

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2015 – 2019

**INSTITUTO SALVADOREÑO PARA EL
DESARROLLO DE LA MUJER, ISDEMU**

Aprobado por acuerdo de Junta Directiva
de fecha 29 de junio de 2015

Mayo 2015



PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

2015 – 2019

INSTITUTO SALVADOREÑO PARA
EL DESARROLLO DE LA MUJER,
ISDEMU

Aprobado por acuerdo de Junta Directiva
de fecha 29 de junio de 2015

Mayo 2015



Créditos

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU
Plan Estratégico Institucional 2015-2019.
San Salvador, El Salvador. ISDEMU 2015

Junta Directiva

Titulares

Vanda Pignato

*Presidenta de ISDEMU
Secretaria de Inclusión Social*

Benito Antonio Lara

Ministro de Justicia y Seguridad Pública

Carlos Mauricio Canjura

Ministro de Educación

Sandra Edibel Guevara

Ministra de Trabajo y Previsión Social

Elvia Violeta Menjivar

Ministra de Salud

Sonia Elizabeth Cortez de Madriz

Procuradora General de la República

Luis Antonio Martínez

Fiscal General de la República

Orestes Fredesmán Ortiz Andrade

Ministro de Agricultura y Ganadería

Yanira Argueta Martínez

*Directora Ejecutiva de ISDEMU
Delegada Titular de El Salvador ante CIM/OEA*

Azucena del Carmen Ortíz

*Asociación Movimiento de Mujeres
Mélida Anaya Montes, Las Mélicas.*

Suplentes

Guadalupe Hernández Espinoza

Sub Secretaria de Inclusión Social

Juan Javier Martínez

Viceministro de Justicia y Seguridad Pública

Francisco Humberto Castaneda

Viceministro de Educación

Oscar Armando Morales

Viceministro de Trabajo y Previsión Social

Eduardo Espinoza

Vice Ministro de Salud

Sara Guardado

Procuradora General Adjunta

Paula Velásquez Centeno

Fiscal General Adjunta

Hugo Alexander Flores Hidalgo

Viceministro de Agricultura y Ganadería

Bertha Hortencia Pineda de Salazar

*Asociación de Mujeres Universitarias
(AMUS)*



Forma recomendada de citar.

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU
Plan Estratégico Institucional 2015-2019, Junio 2015.

Sin fines comerciales o de lucro, se puede reproducir de manera total o parcial el texto publicado, siempre que se indique la autoría y la fuente. La reproducción con finalidad comercial requiere la autorización escrita y expresa del ISDEMU y su violación queda sujeta a las leyes vigentes.

Índice

Presentación	5
Marco normativo	7
Alineación con el Plan Quinquenal de Desarrollo	10
Diagnóstico situacional.....	11
Pensamiento estratégico institucional.....	18
Visión.....	18
Misión	18
Valores institucionales.....	18
Objetivos estratégicos ISDEMU para el quinquenio 2015 - 2019.....	19
Sistema de monitoreo y evaluación.....	35
Subsistema de monitoreo: PEI	37
Subsistema de monitoreo: PAO	38
Anexos.....	40



Presentación

La gestión institucional del Instituto refleja un importante proceso de transformación institucional, orientado al fortalecimiento de la rectoría de la Política Nacional de las Mujeres, y el avance de la igualdad sustantiva con el cumplimiento y garantía de los derechos de las mujeres salvadoreñas.

En el quinquenio 2009-2014, la aprobación de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres, en abril del 2011, y la Ley Especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres, en el 2012, ha representado un avance fundamental en las responsabilidades del Estado salvadoreño para la tutela, protección y garantía de los derechos de las mujeres. En 2011, con la entrada en vigencia de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, el ISDEMU formula el Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas.

El Plan Quinquenal de Desarrollo 2014–2019 apuesta a convertir a El Salvador en un país incluyente, equitativo, próspero y solidario con oportunidades de buen vivir a su población, que implica la igualdad entre mujeres y hombres, y que el Estado garantice condiciones igualitarias en tres dimensiones: el trato, las oportunidades y los resultados. Asimismo, establece a las mujeres como una de las poblaciones prioritarias en concordancia con el principio de igualdad y en cumplimiento de las obligaciones nacionales e internacionales.

El Plan Estratégico Institucional 2015-2019 es un documento directriz que define el quehacer institucional del ISDEMU para la garantía efectiva del Principio de Igualdad y erradicación de la discriminación contra las mujeres y establece los recursos necesarios para su cumplimiento.





Marco Normativo

El ISDEMU es la institución nacional rectora, de las políticas públicas para el avance de los derechos de las mujeres en El Salvador. Su ámbito de actuación se rige, por las disposiciones establecidas en su Ley de creación y reglamentos; por la Política Nacional de las Mujeres; la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres; la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres; y la Ley Contra la Violencia Intrafamiliar.

El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU, fue creado por medio de Decreto Legislativo No. 644, de fecha 1 marzo 1996¹, en respuesta a los compromisos adquiridos por el Gobierno de El Salvador, en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing, 1995, y fue definido como la Institución Nacional para el adelanto de las mujeres, con autonomía en lo técnico, financiero y administrativo, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio y con el objeto de diseñar, dirigir, ejecutar, asesorar y velar por el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer; promoviendo en tal sentido el desarrollo integral de la mujer salvadoreña.

La Política Nacional de las Mujeres, 2010-2014, fue diseñada con seis apuestas prioritarias definidas como ejes claves para el avance hacia la Igualdad Sustantiva, y que requirieron, una serie de mecanismos institucionales para su implementación. Para el presente quinquenio, la PNM se orientará bajo una perspectiva de avance de los compromisos del Estado Salvadoreño en la garantía del cumplimiento de los Derechos de las Mujeres, y definirá lineamientos normativos para el avance de la igualdad y no discriminación de las mujeres salvadoreñas.

La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, que entró en vigencia en Abril 2011, es fundamento de la Política del Estado en la materia, y como tal, está obligado a su cumplimiento. Su objeto es crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente. Con la entrada en vigencia de la Ley de Igualdad, el ISDEMU en el 2012, formula el Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas con vigencia al 2017, y que tiene como propósito garantizar el cumplimiento del Principio Constitucional de Igualdad y eliminar la discriminación que impiden el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres salvadoreñas.

La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, (2012), tiene por objeto establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física

¹ Diario Oficial Número 43, Tomo 330, de fecha 1 de marzo de 1996

y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad. La entrada en vigencia de dicho marco normativo, representa un avance fundamental, en las responsabilidades del Estado Salvadoreño para la tutela, protección y garantía de los derechos de las mujeres.

El Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019², ha definido una serie de parámetros para la planificación institucional, que ISDEMU alineó en el proceso de diseño del Plan Estratégico Institucional 2015-2019, entre los que se mencionan:

El PQD es una apuesta a convertir a El Salvador en un país incluyente, equitativo, próspero y solidario que ofrezca oportunidades de buen vivir a toda su población y que, como requisito fundamental para ello, reconozca las diferencias y necesidades específicas de los diversos grupos poblacionales.

El PQD, en concordancia con el principio de igualdad y en cumplimiento de sus obligaciones nacionales e internacionales, ejecutará acciones específicas orientadas a los grupos poblacionales tradicionalmente excluidos del desarrollo y del pleno ejercicio de sus derechos. Establece como una de las poblaciones prioritarias para sus diversas intervenciones a las Mujeres, en concordancia con las obligaciones establecidas en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE); Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres; Política Nacional de las Mujeres; Política para el acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia; y en el Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas (PNIEMS).

El PQD define que la gestión gubernamental asume los siguientes compromisos:

- a. Priorizar el derecho de las personas a una vida digna, plena, feliz y libre de discriminación;
- b. Garantizar que la realización humana ocurra de forma colectiva, igualitaria y solidaria, en un contexto de paz, equidad y de profundo respeto y armonía con la naturaleza;
- c. Liderar activamente el proceso del buen vivir; y
- d. Garantizar el equilibrio y la corresponsabilidad entre los diversos actores nacionales como uno de los requisitos fundamentales para generar el bienestar de la mayoría de la población.

El PQD establece que buen vivir también implica la igualdad entre mujeres y hombres, para lo cual el Estado debe garantizar condiciones igualitarias en tres dimensiones: el trato, las oportunidades y los resultados.

La identificación de estas tres dimensiones, parte del reconocimiento tácito de que todas las personas son iguales ante la ley y merecedoras de su protección. Sin embargo, dado que muchas

² El Salvador Educado, Productivo y Seguro. Plan Quinquenal de Desarrollo, El Salvador 2014-2019.

se encuentran en condiciones de desigualdad —en razón de su sexo, edad, pertenencia étnica, posición social o económica, religión, discapacidad, orientación sexual e identidad de género, entre otros aspectos— el Estado debe realizar intervenciones diferenciadas para brindarles oportunidades equitativas en el acceso, goce y ejercicio de sus derechos y que contribuyan a la disminución de la brechas de desigualdad.

Las instituciones del Estado deberán planificar e implementar sus intervenciones procurando cumplir con los siguientes compromisos:

- a. priorizar la protección de la vida de las personas y garantizar las condiciones para su desarrollo a lo largo del ciclo de vida;
- b. reducir progresivamente las desigualdades de género para lograr una sociedad igualitaria y equitativa que brinde oportunidades para mujeres y hombres, y en la que se reconozcan sus necesidades e intereses específicos;
- c. diversificar las formas y relaciones de producción y reproducción económica, reposicionando la importancia del trabajo humano;
- d. revalorizar y celebrar la interculturalidad y la diversidad de las formas de saber y vivir;
- e. destacar la importancia del territorio como espacio de creación, reproducción, producción y convivencia comunitaria;
- f. recuperar el tejido social-comunitario y fortalecer procesos de convivencia pacífica;
- g. instaurar procesos de inclusión y diálogo para lograr acuerdos comunes sobre lo que significa que las personas gocen de bienestar en sus comunidades; y
- h. reconocer la importancia de la naturaleza y avanzar hacia una gestión responsable y respetuosa de los recursos naturales.

Los enfoques que define el PQD para mejorar la calidad de las políticas públicas y asegurar que estas se diseñen tomando como centro y punto de partida a las personas, son el enfoque de Derechos Humanos, el enfoque de Género y el de ciclo de vida.

El ejercicio de planificación estratégica institucional, se desarrolló bajo los parámetros establecidos por la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia de la República y fue realizado como un proceso de diálogo, aprendizaje y reflexión colectiva orientado a la formulación de un documento técnico que trace los objetivos y resultados institucionales del quinquenio, consistente con el Plan Quinquenal de Desarrollo del Gobierno de El Salvador, 2014-2019.

Alineación con el Plan Quinquenal de Desarrollo

El quehacer institucional de ISDEMU, está alineado con el Plan Quinquenal de Desarrollo 2015 – 2019 de la siguiente forma:

Objetivo 5 PQD

Acelerar el tránsito hacia una sociedad equitativa e incluyente

Estrategia E.5.3

Avance en la garantía de los derechos de los grupos poblacionales prioritarios

Línea de acción L.5.3.1

Consolidar la institucionalidad y las estrategias especializadas para garantizar los derechos de las mujeres

El nivel de participación de ISDEMU respecto al logro de la Línea de acción es de liderazgo, como la Institución nacional Rectora de los Derechos de las Mujeres, para lo cual ISDEMU se ha trazado cuatro objetivos estratégicos:

OE 1 Vigilar y promover avances en materia de igualdad sustantiva de las mujeres

OE 2 Vigilar y promover el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia

OE 3 Brindar atención integral y especializada a mujeres que enfrentan violencia

OE 4 Fortalecimiento institucional para un efectivo ejercicio de rectoría

Diagnóstico situacional

El diagnóstico situacional del ISDEMU se realizó en talleres de trabajo con equipos multidisciplinarios, utilizando tres metodologías de investigación: la primera, para identificar el *problema*, las *causas* y *efectos* de la situación actual se utilizó el análisis del árbol de problemas y objetivos. Esta metodología parte de establecer una situación que puede considerarse en estado negativo o de insatisfacción a la situación esperada, la cual no puede ser resuelta de forma autónoma o separada por la institución, sin una visión en conjunto de las causales de dicha situación y de los efectos que ésta tiene. Dicha técnica contribuye a desarrollar ideas creativas para identificar el problema y organizar la información obtenida, generando un modelo de relaciones causales que lo explican. Se considera que el tronco del árbol es el problema central, las raíces son las causas y las ramas son los efectos que impactan la institución.

Una vez identificados los problemas, las causas y efectos derivados, estos se transforman en situaciones positivas (definición del árbol de Objetivos) lo cual contribuye a validar las acciones que abordan la solución del problema.

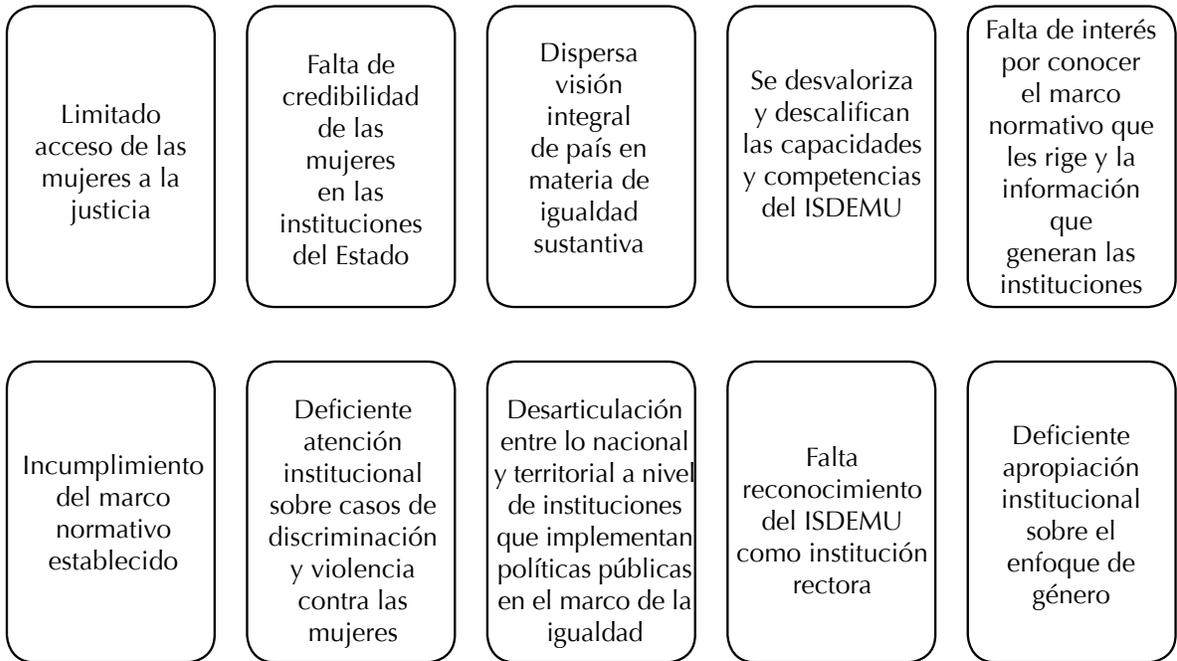
La segunda metodología utilizada fue el análisis interno y del entorno, la cual identifica los factores sobre los cuales la institución se ve influenciada directamente. Se basa en analizar el macro ambiente y aquellos factores que influyen de manera directa a la institución, en sus acciones y reacciones competitivas y de cooperación. Se realizó el análisis interno, a partir del análisis de los recursos, y capacidades de la institución. Estas dos metodologías son la base para que se identifiquen los factores influyentes en la institución.

La tercera metodología que se utilizó fue el análisis FODA como herramienta para identificar la relación existente entre las fortalezas y oportunidades visualizadas frente al abordaje de las debilidades y amenazas, con el objetivo de tomar las decisiones estratégicas oportunas y mejorar el funcionamiento institucional para el logro de objetivos.

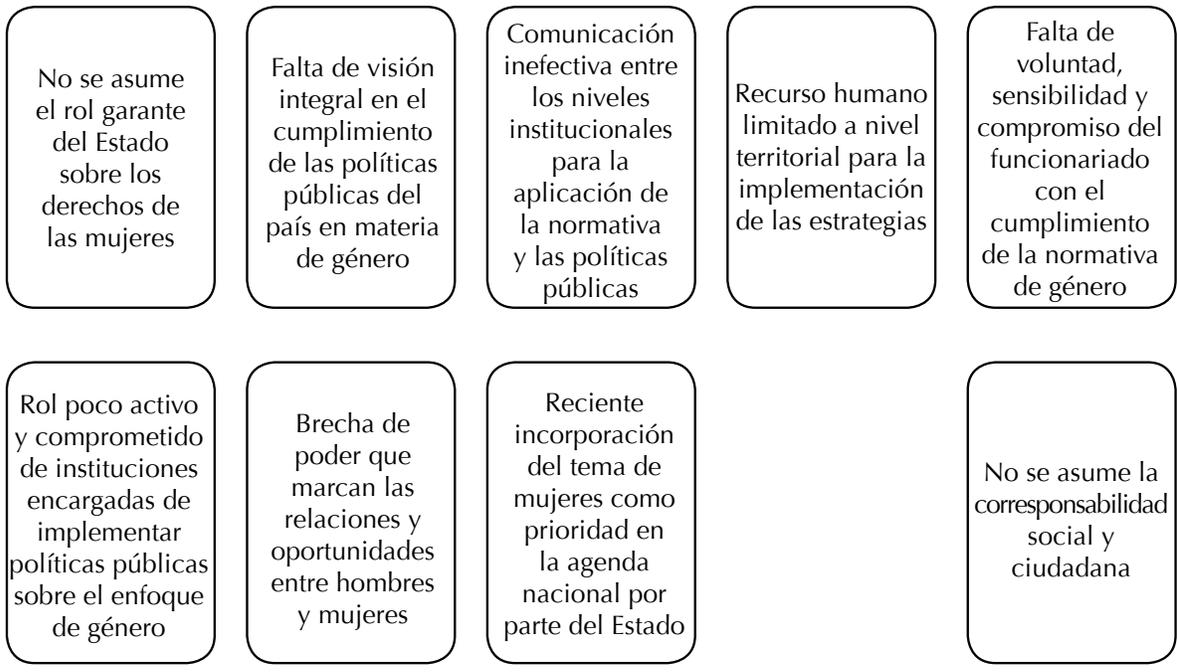
Analisis del Problema

El análisis del problema fue definido como una *deficiente cultura de las instituciones del Estado no garantiza la implementación de políticas públicas para la igualdad, no discriminación y acceso a una vida libre de violencia para las mujeres*. La definición del árbol de objetivos, se establece como la visión positiva del árbol de problemas para facilitar la identificación de las áreas críticas de intervención a nivel institucional. El esquema que define causas y efectos aparece a continuación:

EFFECTOS DEL PROBLEMA



DEFICIENTE CULTURA DE LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO NO GARANTIZA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y NO VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES



CAUSAS DEL PROBLEMA

FINES DEL PROBLEMA

Garantías de acceso a la justicia, atención y restitución de derechos a mujeres que enfrentan violencia, desigualdad y discriminación

Suficiente credibilidad de las mujeres en las instituciones del Estado

Integrada visión de país en materia de igualdad sustantiva

ISDEMU fortalecido como institución rectora para los Derechos de las Mujeres

Institucionalidad pública fortalecida para las garantías de los derechos de las mujeres

Cumplimiento del marco normativo establecido

Adecuada atención institucional en casos de discriminación y violencia contra las mujeres

Articulación entre lo nacional y territorial a nivel de instituciones que implementan políticas públicas en el marco de la igualdad

Creciente reconocimiento del ISDEMU como institución rectora

Fortalecida apropiación institucional sobre el enfoque de género

FORTALECIDA CULTURA DE LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO QUE GARANTIZA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y NO VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El Estado asume el rol garante sobre los derechos de las mujeres

Se constituye una visión integral en el cumplimiento de las políticas públicas del país en materia de igualdad, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia género

Comunicación efectiva entre los niveles institucionales para la aplicación de la normativa y las políticas públicas

Capacidad institucional suficiente a nivel territorial para la implementación de las estrategias

Evidente voluntad, sensibilidad y compromiso del funcionariado con el cumplimiento de la normativa de género

Rol activo y comprometido de instituciones encargadas de implementar políticas públicas sobre el enfoque de género

Se reduce la brecha de poder que marcan las relaciones y oportunidades entre hombres y mujeres

Se optimiza la reciente incorporación del tema de mujeres como prioridad en la agenda nacional por parte del Estado

Se asume la corresponsabilidad social y ciudadana

MEDIOS DEL PROBLEMA

Análisis del entorno

<p>OPORTUNIDADES Factores externos positivos a considerar en las estrategias.</p>	<p>AMENAZAS Factores externos negativos a considerar en las estrategias</p>
<p>Un claro compromiso del Ejecutivo con el avance de la igualdad de género, expresada en el PQD.</p>	<p>Bajos niveles de conocimientos y habilidades de servidores y servidoras públicas para el abordaje de las obligaciones del Estado Salvadoreño relacionadas con el respeto, protección y garantía de los derechos de las mujeres.</p>
<p>La entrada en vigencia del marco normativo nacional para la igualdad, no discriminación y el acceso a una vida libre de violencia para las mujeres salvadoreñas.</p>	<p>La no ratificación por parte del Estado Salvadoreño de algunos compromisos internacionales claves para el avance de los derechos de las mujeres. (Protocolo facultativo de CEDAW; Convenio 189 de la OIT relacionado con el Trabajo decente; el marco de Derechos sexuales y reproductivos; entre otros.)</p>
	<p>La no armonización de los marcos normativos nacionales e institucionales con la nueva legislación que promueve las garantías y los derechos de las mujeres.</p>
	<p>Profundas deficiencias en la procuración y administración de justicia para las mujeres que enfrentan desigualdad, discriminación y violencia.</p>
	<p>Limitados avances en los mecanismos institucionales para la erradicación de la discriminación y la violencia contra las mujeres.</p>
<p>Mayor conocimiento social e institucional de la situación y condición de las mujeres salvadoreñas.</p>	<p>Baja capacidad de las instituciones públicas para la creación de pensamiento crítico que permita transformar la información en conocimiento dinámico y útil para la toma de decisiones y posibilitar la creación de mecanismos para el aprendizaje significativo y la innovación.</p>
<p>Mayores inversiones institucionales con significativos impactos en la vida de las mujeres en salud, educación, empoderamiento económico, cuidado y protección social, atención de violencia, entre otros.</p>	<p>Baja capacidad de las instituciones públicas para el análisis y comprensión de las causas que reproducen desigualdad y discriminación contra las mujeres, lo cual genera respuestas reactivas, coyunturales, y abordajes limitados a la atención de consecuencias pero que no sientan las bases para cambios estructurales.</p>
<p>Incremento en la participación de las mujeres en cargos de elección popular. Políticas del Gobierno Nacional que favorecen la participación ciudadana a escala nacional y departamental.</p>	<p>El ejercicio ciudadano basado fundamentalmente en un liderazgo patriarcal y masculino.</p>
<p>Avances en los procesos organizativos del movimiento feminista.</p>	<p>Resistencias de los hombres para ceder espacios de participación, pues implica ceder cuotas de poder y reconocerlas como sujetas de derechos.</p>
<p>Incremento en la participación de las mujeres en mecanismos de contraloría ciudadana y en redes de defensoras de derechos de las mujeres.</p>	<p>Vulnerabilidad de las mujeres ante la violencia social y de género.</p>
<p>Establecimiento de alianzas interinstitucionales y de cooperación.</p>	<p>Bajos niveles de cooperación destinados a la agenda de los derechos de las mujeres</p>

Análisis interno

Fortalezas Institucionales	Debilidades Institucionales
<p>El diseño y formulación de la visión estratégica institucional para asumir las nuevas competencias de ley como institución rectora para la garantía de los derechos de las mujeres.</p>	<p>La no actualización de la Ley de creación del Instituto para asignarle funciones, atribuciones y obligaciones amplias y fortalecer su institucionalidad para que pueda cumplir con son rol rector y garantizar el cumplimiento de los mandatos establecidos en la LIE y la LEIV.</p>
<p>El re-diseño institucional para asumir las nuevas competencias de ley como institución rectora. (Nueva estructura institucional; actualización y modernización de manuales y procedimientos para la gestión administrativa y de recursos humanos, entre otras.</p>	
<p>El incremento del presupuesto institucional que ha permitido fortalecer la capacidad de gestión y el equipamiento y modernización de la infraestructura institucional.</p>	<p>La persistencia de fuertes limitaciones financieras institucionales.</p>
<p>Presencia institucional con cobertura nacional y oficinas en los 14 departamentos del país.</p>	<p>Algunas oficinas y unidades con limitado acceso a recursos tecnológicos y con alguna infraestructura que no cumple con todos los requerimientos de la ley de seguridad y salud ocupacional. Centralización de recursos.</p>
<p>La institución cuenta con personal especializado, comprometido y con experiencia específica en la promoción y garantía de los derechos de las mujeres.</p>	<p>Poco personal asignado a las diferentes unidades institucionales y oficinas departamentales generando sobrecargas laborales. Falta de un estudio de asignación de tareas para una adecuada distribución de recursos humanos, financieros y materiales</p>
	<p>Desmotivación del personal por falta de incentivos al recurso humano.</p>
	<p>Ausencia de políticas para la nivelación salarial.</p>
	<p>Necesidad de contar con una política de formación permanente dada la falta de formación especializada.</p>
	<p>Limitada comunicación institucional que mantenga informado a todo el personal sobre las decisiones institucionales y que fluya de manera oportuna a todos los niveles de la estructura, oficinas y unidades institucionales.</p>

Fortalezas Institucionales	Debilidades Institucionales
Creación del SNIS como mecanismo de trabajo y coordinación institucional para la implementación de la LIE	
Creación de la CTE como mecanismo de trabajo y coordinación institucional para la implementación de la LEIV	
La creación del Sistema de Estadísticas y Monitoreo para la Igualdad, SEMI.	
Experiencia institucional acumulada en la promoción de la participación ciudadana de las mujeres desde el período de gestión 2009 -2014.	
El desarrollo de una estrategia para la promoción de la participación y ejercicio ciudadano de las mujeres a nivel municipal, departamental y nacional.	El personal de los territorios tiene poca especialización sobre la promoción del ejercicio de ciudadanía de las mujeres.
La creación y puesta en marcha de la Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva.	Limitaciones presupuestales que no permiten ampliar la capacidad institucional e incrementar la oferta de procesos de formación y especialización
La creación de un sistema de servicios integrados para la atención de mujeres que enfrentan violencia.	
La creación del Centro de llamadas 126 para brindar información y orientación a mujeres que enfrentan violencia.	
La campaña institucional permanente para la prevención de la violencia	

Cruce Matrices Análisis - Diagnóstico

		Factores Externos	
		Fortalezas	Debilidades
Análisis de interno	Oportunidades	FO Estrategia para Maximizar Fortalezas y Minimizar Oportunidades	DO Estrategia para Minimizar D y Maximizar O
	Análisis de entorno	Amenazas	FA Estrategia para Maximizar F y Minimizar A

Sobre la base de los resultados del diagnóstico, se procedió a realizar un análisis estratégico y preventivo, utilizando la herramienta FODA con el propósito de sistematizar la situación institucional actual, develar problemas y áreas de oportunidad, facilitar la identificación de barreras, que interfieren en el pleno aprovechamiento de la capacidad de gestión institucional y para el diseño de estrategias que aborden los riesgos identificados y faciliten la toma de decisiones institucionales para el logro de los objetivos trazados. El análisis del diagnóstico se realizó para el diseño de estrategias se llevó a cabo bajo el siguiente esquema metodológico, y bajo el parámetro de potenciar las fortalezas, aprovechar las oportunidades, abordar las debilidades y gestionar las amenazas.

El diseño de las estrategias institucionales se realizó tomando en cuenta los criterios de vinculación y análisis del problema con un enfoque sistémico que refleja las diferentes variables que impactan en el quehacer institucional y sobre la base de un cuidadoso análisis de la capacidad de gestión institucional para el logro de los objetivos trazados para el quinquenio.

Como parte del análisis de las estrategias institucionales se incluyó la evaluación de los riesgos con el propósito de determinar aquellos que por su alta probabilidad de impacto potencial constituyan una alta amenaza para el logro de los objetivos institucionales, para lo cual se establecerá en el sistema de M&E un mecanismo que le permita a cada jefatura de unidad, monitorear y controlar los riesgos potenciales.

Pensamiento Estratégico Institucional

Visión

Las mujeres ejercen sus derechos, con la garantía y protección del Estado para el logro de la igualdad sustantiva

Misión

Somos la institución rectora de políticas públicas para la igualdad sustantiva

Valores Institucionales

Igualdad Sustantiva. El derecho a la igualdad de acuerdo a la CEDAW se define a partir de tres principios: el de no discriminación, el de responsabilidad estatal y el de la igualdad de resultados.

No discriminación. Entendida como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las mujeres.

Justicia de género. Representa el final de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Sororidad. Entendida como la alianza profunda entre las mujeres para el avance de sus derechos y la sostenibilidad de la agenda para la igualdad sustantiva.

Compromiso. Con la garantía de los derechos de las mujeres.

Responsabilidad. Trabajamos por la garantía y respeto de los derechos de las mujeres.

Excelencia. Mejora continua para brindar servicios de alta calidad, calidez y efectividad en el desempeño institucional.

Ética. Actuamos con integridad y transparencia

Programación Estratégica

Plan Quinquenal de Desarrollo 2015 – 2019 de la siguiente forma:

Objetivo 5 PQD

Acelerar el tránsito hacia una sociedad equitativa e incluyente

Estrategia E.5.3

Avance en la garantía de los derechos de los grupos poblacionales prioritarios

Línea de acción L.5.3.1

Consolidar la institucionalidad y las estrategias especializadas para garantizar los derechos de las mujeres

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ISDEMU PARA EL QUINQUENIO 2015 - 2019

- OE 1 - Vigilar y promover avances en materia de igualdad sustantiva de las mujeres
- OE 2 - Vigilar y promover el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia
- OE 3 - Brindar atención integral y especializada a mujeres que enfrentan violencia
- OE 4 - Fortalecimiento institucional para un efectivo ejercicio de rectoría

Matriz de Planificación Estratégica

La Matriz de Planificación Estratégica contiene y define los Ejes de acción a través de los cuales el ISDEMU transitará en el próximo quinquenio, para materializar los objetivos planteados. Así mismo se plasman los resultados establecidos, los indicadores que se asocian a todos y cada uno de los resultados, las acciones institucionales que concretan dichos resultados y finalmente, las unidades organizativas encargadas de la implementación de las acciones y los periodos de tiempo que se han establecido.

ISDEMU
MATRIZ PLANEACION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL 2015 – 2019

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1:
Vigilar y promover avances en materia de igualdad sustantiva de las mujeres

RESULTADO	INDICADORES	ACCIONES ESTRATÉGICAS	UNIDAD ORGANIZATIVA	PERÍODO EJECUCIÓN			
				2016	2017	2018	2019
EJE Diseño y monitoreo Políticas Públicas para la igualdad y no discriminación							
R.1.1 Vigilar y promover de los avances en materia de igualdad sustantiva de las mujeres	I.1.1.1 Número de instituciones que reciben asesoría técnica con responsabilidades en el cumplimiento de la LIE y la PNM.	AE.1.1.1 Brindar asesoría técnica a las instituciones con responsabilidades en el cumplimiento del Plan Nacional de Igualdad, de la Política Nacional de las Mujeres y de la LIE.	Rectoría Igualdad Sustantiva	X	X	X	X
	I.1.1.2. Número de instituciones del Estado que implementan mandatos específicos Contemplados en la LIE y la PNM.	AE. 1.1.2 Ejercer la coordinación y definir lineamientos para el funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva (SNIS).	Rectoría Igualdad Sustantiva	X	X	X	X
	I.1.1.3A Número de instituciones con políticas en materia de Igualdad y no discriminación. I.1.1.3B. Número de instituciones con asignación presupuestaria para la implementación de los Planes de Acción.	AE. 1.1.3 Monitorear el cumplimiento de las políticas públicas en materia de igualdad y no discriminación contra las mujeres en las instituciones del Estado.	Rectoría Igualdad Sustantiva	X	X	X	X
	I.1.1.4 Número de informes institucionales sobre compromisos nacionales e internacionales de acuerdo a requerimientos.	AE.1.1.4 Monitoreo y seguimiento a compromisos internacionales y nacionales en materia de Derechos de las mujeres.	Rectoría Igualdad Sustantiva	X	X	X	X
	I.1.1.5A Numero de Planes Municipales de Igualdad Asesorados I.1.1.5B Número de municipalidades con UMM funcionando I.1.1.5C Número de municipalidades con Ordenanzas en materia de igualdad y no discriminación	AE.1.1.5 Brindar asesoría y seguimiento a lineamientos para la formulación e implementación de planes de igualdad de gobiernos municipales.	Rectoría Igualdad Sustantiva	X	X	X	X

RESULTADO	INDICADORES	ACCIONES ESTRATÉGICAS	UNIDAD ORGANIZATIVA	PERÍODO EJECUCIÓN			
				2016	2017	2018	2019
	I.1.1.6A Número de acciones de divulgación de la normativa y compromisos internacionales dirigida a diferentes públicos han sido realizadas	AE.1.1.6 Divulgar la normativa y compromisos nacionales e internacionales en materia de derechos de las mujeres en diferentes institucionales a nivel nacional y departamental	Rectoría Igualdad Sustantiva	X	X	X	X
EJE Promoción y fortalecimiento del ejercicio de la ciudadanía de las mujeres							
R.1.2. Vigilar y promover los avances en el ejercicio de ciudadanía de las mujeres.	I.1.2.1A Número de mujeres articuladas en los espacios consultivos y de contraloría social de la gestión pública escala municipal. I.1.2.1B. Número de mecanismos institucionalizados de consulta y de contraloría social funcionando a escala municipal y departamental.	AE.1.2.1. Fortalecimiento y promoción de los mecanismos de participación ciudadana para la consulta y la contraloría social en los territorios.	Rectoría Ciudadanía para la Igualdad	X	X	X	X
	I.1.2.2A. Número de mujeres articuladas en mecanismos para la defensa de los derechos humanos. I.1.2.2B Número de redes municipales de defensoras de los derechos humanos funcionando.	AE.1.2.2 Fortalecimiento y promoción de los mecanismos de participación ciudadana para el acceso a la justicia y la defensa de los derechos humanos de las mujeres	Rectoría Ciudadanía para la Igualdad	X	X	X	X
	I.1.1.1 Número de instituciones que reciben asesoría técnica.	AE.1.2.3 Brindar asesoría técnica a las instituciones del Gobierno Nacional y municipal para la transversalización del principio de igualdad en materia de participación ciudadana.	Rectoría Ciudadanía para la Igualdad	X	X	X	X

RESULTADO	INDICADORES	ACCIONES ESTRATÉGICAS	UNIDAD ORGANIZATIVA	PERÍODO EJECUCIÓN			
				2016	2017	2018	2019
EJE Formación especializada en derechos de las mujeres.							
R.1.3 Fortalecido el conocimiento de servidoras y servidores públicos en Derechos Humanos de las mujeres.	<p>I.1.3.1A. Porcentaje de servidoras y servidores públicos que han recibido formación en temas de Derechos de las Mujeres.</p> <p>I.1.3.1B Número de instituciones participantes en procesos de formación.</p>	A.1.3.1 Implementar la estrategia de formación a servidoras y servidores públicos de instituciones implementadoras del Marco normativo, en su modalidad virtual y presencial.	Rectoría EFIS	X	X	X	X
	<p>I.1.3.2A Número de facilitadoras formadas en procesos de alfabetización en derechos de las mujeres</p> <p>I.1.3.2B Número de mujeres alfabetizadas en derechos de las mujeres.</p>	AE.1.3.2 Implementar la estrategia de alfabetización en derechos de las mujeres.	Rectoría EFIS	X	X	X	X
	I.1.3.3 Número de procesos formativos coordinados inter-institucionalmente.	AE.1.3.3 Desarrollar coordinaciones interinstitucionales de procesos formativos en derechos de las mujeres para el ejercicio de la rectoría.	Rectoría EFIS	X	X	X	X
	I.1.3.4 Número de mesas de debate desarrolladas.	AE.1.3.4 Desarrollar espacios de gestión de conocimiento que genere pensamiento crítico y conceptual para la igualdad sustantiva	Rectoría EFIS	X	X	X	X

OBJETIVO ESTRATEGICO 2:
Vigilar y promover el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia

RESULTADO	INDICADORES	ACCIONES ESTRATÉGICAS	UNIDAD ORGANIZATIVA	PERÍODO EJECUCIÓN			
				2016	2017	2018	2019
EJE Diseño y monitoreo de políticas públicas para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.							
R.2.1. Vigilancia y promoción del acceso de las mujeres a una vida libre de violencia	I.2.1.1. Número de instituciones públicas que aplican los mandatos de la LEIV.	AE.2.1.1. Definir lineamientos y mecanismos para la implementación de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Plan de acción.	Rectoría vida libre de violencia	X	X	X	X
	I.2.1.2. Número de asistencias técnicas para la aplicación marco normativo.	AE.2.1.2. Brindar asistencia técnica a las instituciones del Estado en la aplicación del marco de políticas y legislación.	Rectoría vida libre de violencia	X	X	X	X
	I.2.1.3. Número de informes institucionales sobre compromisos nacionales e internacionales elaborados de acuerdo a requerimientos.	AE.2.1.3. Monitoreo y seguimiento a compromisos internacionales y nacionales en materia de vida libre de violencia para las mujeres.	Rectoría vida libre de violencia	X	X	X	X
	I.2.1.4. Número de instituciones que registran y reportan datos estadísticos y analíticos en el Sistema de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación de la PNVLV	AE.2.1.4. Velar por el registro, análisis y difusión de información del Estado que reflejen datos estadísticos y analíticos en materia de violencia contra las mujeres.	Rectoría vida libre de violencia	X	X	X	X

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 3:
Brindar atención integral y especializada a mujeres que enfrentan violencia**

RESULTADO	INDICADORES	ACCIONES ESTRATÉGICAS	UNIDAD ORGANIZATIVA	PERÍODO EJECUCIÓN			
				2016	2017	2018	2019
EJE Información y orientación en caso de violencia contra las mujeres.							
R.3.1 Mujeres que enfrentan violencia tienen acceso a servicios informativos y de orientación de manera eficiente y oportuna.	I.3.1.1 Número de llamadas efectivas realizadas al Centro de Llamadas 126.	AE. 3.1.1. Brindar información, orientación e intervención oportuna a mujeres que enfrentan violencia de género cuando consultan al 126	PIVLM/UAI	X	X	X	X
EJE Atención integral y especializada							
R.3.2 Brindada atención especializada a mujeres que enfrentan violencia de género.	I.3.2.1A Número de mujeres atendidas en las Unidades que integran el PIVLM I.3.2.1B Número de servicios brindados en las Unidades que integran el PIVLM.	AE.3.2.1 Implementar el modelo de atención especializada para mujeres que enfrentan violencia de género	PIVLM/UAI	X	X	X	X
	I.3.2.2 Número de supervisiones presenciales y virtuales a las atenciones del PIVLM.	AE.3.2.2 Garantizar el cumplimiento de lineamientos institucionales en las atenciones a través de supervisiones a las Unidades que conforman el PIVLM	PIVLM/UAI	X	X	X	X
	I.3.2.3A. Número de mujeres atendidas I.3.2.3B Número de servicios brindados	R.3.3 Brindar atención integral a mujeres en condición de migrantes, desplazadas y refugiadas.	PIVLM/UAI	X	X	X	X

RESULTADO	INDICADORES	ACCIONES ESTRATÉGICAS	UNIDAD ORGANIZATIVA	PERÍODO EJECUCIÓN			
				2016	2017	2018	2019
EJE Protección temporal a mujeres en situación de riesgo extremo							
R.3.3. Mujeres en situación de riesgo extremo por casos de violencia de género y trata reciben servicios de albergue temporal	<p>I.3.3.1a. Número de personas atendidas en los Albergues y Casas de Acogida</p> <p>I.3.3.1b. Número de servicios brindados en Albergues y Casas de Acogida.</p>	AE.3.3.1. Creado y funcionando el Sistema de Protección temporal para mujeres que enfrentan violencia.	PIVLM/UAI	X	X	X	X
EJE Información y Estadísticas							
R.3.4. Realizados análisis estadísticos de los servicios brindados a mujeres que enfrentan violencia de género y trata de personas	I.3.4.1. Número de documentos técnicos de análisis realizados	AE.3.4.1. Elaboración y presentación de documentos técnicos de análisis para mejorar los servicios del PIVLM	PIVLM/UAI	X	X	X	X
R.3.5. Funcionando un mecanismo de monitoreo, supervisión y evaluación del Sistema de atención, referencia y protección.	I.3.5.1. Estandarizar un Sistema de Atención, Referencia y Protección.	AE.3.5.1. Funcionamiento del sistema de monitoreo, supervisión y evaluación.	PIVLM/UAI	X	X	X	X

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 4:
Fortalecimiento institucional para un efectivo ejercicio de rectoría**

RESULTADO	INDICADORES	ACCIONES ESTRATÉGICAS	UNIDAD ORGANIZATIVA	PERÍODO EJECUCIÓN			
				2016	2017	2018	2019
EJE Dirección y Gestión Institucional							
R.4.1 Ejercida la dirección estratégica y administración general del instituto en los aspectos técnicos, operativos y financieros apegada a la legislación y resoluciones de JD	I.4.1.1. Planificación institucional y presupuesto ejecutados arriba de un 90% Número de sesiones de Junta Directiva organizadas	AE.4.1.1. Dirigir, coordinar y supervisar las unidades institucionales para una efectiva administración de los recursos humanos, financieros y no financieros del Instituto.	Dirección Ejecutiva	X	X	X	X
	I.4.1.2. Número de convenios de cooperación inter-institucionales aprobados	AE.4.1.2. Representar al ISDEMU ante diferentes instancias nacionales	Dirección Ejecutiva	X	X	X	X
R.4.2 Posicionado el ISDEMU a nivel regional e internacional	I.4.2.1. Número de informes internacionales aprobados y presentados en espacios internacionales	AE.4.2.1. Representar al ISDEMU ante diferentes instancias internacionales	Dirección Ejecutiva	X	X	X	X
EJE Planificación y gestión por resultados							
R.4.3. Institucionalizada la gestión por resultados en todas las áreas y niveles organizativos.	I.4.3.1. PEI 2015-2019 y PAOs aprobados por Junta Directiva.	AE.4.3.1. Facilitar el proceso de Planificación estratégica y operativa del ISDEMU.	GTP	X	X	X	X
	I.4.3.2. Número de informes institucionales presentados	AE.4.3.2. Generar información de los resultados de la gestión institucional.	GTP	X	X	X	X
R.4.4. Ejercida la dirección técnica de las áreas de rectoría de políticas públicas en derechos de las mujeres.	I.4.4.1. Número de coordinaciones realizadas.	AE.4.4.1. Coordinación de los equipos de rectoría de políticas para el logro de los resultados institucionales.	GTP	X	X	X	X
EJE Gestión administrativa efectiva							

RESULTADO	INDICADORES	ACCIONES ESTRATÉGICAS	UNIDAD ORGANIZATIVA	PERÍODO EJECUCIÓN			
				2016	2017	2018	2019
R.4.5. Optimizados la gestión de los recursos financieros del ISDEMU	I.4.5.1a. Número de informes de aplicación de las medidas específicas de austeridad remitidos. I.4.5.1b. Número de pólizas de reintegro tramitadas.	AE.4.5.1. Brindar lineamientos y seguimiento a las unidades que dependen de la GAF para la optimización de los recursos financieros dando cumplimiento a la Política de Ahorro y Austeridad durante el quinquenio.	GAF	X	X	X	X
R.4.6. Gestionada una eficiente administración de los recursos institucionales del ISDEMU.	I.4.6.1. Número de informes de ejecución presupuestaria remitidos.	AE.4.6.1. Brindar lineamientos y seguimiento a las unidades que dependen de la GAF para la administración eficiente de los recursos.	GAF	X	X	X	X
R.4.7. Gestionado el funcionamiento efectivo de los comités institucionales establecidos por ley.	I.4.7.1. Número de reuniones con los diferentes comités institucionales.	AE.4.7.1. Funcionamiento de los Comités Institucionales establecidos de Ley para el mejoramiento de las condiciones laborales, físicas, ambientales y de seguridad.	GAF	X	X	X	X
R.4.8. Modernizadas las instalaciones como espacios seguros para el buen funcionamiento.	I.4.8.1a. Un documento con especificaciones técnicas para readecuación de espacios. I.4.8.1b. Número de oficinas que cuentan con espacio para la extracción y conservación de leche materna.	AE.4.8.1. Realización de acciones para la modernización de las instalaciones como espacios seguros para el buen funcionamiento.	GAF	X	X	X	X
	I.4.8.2. Un documento convenio.	AE.4.8.2. Generación de mecanismos para la seguridad a las instalaciones y al personal del ISDEMU a nivel nacional.	GAF	X	X	X	X
	I.4.8.3. Número de divulgaciones realizadas.	AE.4.8.3. Divulgación de la normativa administrativa y financiera del ISDEMU.	GAF	X	X	X	X
R.4.9. Funcionando el archivo institucional del ISDEMU.	I.4.9.1a. Cantidad de información archivada. I.4.9.1b. Número de oficinas con al menos el 90% de la información archivada de acuerdo a los lineamientos.	AE.4.9.1. Archivar, clasificar y digitalizar toda la documentación institucional ya sea técnica y financiera.	GAF Archivo	X	X	X	X

RESULTADO	INDICADORES	ACCIONES ESTRATÉGICAS	UNIDAD ORGANIZATIVA	PERÍODO EJECUCIÓN			
				2016	2017	2018	2019
EJE Transparencia y rendición cuentas							
R.4.10. Se ha brindado la información a la ciudadanía, a las instituciones nacionales y organismos no gubernamentales conforme a la LAIP.	I.4.10.1. Calificación en raking de transparencia.	AE.4.10.1. Brindar información oportuna a la ciudadanía en general conforme a la LAIP	UAIP	X	X	X	X
EJE Gestión de Recursos Humanos							
R.4.11. Gestionada de forma efectiva y eficiente el Recurso Humano del ISDEMU	I.4.11.1. Documento aprobado y autorizado	AE.4.11.1. Manual de Políticas y Normas institucionalizado	RRHH	X	X	X	X
	I.4.11.2. Documento diagnóstico y resumen ejecutivo de resultados	AE.4.11.2. Gestión de procesos de formación y capacitación para el fortalecimiento de las capacidades del personal de acuerdo a su área de desempeño.	RRHH	X	X	X	X
	I.4.11.3. Documento plan autorizado	AE.4.11.3. Formular Programa institucional que promueva condiciones de mejora en el bienestar físico y mental del personal	RRHH	X	X	X	X
	I.4.11.4. Cuatro informes trimestrales consolidados	AE.4.11.4. Administración efectiva del recurso humano.	RRHH	X	X	X	X
R.4.12. Mejorado el ambiente y relaciones laborales	I.4.12.1. Documento aprobado y autorizado	AE.4.12.1. Establecido un sistema de comunicación e información interna que promueva relaciones laborales sanas y productivas.	RRHH	X	X	X	X
	I.4.12.2. Comisión nombrada y funcionando	AE.4.12.2. Nombrada y funcionando la Comisión de mediación y resolución de conflictos en los lugares de trabajo.	RRHH	X	X	X	X
R.4.13. Implementado un sistema de gestión del desempeño del personal del ISDEMU	I.4.13.1. Dos procesos de evaluación del desempeño	AE.4.13.1. Desarrollar el proceso de evaluación del desempeño del personal.	RRHH	X	X	X	X

RESULTADO	INDICADORES	ACCIONES ESTRATÉGICAS	UNIDAD ORGANIZATIVA	PERÍODO EJECUCIÓN			
				2016	2017	2018	2019
EJE Gestión Financiera efectiva							
R.4.14. Formular información financiera confiable y oportuna para toma de decisiones gerenciales.	I.4.14.1. Número de informes de ejecución presupuestaria remitidos.	AE.4.14.1. Elaborar oportuna y periódicamente informes de la ejecución presupuestaria para la toma de decisiones gerenciales que eviten el congelamiento de fondos.	UFI	X	X	X	X
	I.4.14.2. Número de informes de seguimiento a la ejecución del Plan Anual Operativo y del Presupuesto remitidos	AE.4.14.2. Remitir a las instancias pertinentes los informes trimestrales de seguimiento a la ejecución del Plan Anual Operativo y del Presupuesto.	UFI	X	X	X	X
	I.4.14.3. Número de remisiones de Estados e Informes Financieros	AE.4.14.3. Remitir los Estados e Informes Financieros en cumplimiento a la Ley Orgánica de Administración Financiera Integrada.	UFI	X	X	X	X
	I.4.14.4. Número de informes financieros de donaciones remitidos.	AE.4.14.4. Realizar los controles de las donaciones presentando los informes financieros en las fechas establecidas por cada organismo donante.	UFI	X	X	X	X
	I.4.14.5. Número de informes financieros elaborados de acuerdo a requerimientos.	AE.4.14.5. Cumplir con otros informes de índole financiera	UFI	X	X	X	X
R.4.15. Coordinar el proceso de formulación presupuestaria.	I.4.15.1. Número de documentos generados para realización del proceso de formulación anual.	AE.4.15.1. Coordinar el proceso de formulación del Anteproyecto de Presupuesto anual.	UFI	X	X	X	X

RESULTADO	INDICADORES	ACCIONES ESTRATÉGICAS	UNIDAD ORGANIZATIVA	PERÍODO EJECUCIÓN		
				2016	2017	2018
EJE Adquisiciones y contrataciones de bienes y servicios efectiva						
R.4.16. Realizadas las adquisiciones y contrataciones institucionales de acuerdo a la normativa.	I.4.16.1A. Número de contratos firmados. I.4.16.1B. Número de procesos de libre gestión. I.4.16.1C. Número de licitaciones finalizadas.	AE.4.16.1. Ejecución de las programaciones de adquisiciones y contrataciones de obras, bienes y Servicios	UACI	X	X	X
	I.4.16.2A. Número de gestiones realizadas para la programación de adquisiciones. I.4.16.2B. PAAC por año aprobado	AE.4.16.2. Coordinar el proceso de formulación para la programación de adquisiciones y contrataciones de obras bienes y servicios conforme a diferentes fuentes de financiamiento	UACI	X	X	X
EJE Servicios generales y logísticos efectivos						
R.4.17. Gestionada una eficiente administración de los servicios generales y logísticos del ISDEMU.	I.4.17.1. Plan de Mantenimiento y funcionamiento institucional I.4.17.2. Sistema de control de activos fijos funcionando	AE.4.17.1. Gestionar el eficiente mantenimiento y funcionamiento de las oficinas y de los activos fijos del ISDEMU a nivel nacional. AE.4.17.2. Gestionar y administrar activos fijos e insumos del ISDEMU a nivel nacional de forma eficiente.	SGL SGL	X X	X X	X X
EJE Auditoria Interna						
R.4.18. Evaluación del sistema de control interno institucional	I.4.18.1. Número de informes presentados a Junta Directiva I.4.18.2. Número de informes presentados a Corte de Cuentas de la República I.4.18.3. Número de informes elaborados de acuerdo a requerimientos.	AE.4.18.1. Presentar informes trimestrales a Junta Directiva AE.4.18.2. Presentar informes de examen especial a la Corte de Cuentas de la República AE.4.18.3. Cumplir con otras acciones de auditoria de acuerdo a requerimientos	Auditoria Interna Auditoria Interna Auditoria Interna	X X X	X X X	X X X
R.4.19. Evaluar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos	I.4.19.1. Número de informes elaborados de acuerdo a requerimientos.	AE.4.19.1. Elaborar y Presentar informe de la eficacia de los procesos de gestión de riesgos.	Auditoria Interna	X	X	X

RESULTADO	INDICADORES	ACCIONES ESTRATÉGICAS	UNIDAD ORGANIZATIVA	PERÍODO EJECUCIÓN			
				2016	2017	2018	2019
EJE Relaciones internacionales y Proyectos Institucionales							
R.4.20. Realizada la gestión efectiva de recursos de cooperación técnica y financiera	I.4.20.1. Monto total de recursos de cooperación técnica, financiera y no financiera aprobados	AE.4.20.1. Diseñar e implementar la estrategia institucional para la obtención de recursos técnicos y financieros de la cooperación internacional	UAI	X	X	X	X
	I.4.20.2. Número de procesos de seguimiento de recursos técnicos y financieros presentados	AE.4.20.2. Gestión y monitoreo de la ejecución de los recursos técnicos y financieros de cooperación internacional.	UAI	X	X	X	X
R.4.21. Realizada la gestión efectiva de recursos del Programa de Inversión pública.	I.4.21.1. Monto total de recursos de inversión pública aprobados	AE.4.21.1. Diseñar e implementar estrategia para el Programa de Inversión Pública 2016-2019	UAI	X	X	X	X
	I.4.21.2. Número de procesos de seguimiento de proyectos de inversión pública elaborados	AE.4.21.2. Seguimiento a la ejecución de los Proyectos de Inversión Pública.	UAI	X	X	X	X
R.4.22. Seguimiento a los avances en el cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de Derechos de las mujeres	I.4.22.1. Número de informes presentados sobre los avances en el cumplimiento de los compromisos internacionales	AE.4.22.1. Coordinar la sistematización de informes institucionales sobre el cumplimiento de los compromisos internacionales.	UAI	X	X	X	X
R.4.23. Fortalecida las relaciones internacionales institucionales	I.4.23.1. Número de gestiones realizadas con organismos internacionales.	AE.4.23.1. Implementación de estrategia de fortalecimiento institucional	UAI	X	X	X	X
R.4.24. Desarrollada gestión para la participación en espacios internacionales que abonen al posicionamiento institucional.	I.4.24.1. Número de gestiones realizadas.	AE.4.24.1. Gestión de procesos para la participación institucional en espacios internacionales para divulgar, promover y propiciar las prioridades de desarrollo de las mujeres.	UAI	X	X	X	X

RESULTADO	INDICADORES	ACCIONES ESTRATÉGICAS	UNIDAD ORGANIZATIVA	PERÍODO EJECUCIÓN			
				2016	2017	2018	2019
EJE Tecnología de la Información							
R.4.25. Sistemas de tecnologías de información funcionando con eficiencia y seguridad.	I.4.25.1. Número de servicios prestados	AE.4.25.1. Brindar asistencia técnica y soporte informático a las diferentes sedes del ISDEMU.	UAI	X	X	X	X
	I.4.25.2a. Documento de necesidades aprobado. I.4.25.2b. Número de procesos administrativos actualizados.	AE.4.25.2. Diseño e implementación de sistemas electrónicos para procesos administrativos institucionales.	UAI	X	X	X	X
EJE Comunicaciones para la igualdad							
R.4.26. Posicionado el quehacer del ISDEMU en materia de Derechos Humanos de las Mujeres.	I.4.26.1. Estrategia Anual de Comunicaciones aprobada.	AE.4.26.1. Formulación e implementación de la estrategia de comunicación para la educación y sensibilización en materia de derechos de las mujeres.	Comunicaciones	X	X	X	X
	I.4.26.2. Número de publicaciones realizadas de acuerdo a público meta.	AE.4.26.2. Formulación e implementación de la estrategia y Plan de medios.	Comunicaciones	X	X	X	X
	I.4.26.3. Número de Convenios establecidos con medios de comunicación.	AE.4.26.3. Establecimiento de alianzas estratégicas con medios de comunicación y agencias de publicidad para la promoción de los derechos de las mujeres.	Comunicaciones	X	X	X	X
	I.4.26.4. Protocolo de comunicación institucional aprobado.	AE.4.26.4. Diseño y ejecución del protocolo de Comunicación Institucional del ISDEMU	Comunicaciones	X	X	X	X

RESULTADO	INDICADORES	ACCIONES ESTRATÉGICAS	UNIDAD ORGANIZATIVA	PERÍODO EJECUCIÓN			
				2016	2017	2018	2019
EJE Comités Institucionales							
R.4.27. Funcionando el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del ISDEMU	I.4.27.1. Número de actividades realizadas.	AE.4.27.1. Elaboración y ejecución del Plan de Trabajo Anual del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.	GAF Comité	X	X	X	X
R.4.28. Funcionando el Comité de Reciclaje del ISDEMU	I.4.28.1. Número de acciones de reciclaje realizadas.	AE.4.28.1. Elaboración y ejecución del Plan de Trabajo Anual del Comité de Reciclaje.	GAF Comité	X	X	X	X
R.4.29. Funcionando el Comité de Eficiencia Energética	I.4.29.1. Número de acciones de eficiencia energética realizadas	AE.4.29.1. Elaboración y ejecución del Plan de Acción del Comité de Eficiencia Energética	GAF Comité	X	X	X	X
R.4.30. Funcionando la Comisión de Ética Institucional	I.4.30.1. Número de actividades de divulgación de la Ley de Ética Gubernamental.	AE.4.30.1. Elaboración y ejecución del Plan de Acción de la Comisión de Ética Institucional	GAF Comité	X	X	X	X
R.4.31. Funcionando el Comité de Respuesta a Emergencias del ISDEMU	I.4.31.1. Número de actividades realizadas.	AE.4.31.1. Elaboración y ejecución del Plan de Trabajo del Comité de Respuesta a Emergencias.	GAF Comité	X	X	X	X

ISDEMU
PRESUPUESTO INDICATIVO PLURIANUAL 2015 – 2019

OBJETIVO ESTRATEGICO	PRESUPUESTO INDICATIVO PLURIANUAL					
	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
OE 1 Vigilar y promover avances en materia de igualdad sustantiva de las mujeres		\$2711,250.00	\$3065,680.00	\$3139,427.00	\$3178,405.00	\$12094,762.00
OE2 Vigilar y promover el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia		\$1099,465.00	\$997,727.00	\$1054,203.00	\$1107,739.00	\$4259,134.00
OE3 Brindar atención integral y especializada a mujeres que enfrentan violencia		\$1244,565.00	\$1294,390.00	\$1321,040.00	\$1331,620.00	\$5191,615.00
OE4 Fortalecimiento institucional para un efectivo ejercicio de rectoría		\$1821,130.00	\$1874,009.00	\$1937,251.00	\$1984,608.00	\$7616,998.00
Objetivos estratégicos vigentes	\$5139,650.00					\$5139,650.00
Total Gasto corriente	\$5139,650.00	\$6876,410.00	\$7231,806.00	\$7451,921.00	\$7602,372.00	\$34302,159.00
Total Proyectos inversión	\$580,780.00	\$150,000.00	\$500,000.00	\$500,000.00	\$500,000.00	\$2230,780.00
	\$5720,430.00	\$7026,410.00	\$7731,806.00	\$7951,921.00	\$8102,372.00	\$36532,939.00

Sistema de Monitoreo y Evaluación

El Sistema de Monitoreo y Evaluación (M&E) de ISDEMU es un conjunto de procesos para el monitoreo y seguimiento a la ejecución y evaluación de resultados del Plan Estratégico Institucional y de los planes operativos anuales.

El Sistema de M&E tendrá un alcance general sobre el quehacer del ISDEMU, tiene su base en la gestión orientada a resultados, en donde el monitoreo y evaluación contribuya a la toma de decisiones que mejore las acciones estratégicas y actividades definidas. El sistema proveerá información cualitativa y cuantitativa de las actividades planificadas para facilitar el análisis sobre el desempeño en la gestión institucional, medir los resultados y monitorear las inversiones, con la finalidad de:

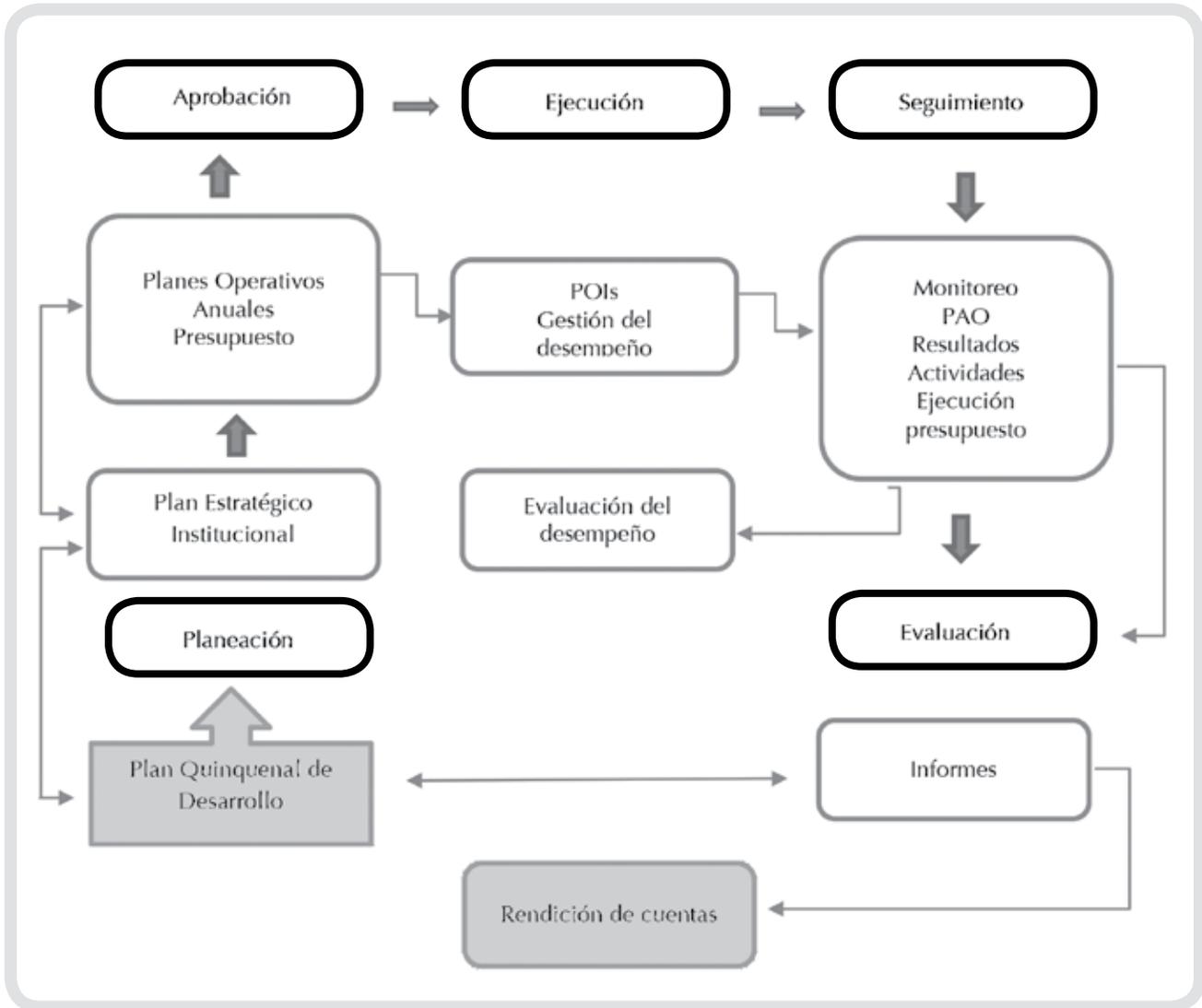
- a) Informar a la toma de decisiones sobre el desempeño actual o esperado para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
- b) Apoyar en la planificación institucional, con el desarrollo de planes anuales acordes a la realidad nacional y atribuciones del ISDEMU.
- c) Establecer mecanismos que orienten sobre la eficacia, efectividad y sostenibilidad institucional a partir de los resultados, acciones y actividades del PEI y PAO.
- d) Generar insumos para los ejercicios de transparencia y rendición de cuentas, y de retroalimentación que realizan las coordinaciones y jefaturas.

Principios del Sistema

Los principios establecidos para este sistema son:

- **Confiability:** la forma de aplicación y verificación del Sistema de M&E debe ser explícita y clara permitiendo un conocimiento de sus etapas y una aplicación homogénea para actoras y actores institucionales de los mecanismos establecidos.
- **Objetividad:** donde los procesos y procedimientos de seguimiento y verificación estén basados en decisiones y criterios técnicos, orientadas a la efectividad y la eficacia de los resultados.
- **Validez:** los indicadores de medición determinados por el ISDEMU, deben ser realmente esenciales, por ello su definición debe estar soportada en base a los resultados esperados y las metas establecidas.
- **Transparencia:** durante los procesos y procedimientos de seguimiento y monitoreo, así como la declaración de resultados, debe prevalecer los intereses del ISDEMU, de acuerdo a las atribuciones dadas por ley.
- **Calidad:** proporciona una concepción global que fomenta la mejora continua en la institución y el involucramiento de todas las personas, centrándose en la satisfacción de usuarias del sistema.

Sistema de Gestion Integral



Subsistema de Monitoreo: PEI

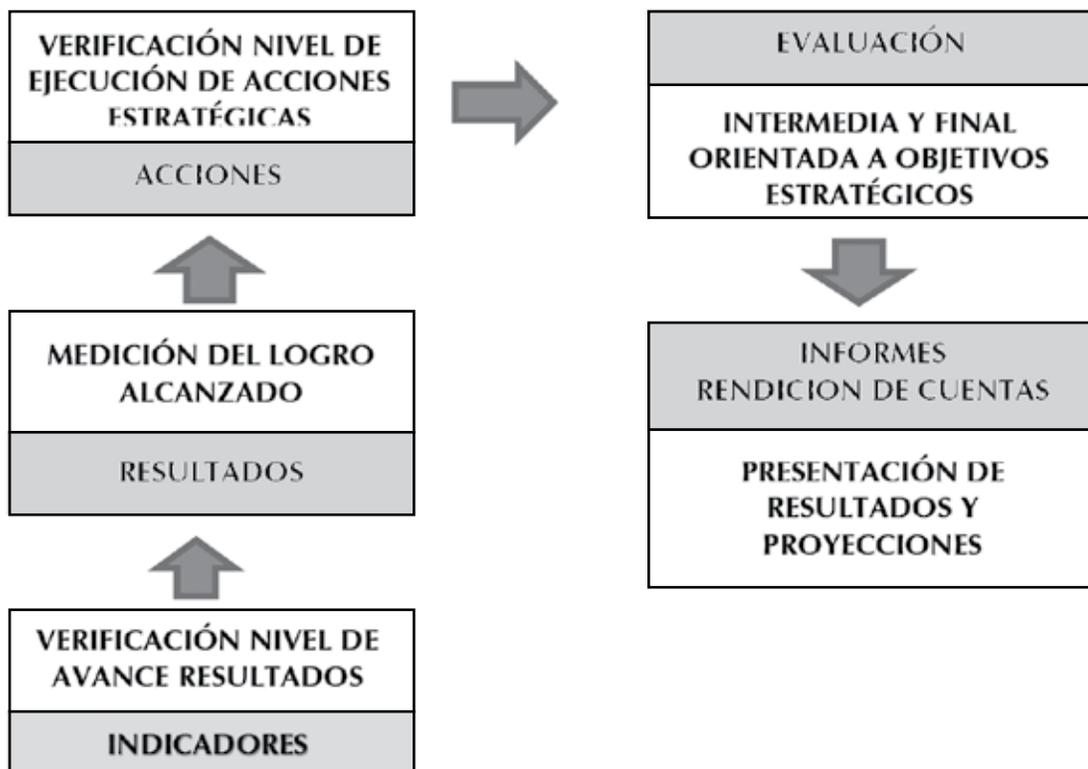
La matriz del Plan Estratégico Institucional, alineada al Plan Quinquenal de Desarrollo 2015-2019, detalla Objetivos Estratégicos, resultados, acciones estratégicas e indicadores que definen los retos planteados por el Instituto para el quinquenio.

El sistema de monitoreo del Plan Estratégico se llevará a cabo con el análisis de avances reflejados en los resultados anuales para cada una de las acciones estratégicas planteadas y de acuerdo a los lineamientos establecidos por la STPP.

La GTP, con información del sistema de M&E producirá los siguientes informes de seguimiento del PEI:

1. Informes anuales de seguimiento del nivel de cumplimiento de metas.
2. Evaluación Intermedia, da cuenta del nivel de cumplimiento de objetivos y la proyección de escenarios de cumplimiento y restricciones para el logro de los objetivos del PQD y propuesta de ajustes en la proyección quinquenal.
3. Evaluación final del quinquenio, da cuenta de la gestión institucional y los resultados en el período y recomendaciones para el próximo quinquenio.

Los informes anuales de seguimiento y los de evaluación son informes oficiosos públicos y serán presentados a las instancias correspondientes y a la ciudadanía por medio de los ejercicios de rendición de cuentas.



Subsistema de Monitoreo: PAO

El sistema de monitoreo de los Planes Operativos anuales derivados de las matrices de programación estratégica del PEI, se llevará a cabo con un sistema de seguimiento trimestral que refleja los avances de las actividades y las metas alcanzadas, de acuerdo a lo programado para cada una de las acciones estratégicas planteadas.

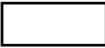
El proceso da inicio con la presentación al conjunto de la institución del POA aprobado para el año correspondiente y la definición de los planes operativos individuales bajo el lineamiento de las coordinaciones de cada unidad organizativa, que tienen la responsabilidad del seguimiento a la ejecución de metas mensuales de acuerdo a la periodicidad establecida. Esto implica la revisión de las actividades, metas, unidades de medida y de las fuentes de verificación para informar el avance en el cumplimiento.

La GTP, con información del sistema de M&E producirá los siguientes informes de seguimiento del POA:

1. Informe trimestral de avances en el cumplimiento de metas y ejecución del presupuesto, sobre la base de la matriz de PAO. Cada responsable de unidad organizativa prepara el informe de cumplimiento de metas y remite a la GTP para el seguimiento a la planificación institucional y la preparación de los informes trimestrales.
2. Para cada periodo de seguimiento, la GTP elaborará la matriz del PAO con las alertas de monitoreo y se enviará a cada coordinadora o jefatura para que en conjunto con sus respectivos equipos revisen y discutan las actividades que les correspondan y establezcan las rutas a seguir para su logro satisfactorio.
3. Cada coordinación o jefatura de unidad organizativa deberá realizar la sistematización de la información de los resultados bajo el siguiente esquema:

Informe de resultados	Evaluación del desempeño	Análisis de resultados
<ul style="list-style-type: none"> Registro de resultados obtenidos en la matriz de informe. Organiza los medios de verificación de cada resultado. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de avances. Análisis de resultados: gestión de alertas. 	<ul style="list-style-type: none"> Retroalimentación del desempeño de la unidad. Acciones de mejora para el logro de los resultados. Presentación del informe.

4. Para el análisis de resultados y determinar el nivel de amenazas y riesgos en el logro de resultados y actividades planificadas, cada coordinación o jefatura de unidad organizacional deberá aplicar el sistema de alertas de monitoreo bajo los parámetros establecidos en el numeral 6, de tal forma, que disponga de los criterios para generar ajustes en la implementación, incrementar los niveles monitoreo para orientar la gestión a resultados, proponer acciones correctivas y facilitar el diálogo y la retroalimentación de los equipos de trabajo.
5. La GTP convocará dos veces al año, a las coordinaciones y jefaturas de todas las unidades organizativas institucionales para revisar y actualizar los resultados del análisis de riesgos a nivel del conjunto de la institución con el propósito de facilitar la gestión de riesgos, el análisis de los procesos implementados y la toma de decisiones.
6. Parámetros del sistema de alertas de monitoreo:

SEMAFORO	SIGNIFICADO	ACCION REQUERIDA
 BLANCO	Meta sin resultados registrados	Informar
 VERDE	Meta con nivel de avance de acuerdo a lo programado. Alerta: Bajo riesgo	Mantener desempeño. Verificar calidad y efectividad de resultados
 AMARILLO	Meta con un nivel de avance entre el 50 y 60% de lo programado. Alerta: mediano riesgo	Evaluar el riesgo. Definir acciones correctivas – preventivas Incrementar el nivel de monitoreo
 ROJO	Meta sin resultados o con un nivel de avance nulo o no significativo entre el 0 y 40% de lo programado. Alerta: alto riesgo	Informe que incluya propuesta para corregir el problema Incrementar nivel de monitoreo

Anexos

1. Lineamientos para la Planificación Estratégica en las Instituciones del Órgano Ejecutivo. STPP. Febrero 2015.
2. Guía de aplicación de los lineamientos para la incorporación de los enfoques transversales del PQD en la políticas públicas 2014-2019. STPP. Marzo 2015.
3. Estrategia de gestión de recursos financieros y de asistencia técnica de la cooperación para el período 2016-2020.
4. Política de Ahorro y Austeridad del Sector Público 2015. Decreto 58, Órgano Ejecutivo.
5. Política Presupuestaria 2016. Ministerio de Hacienda.
6. Sistematización del proceso metodológico para la formulación del Plan Estratégico Institucional de ISDEMU 2015-2019.



Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU
Plan Estratégico Institucional 2015-2019.
San Salvador, El Salvador. ISDEMU 2015