloración y subordinación de las mujeres. Se manifiesta en la vida institucional, interacciones personales, dinámica familiar, organizaciones sociales, etc.

PERSPECTIVA DE GÉNERO. Es la inclusión de las múltiples formas de subordinación y discriminación que frente a los hombres experimentan las mujeres.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA CON ENFOQUE DE GÉNERO. Es un ejercicio complejo de carácter político-estratégico que asegura que en todo el ciclo de la planificación esté diferenciado según las percepciones, intereses, sueños, aspiraciones diferenciadas de mujeres y hombres.

PRESUPUESTO ETIQUETADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Asignación de recursos a un plan, programa, proyecto o acción específica que identifica los gastos o inversión para promover la igualdad de género.

PRIVILEGIOS. Obligación o ventaja exclusiva o especial que goza alguien por concesión de un superior o por determinada circunstancia propia.



RACISMO. Denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

REVICTIMIZAR. Son acciones que tienen como propósito o resultado causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de violencia contemplados o no en la presente ley, mediante acciones u omisiones tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia efectiva.

SEXO. El sexo se refiere a las pocas diferencias biológicas entre hombres y mujeres, diferencias que por lo tanto son naturales. Generalmente, se dice que una persona es de uno u otro sexo de conformidad con la forma y funciones de sus órganos sexuales.

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.

SOBRESPECIFICIDAD. Consiste en presentar como específico de un sexo ciertas necesidades, actitudes e intereses que en realidad son de ambos sexos.

SISTEMA PATRIARCAL. Es el sistema que mantiene y reproduce la subordinación y discriminación de las mujeres y que como estructura de dominio se articula con otras condiciones de los sujetos, como la nacionalidad, la edad, la clase, la etnia, la opción sexual, la condición física, la creencia religiosa, política, etc.

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 INSTITUCIONAL. Acciones u omisiones contra las mujeres ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados; constituyen agresiones físicas o psicológicas atentatorias



a su integridad, dignidad personal y profesional que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo.

VIOLENCIA SEXUAL. Cualquier acto sexual, intento de logro del acto sexual, comentario, avances sexuales no deseados o actos de tráfico de la sexualidad de mujeres, niñas, niños y adolescentes, que empleen coerción, amenazas de daño físico o uso de la fuerza por cualquier persona sin importar su relación con la víctima en cualquier entorno, incluyéndose, el hogar, pero no limitándose solo a él.

TIPOS DE VIOLENCIA.

- **Feminicida:** Es una forma extrema de violencia contra los derechos humanos de las mujeres; esta puede ser pública o privada y es producto de una actitud misógina. En caso extremo puede llevar a la muerte violenta de las mujeres (feminicidio).
- **Femicidio/feminicidio:** Busca explicar “La muerte de las mujeres como producto de sociedades patriarcales en diversos países; asesinato de mujeres realizado por hombres motivado por odio, desprecio, placer o un sentido de propiedad de las mujeres”.
- **Física:** Es toda acción que dañe físicamente a las mujeres; puede ser ejercida por su cónyuge o ex cónyuge, o con quien haya tenido una relación de afectividad. La violencia puede darse en la familia, el trabajo o la comunidad.
- **Económica:** Es toda acción u omisión de la persona agresora que impida a una mujer su estabilidad económica.
- **Psicológica:** Esta violencia es compleja, pues a veces se puede esconder; puede ser directa o indirecta, verbal o no verbal. El resultado es un daño emocional y en la autoestima.
- **Patrimonial:** Esta violencia puede ocurrir por acción u omisión. Hay violencia patrimonial al haber sustracción, daño, pérdida, destrucción, transformación o limitación sobre su patrimonio, bienes materiales, casa, inmuebles, etc. Retención de documentos personales, aprovecharse de su patrimonio, ya sea común o individual.
- **Sexual:** Toda mujer tiene el derecho de decidir sobre su vida sexual, ya sea por medio del acto sexual o por medio de relaciones interpersonales con novio, esposo y/o tercero. Recuerda que también tu cónyuge puede ser el agresor sexual.
- **Simbólica:** Son mensajes, íconos o signos que transmiten o reproducen mensajes de dominación o agresión contra las mujeres.

El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva del Fosalud, y no representa, necesariamente, el punto de vista de las agencias cooperantes.

El documento se podrá reproducir y difundir total o parcialmente sin fines comerciales, siempre que se respeten los créditos y los derechos de autoría de la obra original.

El Salvador, San Salvador, diciembre del 2020.

Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo de:



Reino de los Países Bajos



GOBIERNO DE
EL SALVADOR