1

***Enero,***

***2019***



# OBJETIVOS

En coherencia con la Política Institucional de Igualdad de Género y su Plan de Implementación, el Plan Operativo para el periodo 2019-2020, se propone ejecutar un conjunto de actividades que abonen a su objetivo general y objetivos específicos

## Objetivo general

Contribuir a la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres, en el acceso y permanencia de la Formación Profesional.

## Objetivos específicos

* Consolidar una cultura institucional con perspectiva de género y respeto a los derechos humanos de mujeres y hombres.
* Construir y gestionar condiciones que permitan la participación de las mujeres en todos los programas de formación profesional, en igualdad de oportunidades
* Generar información sobre la situación de las mujeres en la formación ocupacional, para la toma de decisiones de la Institución y la orientación de las políticas públicas en la materia.
* Contribuir a la de-construcción de los estereotipos y patrones culturales que existen en el ámbito ocupacional, y que resultan en discriminación para las mujeres.

# ESTRATEGIAS GENERALES

* Incorporación transversal del enfoque de género en todas las acciones programáticas, gerencias y unidades de formación y de apoyo, y ámbitos de intervención del INSAFORP, para lograr su institucionalización.
* Ejecución de acciones afirmativasa favor de la igualdad de oportunidades, orientadas a facilitar la participación de las mujeres en la formación profesional.
* Promoción de relaciones sólidas y vínculos entre las gerencias y unidades, que hagan posible el funcionamiento de la Política, buscando generar un resultado mayor en conjunto y no la suma de resultados independientes o parciales.
* Consolidación del liderazgo de la Comisión de Género.
* Promoción de la innovación como un eje transversal, apoyando el uso de tecnologías y las buenas prácticas (internas y externas), que respondan de manera más eficaz, eficiente y sostenible a los desafíos de igualdad para las mujeres.
* Apoyo a los esfuerzos institucionales que ya están en marcha y se vienen impulsando en los últimos años. 2

# LÍNEAS DE TRABAJO, METAS Y RESPONSABILIDADES

Objetivo 1. Consolidar una cultura institucional con perspectiva de género y respeto a los derechos humanos de mujeres y hombres

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **LÍNEAS DE TRABAJO** |  | **METAS AL 2020** | **RESPONSABLE** | **CORRESPONSABLE** |
| O1-L1. Armonización de los instrumentos normativos, de planificación y presupuesto institucionales, con los principios de igualdad y no discriminación |  | Transversalizar la perspectiva de género en la actualización del Plan Estratégico Institucional del año 2019, y presupuesto, para asegurar que la equidad e igualdad de género es una meta institucional compartida por todas las instancias, ámbitos de trabajo y personas. | UPE | Dirección Ejecutiva  Unidad Financiera |
|  | Elaborar la Política y el Protocolo de atención al acoso laboral y acoso sexual, para garantizar la tolerancia cero a la violencia que enfrentan las mujeres. | UPE | GL |
|  | Actualizar la Política Nacional de la Formación Profesional con género transversalizado, para hacer visible las necesidades e intereses de las mujeres e influir en todo el sistema de formación profesional. | GIEFP | Dirección Ejecutiva |
|  | Incorporar cláusulas de género en los instrumentos contractuales del INSAFORP -derivados de los procesos de adquisición y contratación de servicios de capacitación y servicios de outsoursing- que comprometan a proveedores con el respeto y promoción de la igualdad de género. | GL | Dirección Ejecutiva |
| O1-L2.Monitoreo y evaluación de la institucionalización de género |  | Medir la institucionalización de género, a través de la aplicación de estándares de género en todas las | UPE | Todas las Gerencia y  Unidades |
| en todas las instancias y ámbitos de trabajo |  | instancias y ámbitos de actuación, para identificar avances, vacíos y orientar hacia resultados. |  |  |
| O1-L3. Formación especializada en género a mujeres y hombres que trabajan en la Institución |  | Ejecutar un programa anual de formación en género dirigido al recurso humano del INSAFORP, para que adquieran las competencias necesarias según áreas de especialización. | GRH | UPE |

Objetivo 2. Construir y gestionar condiciones que permitan la participación de las mujeres en todos los programas de formación profesional, en igualdad de oportunidades

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **LÍNEAS DE TRABAJO** |  | **METAS AL 2020** | **RESPONSABLE** | **CORRESPONSABLE** |
| O2-L1. Diseño y desarrollo de los  programas de formación profesional con criterios no sexistas y discriminatorios |  | Transversalizar el enfoque de género en el diseño 6 cursos de Habitación y 3 cursos de Empresa-Centro, para asegurar que los materiales y herramientas de la formación profesional incorporan esta perspectiva desde su concepción. Se constituye en la experiencia piloto. | GT | GFI  GFC |
|  | Desarrollar un curso online para ejecución de acciones formativas con enfoque de género, para personas facilitadoras y monitoras, que deberán tomarlo para ser acreditadas en el INSAFORP o renovar su acreditación. | GT | GFI  GFC |
| O2-L2. Integración de la perspectiva de género en la gestión de los centros de |  | Implementar en 3 de los centros de formación fijos donde se desarrollan programas permanente la *Guía de Prevención y Erradicación de la Discriminación* | CFPSB  GFI | UPE |
| formación profesional y otras instancias proveedoras |  | *contra las Mujeres*, para promover una gestión con enfoque de género (experiencia piloto). |  |  |
|  | Evaluar desde el enfoque de género al 50% de centros de formación, para la identificación de las condiciones de atención a mujeres. | UME | UPE  GT  GFI |

Objetivo 3. Generar evidencia sobre la situación de las mujeres en la formación ocupacional, para la toma de decisiones de la Institución y la orientación de las políticas públicas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **LÍNEAS DE TRABAJO** |  | **METAS AL 2022** |  |  |
| O3-L1. Fortalecimiento del sistema de información de la Institución, que asegure datos oportunos sobre la situación y condiciones de las mujeres en la formación profesional |  | Elaborar una batería de indicadores de género, para ser incorporados en todos los programas de formación profesional. | UME | UPE  GT  GFI |
| O3- L2. Investigación y estudios de los procesos y resultados de la formación profesional, desde la perspectiva de género |  | Desarrollar dos investigaciones anuales, que den respuesta a las necesidades de información y conocimiento en género y formación profesional, priorizadas en cada momento | GIEFP | UPE  GT  GFI  GFC |

Objetivo 4. Contribuir a la de-construcción de los estereotipos y patrones culturales que existen en el ámbito ocupacional, y que resultan en discriminación y violencia para las mujeres

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **LÍNEAS DE TRABAJO** |  | **METAS AL 2020** |  |  |
| O4-L1. Sensibilización y educación informal para un ambiente laboral libre de estereotipos y violencia de género |  | Ejecutar una campaña interna anual sobre relaciones de género, incluyendo prevención y erradicación de la violencia y utilizando diferentes medios, para mantener un flujo de información que influya en los comportamientos y actitudes de las personas. | UPE | GCI |
| O4-L2. Ejecución de estrategias de comunicación que contribuyan a transformar los estereotipos de género, que habitualmente se identifican en el mercado de trabajo y en la formación profesional |  | Implementar lineamientos de comunicación visual y escrita inclusiva y no sexista, que hagan visibles a las mujeres y sus diferencias. | GCI | UPE GRH |
|  | Ejecutar una campaña anual con énfasis en la prevención y erradicación de la violencia que enfrentan las mujeres en el mundo laboral, para sensibilizar a los socios estratégicos del INSAFORP y grupos meta. | UPE | GCI |
| O4-L3. Sensibilización al sector empleador y trabajador, sobre los estereotipos de género del mundo laboral que  dificultan el acceso y la permanencia de las mujeres en la formación profesional |  | Ejecutar un programa anual de sensibilización en género dirigido a personal de recursos humanos de las empresas y personal de empresas inscritas en el Programa EmpresaCentro, para incidir en el lado de la demanda de empleo. | GFC | UPE |

# ACTIVIDADES POR GERENCIAS PARA EL PERIODO 2019-2020

## GERENCIAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

**Gerencia Técnica**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Objetivo 2. Construir y gestionar condiciones que permitan la participación de las mujeres en todos los programas de formación profesional, en igualdad de oportunidades | | | | |
| **O2-L1. Diseño y desarrollo de los programas de formación profesional con criterios no sexistas y discriminatorios** | METAS A DICIEMBRE 2020   * Transversalizar el enfoque de género en el diseño de 6 cursos de Habitación y 3 cursos de Empresa-Centro, para asegurar que los materiales y herramientas de la formación profesional incorporan esta perspectiva desde su concepción. * Ejecutar un curso online para ejecución de acciones formativas con enfoque de género, para personas facilitadoras y monitoras, que deberán tomarlo para ser acreditadas en el INSAFORP o renovar su acreditación. | | | |
| **Actividades** | **2019** | **2020** | **Corresponsables** | **Presupuesto** |
| Consultoría para la transversalización del enfoque de género en 6 cursos de habilitación y 3 de Empresa Centro | X |  | GFI  GT  UPE | 2019: $30,000 |
| Diseño y desarrollo de curso online para formación en género a personas facilitadoras y monitoras de la formación profesional | X | X | 2019: -  2020: - |
|  |  |  |  |  |
| Establecer y difundir los lineamientos para la participación en el curso, como requisito para acreditarse o renovar acreditación | X |  | GFI  GT  UPE | Sin costo adicional |

**Gerencia de Formación Continua**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Objetivo 4. Contribuir a la de-construcción de los estereotipos y patrones culturales que existen en el ámbito ocupacional, y que resultan en discriminación y violencia para las mujeres | | | | |
| **O4-L3. Sensibilización al sector empleador y trabajador, sobre los estereotipos de género del mundo laboral que dificultan el acceso y la permanencia de las mujeres en la formación profesional** | METAS A DICIEMBRE DE 2020   Ejecutar un programa anual de sensibilización en género dirigido a personal de recursos humanos de las empresas y personal de empresas inscritas en el Programa Empresa-Centro, para incidir en el lado de la demanda de empleo. | | | |
| **Actividades** | **2019** | **2020** | **Corresponsables** | **Presupuesto** |
| Diseñar un programa de información y educación en género para las empresas. | X |  | GT | 21019: $12.000  2020: $12.000 |
| Ejecutar acciones sistemáticas de información y educación en género para las empresas. | X | X |

**Gerencia de Formación Inicial**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Objetivo 2. Construir y gestionar condiciones que permitan la participación de las mujeres en todos los programas de formación profesional, en igualdad de oportunidades | | | | |
| **O2-L2. Integración de la perspectiva de género en la gestión de los centros de formación profesional y otras instancias proveedoras** | META A DICIEMBRE DE 2020  Implementar en 2 centros de formación la *Guía de Prevención y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres* como experiencia piloto, para promover una gestión con enfoque de género. | | | |
| **Actividades** | **2019** | **2020** | **Corresponsables** | **Presupuesto** |
| Implementar el Plan piloto de Prevención y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. | X | X | GT UPE | 2019: $ 30,000.00  2020: $ 30,000.00 |

**Centro de Formación Profesional en San Bartolo**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Objetivo 2. Construir y gestionar condiciones que permitan la participación de las mujeres en todos los programas de formación profesional, en igualdad de oportunidades | | | | |
| **O2-L2. Integración de la perspectiva de género en la gestión de los centros de formación profesional y otras instancias proveedoras** | META A DICIEMBRE DE 2020  Implementar en el CFPSB la *Guía de Prevención y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres* como experiencia piloto, para promover una gestión con enfoque de género. | | | |
| **Actividades** | **2019** | **2020** | **Corresponsables** | **Presupuesto** |
| Implementar el Plan piloto de Prevención y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. | X | X | GT UPE | 2019: $ 30,000.00  2020: $ 30,000.00 |

**Unidad de Formación a Distancia**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Objetivo 2. Construir y gestionar condiciones que permitan la participación de las mujeres en todos los programas de formación profesional, en igualdad de oportunidades | | | | |
| **O2-L1. Ejecución de los programas de formación profesional con criterios no sexistas y discriminatorios** | METAS A DICIEMBRE DE 2020  Cursos virtualizados de formación en género al 2020 | | | |
| **Actividades** | **2019** | **2020** | **Corresponsables** | **Presupuesto** |
| Virtualizar el curso de facilitación libre de estereotipos de género y violencia de cualquier tipo. | X |  | GT | - |

**Gerencia de Investigación y Estudios**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Objetivo 1. Consolidar una cultura institucional con perspectiva de género y respeto a los derechos humanos de mujeres y hombres | | | | |
| **O1-L1. Armonización de los instrumentos normativos, de planificación y presupuesto institucionales, con los principios de igualdad y no discriminación** | METAS A DICIEMBRE DE 2020  Actualizar la Política Nacional de la Formación Profesional con género transversalizado, para hacer visible las necesidades e intereses de las mujeres e influir en todo el sistema de formación profesional. | | | |
| **Actividades** | **2019** | **2020** | **Corresponsables** | **Presupuesto** |
| Desarrollar el proceso de consulta y diseño de la Política Nacional de la Formación Profesional |  | X | Dirección  Ejecutiva  Comisión de  Género | $40,000 (política en  general) |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Objetivo 3. Generar evidencia sobre la situación de las mujeres en la formación ocupacional, para la toma de decisiones de la Institución y la orientación de las políticas públicas | | | | |
| **O3- L2. Investigación y estudios de los procesos y resultados de la formación profesional, desde la perspectiva de género** | **METAS A DICIEMBRE DE 2020**  2 investigaciones realizadas | | | |
| **Actividades** | **2019** | **2020** | **Corresponsables** | **Presupuesto** |
| Desarrollar investigación de la formación profesional con enfoque de género, a partir de las necesidades que se identifiquen. | X | X | UPE  GIEFP | 2019: $15.000  2020: $15.000 |

**Unidad de Monitoreo y Evaluación**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Objetivo 3. Generar evidencia sobre la situación de las mujeres en la formación ocupacional, para la toma de decisiones de la Institución y la orientación de las políticas públicas | | | | |
| **O3-L1 Fortalecimiento del sistema de información de la Institución, que asegure datos oportunos sobre la situación y condiciones de las mujeres en la formación profesional** | **METAS A DICIEMBRE DE 2020**  Evaluar desde el enfoque de género al 50% de centros de formación, para la identificación de las condiciones de atención a mujeres. | | | |
| **Actividades** | **2019** | **2020** | **Corresponsables** | **Presupuesto** |
| Elaborar una batería de indicadores de género, para ser incorporada en el monitoreo de todos los programas de formación profesional | X |  | UPE  GT  GIEFP | Sin costo adicional |
| Implementar un sistema de monitoreo y evaluación de las acciones de género en el INSAFORP, integrado en el sistema de monitoreo y evaluación de la formación profesional de la  Institución.  *(\*)Los criterios serán formulados en consenso con coordinaciones de los centros de formación.* |  | X | UPE y Género  GT | $3000 |

## GERENCIAS O UNIDADES DE APOYO

**Unidad de Planificación Estratégica y Género**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Objetivo 1. Consolidar una cultura institucional con perspectiva de género y respeto a los derechos humanos de mujeres y hombres | | | | |
| **O1- L1. Armonización de los instrumentos normativos, de planificación y presupuesto institucionales, con los principios de igualdad y no discriminación** | METAS A DICIEMBRE DE 2020   * Transversalizar la perspectiva de género en la actualización del Plan Estratégico Institucional del año 2019, y presupuesto, para asegurar que la equidad e igualdad de género es una meta institucional compartida por todas las instancias, ámbitos de trabajo y personas. * Elaborar la Política y el Protocolo de atención al acoso laboral y acoso sexual, para garantizar la tolerancia cero a la violencia que enfrentan las mujeres. * Medir estándares institucionales de género, para identificar avances, vacíos y orientar resultados. | | | |
| **Actividades** | **2019** | **2020** | **Corresponsables** | **Presupuesto** |
| Desarrollar el proceso de diseño y planificación del PEI, desde una perspectiva de género | X |  | Dirección Ejecutiva |  |
| Elaborar el Protocolo de atención al acoso laboral y al acoso sexual. | X |  | GL | $3,500 |
| Divulgar el Protocolo de atención al acoso laboral y al acoso sexual. |  | X | Sin costo adicional |
| **O1- L2. Monitoreo y evaluación de la institucionalización de género en todas las instancias y ámbitos de trabajo** |  |  |  |  |
| Elaborar una herramienta de medición de estándares institucionales de género | **X** |  |  | $2,000 |
| Realizar la línea de base de estándares de género en la Institución | X |  | $2,000 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Objetivo 2. Construir y gestionar condiciones que permitan la participación de las mujeres en todos los programas de formación profesional, en igualdad de oportunidades | | | | |
| **O2-L2. Integración de la perspectiva de género en la gestión de los centros de formación profesional y otras instancias proveedoras** | META A DICIEMBRE DE 2020  Implementar en el CFPSB la *Guía de Prevención y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres* como experiencia piloto, para promover una gestión con enfoque de género. | | | |
| **Actividades** | **2019** | **2020** | **Corresponsables** | **Presupuesto** |
| Sistematizar los resultados de la implementación del Plan piloto de Prevención y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, para lecciones aprendidas. |  | X | CFPSB | $8,000 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Objetivo 4. Contribuir a la de-construcción de los estereotipos y patrones culturales que existen en el ámbito ocupacional, y que resultan en discriminación y violencia para las mujeres | | | | |
| **O4-L1. Sensibilización y educación informal para un ambiente laboral libre de estereotipos y violencia de género** | METAS A DICIEMBRE DE 2020   * Ejecutar una campaña interna anual sobre relaciones de género, incluyendo prevención y erradicación de la violencia y utilizando diferentes medios, para mantener un flujo de información que influya en los comportamientos y actitudes de las personas que trabajan en el INSAFORP. * Ejecutar una campaña anual con énfasis en la prevención y erradicación de la violencia que enfrentan las mujeres en el mundo laboral, para sensibilizar a los socios estratégicos del INSAFORP y grupos meta. | | | |
| **Actividades** | **2019** | **2020** | **Corresponsables** | **Presupuesto** |
| Ejecutar procesos formativos y de sensibilización dirigidas a las mujeres y hombres del INSAFORP en temas de Igualdad y Equidad de Genero | X | X | GRH  GCI | $15,000 |
| Ejecutar capacitaciones sobre tipos de violencia, prevención y erradicación dirigidas al personal de la Institución y a los centros de formación temas de fortalecimiento como:   * Violencia y acoso en el mundo del trabajo * Calidad, pertinencia y equidad en la formación profesional   Empoderamiento de las Mujeres y Nuevas Masculinidades para los hombres. | x | X | $20,000 |
| **O4-L2. Ejecución de estrategias de comunicación que contribuyan a transformar los estereotipos de género,** |  |  |  |
| **que habitualmente se identifican en el mercado de trabajo y en la formación profesional** |  |  |  |  |
| Diseñar y ejecutar campañas comunicacionales de sensibilización dirigidas a los socios estratégicos del INSAFORP y grupos meta, a través de consultorías externas. | X | X | $50,000 |

**Gerencia de Recursos Humanos**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Objetivo 1. Consolidar una cultura institucional con perspectiva de género y respeto a los derechos humanos de mujeres y hombres | | | | |
| **O1-L3- Formación especializada en género a mujeres y hombres que trabajan en la Institución** | METAS A DICIEMBRE 2020  Ejecutar un programa anual de formación en género dirigido al recurso humano del INSAFORP, para que adquieran las competencias necesarias según áreas de especialización. | | | |
| **Actividades** | **2019** | **2020** | **Corresponsables** | **Presupuesto** |
| Ejecutar un programa interno de formación de 2º nivel en temáticas especializadas de género. | X | X | UPE | 2019: $5.000  2020: $5.000 |
| Promover la formación de personal clave en cursos ofertados fuera de la institución. | X | X |

**Gerencia de Comunicaciones Institucional**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Objetivo 4. Contribuir a la de-construcción de los estereotipos y patrones culturales que existen en el ámbito ocupacional, y que resultan en discriminación y violencia para las mujeres | | | | | |
| **O4-L2. Ejecución de estrategias de comunicación que contribuyan a transformar los estereotipos de género,** | METAS A DICIEMBRE DE 2020 | | | | |
| **que habitualmente se identifican en el mercado de trabajo y en la formación profesional** |  | Implementar lineamientos de comunicación visual y escrita inclusiva y no sexista, que hagan visibles a las mujeres y sus diferencias. | | | |
|  |  | Apoyar la ejecución de una campaña anual con énfasis en la prevención y erradicación de la violencia que enfrentan las mujeres en el mundo laboral, para sensibilizar a los socios estratégicos del INSAFORP y grupos meta. | | | |
| **Actividades** |  | **2019** | **2020** | **Corresponsables** | **Presupuesto** |
| Promover la elaboración y divulgar internamente lineamientos para comunicación visual y escrita en la Institución: comunicados de prensa, publicidad, producción de materiales, ferias para promover la oferta de formación profesional, publicaciones en redes sociales, página web, otros. |  | X |  | UPE  GRH | $7000 |
| Elaborar guías o lineamientos de comunicación inclusiva para centros de formación y socios ejecutores. |  | X | X |
| Incorporación y visibilización de las acciones y lineamientos de género, en el rediseño de la página web institucional. |  | X | X | Sin presupuesto adicional |

**Gerencia Legal**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Objetivo 1. Consolidar una cultura institucional con perspectiva de género y respeto a los derechos humanos de mujeres y hombres | | | | |
| **O1-L1. Armonización de los instrumentos normativos, de planificación y presupuesto institucionales, con los principios de igualdad y no discriminación** | **METAS**:  Incorporar cláusulas de género en los instrumentos contractuales del INSAFORP -derivados de los procesos de adquisición y contratación de servicios de capacitación y servicios de outsoursing- que comprometan a proveedores con el respeto y promoción de la igualdad de género. | | | |
| **Actividades** | **2019** | **2020** | **Corresponsables** | **Presupuesto** |
| Revisar y actualizar los instrumentos contractuales del INSAFORP, derivados de los procesos de adquisición y contratación de servicios de capacitación y servicios de outsoursing tales como limpieza, vigilancia y otros. | X |  | UACI  UPE | Sin costo adicional |
| Implementar los instrumentos de contratación con enfoque de género. |  | X |

# ANEXOS

## Notas para la construcción del sistema de monitoreo y evaluación

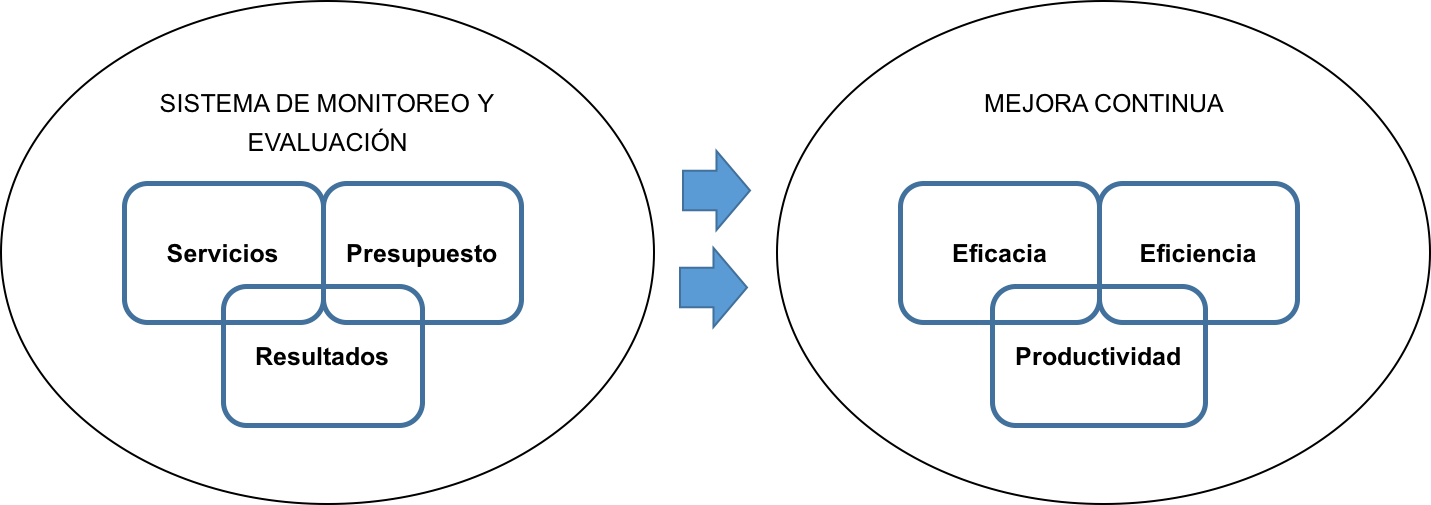
**¿Qué es un sistema de monitoreo y evaluación?**

* El diseño, planificación, seguimiento y evaluación son elementos clave para proyectar el gasto e inversión institucional, hacia la generación de impactos a favor de la igualdad.
* Por ello, un sistema de monitoreo y evaluación:
  + - Es la base para articular el presupuesto con los servicios proporcionados y los resultados, así como para articular el área técnica y el área financiera de la Institución.
    - Se entiende como un instrumento para asignar, ejecutar, controlar y evaluar el uso del presupuesto, en base a servicios y resultados.
* Para esto, se hace imprescindible contar con información confiable, pertinente y completa que apoye la toma de decisiones. Se requiere, por tanto, de un sistema de indicadores y de registro sistemático de información, que faciliten:

o Medir el nivel de logro de los resultados. o Establecer la relación entre los recursos asignados y los resultados obtenidos. o Establecer la relación entre los resultados que se esperan y los recursos a asignar.

* El monitoreo y la evaluación del PIIEG permitirá conocer los avances, la pertinencia, los resultados y la eficiencia de las acciones que se promueven, de manera periódica.
* Tiene dos finalidades esenciales:
  + - Es un medio de control que permitirá comprobar que las acciones se corresponden con lo planificado, tanto en contenido como en plazos temporales y presupuesto asignado;
    - Es un medio para gestión e implementación, que permite la recolección de información para adoptar las medidas prácticas de corrección (técnicas y presupuestarias), y adaptación a los cambios que las acciones provocan.
* Como medio de control, facilita mantener informadas a todas las personas implicados sobre el estado en que se encuentra la ejecución, la medida de avance de las actividades, de logro de objetivos y metas, y presupuesto. Para ello, los procedimientos utilizados en el seguimiento comparan entre lo que estaba previsto y lo que se está realizando.
* Como medio de gestión, promueve el registro de información oportuna, para conocer qué es lo que se está logrando y si produce los resultados deseados, el análisis periódico de los puntos fuertes y débiles, para identificar áreas de mejora en su ejecución y el análisis de la eficacia en función de los costos.

Un sistema de monitoreo y evaluación contribuye a mejorar los procesos internos de la institución, al aportar información desde diferentes perspectivas: perspectiva económica, perspectiva de los usuarios, de los procesos internos, de innovación y desarrollo, perspectiva del personal



**MONITOREO DEL PIIEG**

* + Necesidades informativas ¿qué vamos a medir?
  + Descripción de herramientas y responsabilidades en el registro de información ¿cómo lo vamos a hacer y quién lo va a hacer?
  + Generación de informes y mecanismos de difusión de la información ¿cómo vamos a dar a conocer los resultados

**¿Qué vamos a medir? Identificación de necesidades de información e indicadores**

* Las necesidades informativas se refieren al aspecto o aspectos del Plan Estratégico que interesa medir. La pregunta, por tanto, es ¿Qué queremos medir?
* Esta medición puede referirse tanto a los procesos que INSAFORP pone en marcha para obtener resultados ¿cómo vamos en relación a lo planificado y presupuestado?; como a los resultados que se obtienen ¿qué hemos logrado en relación a lo planificado y presupuestado?
* La necesidad informativa se traduce a indicadores.
* Los indicadores son datos cuantitativos o cualitativos, que reflejan el estado de una situación en un momento y espacio determinados. Se utilizan para medir la evolución de un proceso o actividad.
* Los indicadores deben responder a dos preguntas: ¿La información del indicador está disponible? ¿En qué formato se encuentra?
* En el caso que la información que se requiere no esté disponible, hay que analizar en qué medida es factible obtenerla sin mucha dificultad o inversión, o es necesaria una investigación (interna o externa) para obtenerla. En este último caso, se valorará la posibilidad de incorporar alguna herramienta de aplicación periódica (encuestas, entrevistas, otras), o se utilizará una evaluación final (externa o mixta) para medir el indicador.

**¿Cómo lo vamos a hacer y quién lo va a hacer? Descripción de herramientas y responsabilidades**

* Las herramientas de registro de datos son los instrumentos de control del proceso y establecimiento del nivel de cumplimiento. Responden a la pregunta ¿qué soporte(s) utilizaremos para capturar y almacenar la información que necesitamos?
* Su objetivo es facilitar el control sobre el proceso y resultados de un programa o actividad durante su ejecución. En este sentido, debe responder también a las siguientes preguntas: ¿la herramienta es práctica y proporciona información para tomar decisiones? ¿se utiliza o aplica cada vez que se ejecuta el proceso?
* La asignación de funciones y responsabilidades es fundamental para que todo el proceso camine y se obtengan los resultados esperados. Cuanto menos fragmentado sea el proceso y mayor precisión exista respecto de quién hace qué y cuándo lo debe hacer, la información será de mayor calidad y el proceso más eficiente.

A continuación se describen las herramientas que se utilizarán para el monitoreo del Plan así como quién se espera que registre la información y cada cuanto tiempo.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Herramientas** | **Descripción** | **¿Quién registra?** | **¿Cada cuánto tiempo?** |
| Documentos contables | Seguimiento presupuesto  Pagos realizados |  | Cada vez que se  ejecuta la actividad |
| Documentos de  gestión | Listas de registro de participantes en capacitaciones  Memorias de capacitaciones  Informes de consultoría |  | Mensual |
| Observación directa de las distintas acciones realizadas | Memorias de visitas de campo |  | Aleatorio |
| Documentos de  sistematización | Documentos |  | Bi anual |
| Matriz de seguimiento de  actividades | Matriz |  | Mensual (último día laboral de cada mes) |

**Generación de informes y mecanismos de difusión de la información ¿ cómo vamos a dar a conocer los resultados**

* El propósito de presentar un informe es comunicar, de manera ordenada y comprensible, las actividades y o los resultados obtenidos en la ejecución de un programa o actividad, en relación a los indicadores diseñados al inicio y la inversión realizada.
* Es importante estandarizar formatos para facilitar la lectura de los datos y comparar programas o acciones.
* Se debe responder a las siguientes preguntas ¿Cómo y cuándo se van a generar informes? ¿En qué formato se deberán presentar?
* Es recomendable revisar las herramientas con una periodicidad anual o bianual, con el fin de establecer su conveniencia o pertinencia frente al objetivo del proceso, y plantear mejoras en las mismas.
* Los informes se realizarán trimestral o semestralmente, según corresponda

**Presupuesto años 2018, 2019, 2020**

Archivo digital adjunto

**Matriz para el monitoreo**

Archivo digital adjunto

## Instrumentos jurídicos para la igualdad

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **LEGISLACIÓN NACIONAL** | | |  |
| **Leyes y regulaciones** | **Año de Aprobación** | **Contenido** | **Ref.** |
| Constitución de la República | 1983 | Declara que “todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión” (art. 3 Cn.). | Decreto N° 38 de  15/12/1983. |
| Código Penal | 1997 | Nuevo Código que, con reformas en el año 1998 y año 2003, incorpora en su articulado el tipo penal de violencia intrafamiliar, permitiendo la aplicación de la LCVI. Así mismo, incorpora el reconocimiento del acoso sexual y la discriminación laboral como delitos penales. (Art. 165, 200, 246 CP). | Decreto N° 1030 de  26/4/1997. |
| Reforma Código de Trabajo | 2004 | Reforma mediante la que se incorpora la prohibición de exigir a las mujeres la prueba de embarazo como requisito para la contratación en los lugares de trabajo (art.30). | Decreto 275 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **LEGISLACIÓN NACIONAL** | | | |
| **Leyes y regulaciones** | **Año de Aprobación** | **Contenido** | **Ref.** |
| Ley de Ética  Gubernamental | 2006 | Norma y promueve el desempeño ético en la función pública. Entre las disposiciones que contempla, incluye la prohibición a discriminar a la persona en la prestación de un servicio del Estado por motivos de nacionalidad, raza, sexo, religión, ideología, opinión política, condición social o económica. De igual forma, es el instrumento de creación del Tribunal de Ética Gubernamental ante el cual las ciudadanas y ciudadanos pueden denunciar actos de discriminación por parte de personas servidoras públicas. | Decreto Nº.  873 de  13/10/2011 |
| Ley General de  Prevención de Riesgos en los  Lugares de Trabajo. | 2010 | Define un marco de garantías y responsabilidades para las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados del trabajo. Incluye por primera vez en este marco la noción de riesgo psicosocial, contemplando el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo.  Es responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la garantía, cumplimiento y promoción de la Ley. | Decreto Nº. 254, de 17/3/2010. |
| Ley Especial  Integral para una  Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV). | 2010 | Es la máxima expresión en el país del reconocimiento del problema de la violencia contra las mujeres y de la voluntad política para atajarlo. Amplía significativamente los alcances de la Ley anterior (LCDVI) remitiendo a todas las situaciones de violencia que se dan en los ámbitos social, económico y político, proporcionando una mirada del problema y lenguaje comunes al conjunto de la sociedad.  Atribuye al ISDEMU la vigilancia, garantía de cumplimiento y ejecución integral, a la FGR la responsabilidad de crear una política de | Decreto Nº. 520, de  25/11/2010.e |
| **LEGISLACIÓN NACIONAL** | | | |
| **Leyes y regulaciones** | **Año de Aprobación** | **Contenido** | **Ref.** |
|  |  | persecución penal y a diversas instituciones del ejecutivo su puesta en operación. |  |
| Ley de Igualdad,  Equidad y  Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres de El Salvador (LIE). | 2011 | Junto con la LEIV son hitos en el país y la culminación de la labor sistemática del movimiento feminista. Se constituyen en el marco de referencia para las políticas públicas en la materia.  La LIE declara explícitamente la igualdad de hombres y mujeres y la equivalencia en sus condiciones humanas y ciudadanas. Aborda todo los ámbitos referidos a los derechos humanos de las mujeres y dispone acciones positivas que se desarrollan a través de la Política Nacional de las Mujeres y sus planes de implementación.  Atribuye la vigilancia de su ejecución al ISDEMU, la defensa y garantía de a la PGR, y la aplicación efectiva y sanciones a las normativas disciplinarias internas de cada una de las instituciones del Estado. | Decreto Nº. 645, de 17/3/2011. |
| Ley de Ética  Gubernamental | Revisión 2011 que deroga la de 2006 | Tiene como objeto normar y promover el desempeño ético en la función pública del Estado y del Municipio. Entre otros principios la ley se fundamentó sobre la igualdad de trato a todas las personas y prohíbe la discriminación por razón de sexo, entre otros aspectos (art. 6, literal j). | Decreto N°  873 de  13/10/2011 |