



GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE

**PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA
LAS MUJERES EN INSTITUCIONES
PÚBLICAS Y PRIVADAS**



The background of the page is white with several light gray stars scattered across it. A large, faint watermark of the coat of arms of El Salvador is visible on the right side, featuring a central figure holding a torch, with the date "15 SEPTIEMBRE DE 1821" and the motto "DIOS UNION LIBERTAD" below it.

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE
**PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA
LAS MUJERES EN INSTITUCIONES
PÚBLICAS Y PRIVADAS**

◆ Créditos

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU
Guía para la elaboración de Planes de Prevención de la Violencia contra las Mujeres en Instituciones
Públicas y Privadas.

San Salvador, El Salvador. ISDEMU 2020

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU

1ª edición – San Salvador, El Salvador. ISDEMU 2020

Directora Ejecutiva del ISDEMU

Jessica Sofía Recinos Santillana

Redacción y edición

María Elena Alvarado Ayala

Diseño y Diagramación Unidad de Comunicaciones

Karen Trejo Romero

Forma recomendada de citar:

ISDEMU. Guía para la elaboración de Planes de Prevención de la Violencia contra las Mujeres en Instituciones
Públicas y Privadas, ISDEMU 2020.

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.

◆ INDICE

SIGLAS	5
PRESENTACIÓN	6
I. ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES?	7
1. Tipos y modalidades de la Violencia Contra las Mujeres	8
II. ¿SENSIBILIZAR Y PREVENIR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, ES LO MISMO?	11
1. ¿Qué es sensibilización?, ¿Qué es prevención?	11
III. PASOS BÁSICOS PARA LA FORMULACIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE LA VCM AL INTERIOR DE LAS INSTITUCIONES/EMPRESAS/ ORGANIZACIONES:	11
PASO 1. COMUNICANDO LA DECISIÓN Y ORGANIZÁNDONOS PARA LA ACCIÓN	11
1.1. ¿Quiénes son responsables de elaborar, aprobar, ejecutar y evaluar el Plan Institucional para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres?	15
1.2. ¿Cómo se articula/vincula el Plan Institucional de Prevención de la Violencia Contra las Mujeres con la Política Institucional de Género y su Plan de Acción?.....	16
PASO 2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	17
2.1. Beneficios de contar con un diagnóstico de la situación de la VCM en la Institución/ empresa/ organización.	17
2.2. Estructura y pasos a seguir la elaboración del diagnóstico de la situación de la Violencia Contra las Mujeres.	18
PASO 3. PLAN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	22
3.1. Estructura del Plan Institucional de Prevención de la Violencia Contra las Mujeres (PIPVCM)	22
3.2. Atención y Referencia de casos de Violencia Contra las Mujeres	26
a. Ruta de Atención Interna y Externa	26
b. Referencia de casos	28
IV. ANEXOS	29
V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39

SIGLAS

ISDEMU:	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
LEIV:	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
LIE:	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
NNA:	Niñas, Niños y Adolescentes
PNVLV:	Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
PIPVCM:	Plan Institucional de Prevención de la Violencia Contra las Mujeres
VCM:	Violencia Contra las Mujeres
VLV:	Vida Libre de Violencia para las Mujeres

◆ **Presentación**

La presente Guía ha sido elaborada para apoyar y fortalecer el trabajo de las instituciones, empresas u organizaciones para formular planes de prevención de la violencia contra las mujeres, conforme lo establece la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres - LEIV-.

La Guía tiene como propósito orientar a las instituciones, empresas u organizaciones sobre el proceso a seguir para formular el Plan Institucional de Prevención de la Violencia contra las Mujeres, proporcionando elementos metodológicos básicos que permita trabajar en el diseño, elaboración y ejecución del mismo.

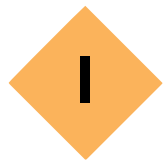
La Guía se divide en tres capítulos interrelacionados entre sí, que explican el paso a paso para la elaboración del Plan, con sus diferentes instrumentos, que brindan el basamento legal, conceptual, técnico y político del porqué las instituciones, empresas u organizaciones deben contar con un plan de Prevención de la Violencia contra las Mujeres.

Considerando que la violencia es una problemática que requiere atención inmediata, y que sus causas e impactos afectan de forma diferenciada a las mujeres respecto de los hombres, el Plan se constituye así en la materialización del compromiso en materia de prevención de la violencia contra las mujeres, que consolida el esfuerzo y trabajo de cada una de las estructuras funcionales de las instituciones, empresas u organizaciones para la consecución de los mismos objetivos, evitando la dispersión y duplicidad; ampliando la eficacia, la eficiencia y la coherencia de las acciones que se realizan, bajo el liderazgo de la Unidad de Género y de la Comisión o Comité de Género.

Es responsabilidad del Estado y de la sociedad, contar con instrumentos especializados en la materia, con la finalidad que hombres y mujeres identifiquen, reconozcan, rechacen y denuncien toda situación o hecho de violencia, para construir una sociedad alerta y defensora de los derechos humanos de las mujeres, en particular y de toda la población en general.

Directora Ejecutiva del ISDEMU





¿QUÉ ES LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES?

Cuando se habla de Violencia contra las Mujeres debemos entender que ésta se origina y es consecuencia de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres y el contexto donde estas relaciones se producen. Este contexto está dado por la historia, la cultura, las ideas, los valores, las tradiciones, las creencias, la política, la economía, el medio ambiente y todos aquellos símbolos, conceptos y conocimientos que las sociedades generan y tienen en su haber, a través de los cuales se legitima y naturaliza la violencia con el paso del tiempo.

El Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer, Informe del Secretario General de Naciones Unidas¹, explica que el situar y reconocer la Violencia Contra las Mujeres como una violación a los derechos humanos clarifica las normas que obligan a los Estados a detectar, prevenir, atender, erradicar y castigar todos los tipos, formas y modalidades de violencia que se ejercen contra las mujeres; haciéndolos además responsables en caso de incumplimiento de estas obligaciones. Los Estados tienen el deber de tomar medidas encaminadas al respeto, protección, promoción y cumplimiento de los derechos humanos.

La **Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (PNVLV)**, plantea que la violencia, la desigualdad y la discriminación contra las mujeres son las principales formas de violación de los derechos de las mujeres; afectándoles los siguientes derechos: a la vida, a la seguridad personal, integridad física y emocional, dignidad, a ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento y de prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación, a la tutela efectiva, a la igualdad real y la equidad.

La violencia es una problemática que requiere atención inmediata, tomando en cuenta que sus causas e impactos afectan de forma diferenciada a las mujeres respecto de los hombres. Por ello, las instituciones del Estado están obligadas a garantizar los mecanismos para desarrollar políticas, programas y proyectos orientadas a la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, en cumplimiento de la normativa nacional y los compromisos internacionales adquiridos; lo cual implica el reconocimiento de que las acciones violentas y discriminatorias contra las mujeres son un grave impedimento para el desarrollo y la consolidación democrática del país.

En tal sentido, la **Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres - LEIV-**, en el **Art. 8 literal k) define a la Violencia contra las Mujeres**, como cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado.

¹ Para ampliar, ver el Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer. Informe del Secretario General. 6 de julio de 2006. Referencia A/61/122/Add.1. Pág. 21, Párrafo 39. Disponible en: <https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/1/27401/InformeSecreGeneral.pdf>

Esta violencia contra las mujeres asume diversos **TIPOS**: física, sexual, psicológica, patrimonial, económica, simbólica y feminicida; y ocurre en los diferentes **ÁMBITOS** de la vida de ellas: **EN LO PÚBLICO** acontece en las **MODALIDADES** comunitaria, institucional y laboral; y **EN LO PRIVADO** se produce en las relaciones familiares y de pareja.

1. Tipos y modalidades de la Violencia Contra las Mujeres

A continuación, se describen los diferentes tipos y modalidades de la VCM, de acuerdo a las definiciones establecidas en la LEIV, que tiene su basamento legal en la Constitución de la República de El Salvador y en los diferentes compromisos internacionales que el país ha suscrito, especialmente la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belem Do Para”.

Art. 9. Tipos de violencia:

- a) **Violencia Económica:** Es toda acción u omisión de la persona agresora, que afecta la supervivencia económica de la mujer, la cual se manifiesta a través de actos encaminados a limitar, controlar o impedir el ingreso de sus percepciones económicas.
- b) **Violencia Feminicida:** Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que conllevan a la impunidad social o del Estado, pudiendo culminar en feminicidio y en otras formas de muerte violenta de mujeres.
- c) **Violencia Física:** Es toda conducta que directa o indirectamente, está dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico contra la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer, los ejercidos por la persona agresora en su entorno familiar, social o laboral.
- d) **Violencia Psicológica y Emocional:** Es toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya el autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer; ya sea que esta conducta sea verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación.

- e) **Violencia Patrimonial:** Son las acciones, omisiones o conductas que afectan la libre disposición del patrimonio de la mujer; incluyéndose los daños a los bienes comunes o propios mediante la transformación, sustracción, destrucción, distracción, daño, pérdida, limitación, retención de objetos, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales. En consecuencia, serán nulos los actos de alzamiento, simulación de enajenación de los bienes muebles o inmuebles; cualquiera que sea el régimen patrimonial del matrimonio, incluyéndose el de la unión no matrimonial.
- f) **Violencia Sexual:** Es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima.
- g) **Violencia Simbólica:** Son mensajes, valores, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad.

Art. 10. Modalidades de Violencia:

- a) **Violencia Comunitaria:** Toda acción u omisión abusiva que a partir de actos individuales o colectivos transgreden los derechos fundamentales de la mujer y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión.
- b) **Violencia Institucional:** Es toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres; así como, la que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia conceptualizadas en esta ley.
- c) **Violencia Laboral:** Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo.

El Art. 8. Literal b), define al Acoso Laboral, como la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.

El Código Penal, en el Art. 165 tipifica el Acoso Sexual, como: el que realice conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por sí sola un delito más grave.

En la Guía para organizaciones: Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral, del PNUD², el acoso sexual *es definido como un tipo de hostigamiento en el lugar de trabajo, una forma de discriminación contra las mujeres y una manifestación de violencia, respaldados por los patrones culturales y sociales existentes. Es decir, una forma de violencia de género, en el ámbito laboral. El acoso sexual en el trabajo combina la violencia estructural, la violencia de género y el poder de dominación con la violencia sexual que, en conjunto, arman un poderoso aparato que golpea de manera directa, sobre todo, a las mujeres. El acoso sexual constituye una manifestación grave de la discriminación por motivos de sexo, y una violación de los derechos humanos. “Se trata de una conducta de carácter sexual que sea indeseada, no bienvenida y no solicitada. El acoso sexual constituye una demostración de poder cuyo objetivo es intimidar, coaccionar o humillar a otro/a trabajador/a” (Confederación Sindical Internacional, 2008).*

² Para ampliar, véase: PNUD. Guía para organizaciones: Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral. Panamá, junio 2014. Pág. 21 y 22. Disponible en: http://www.ose.com.uy/descargas/observatorio/guia_prevencion_violencia_en_empresas.pdf



¿SENSIBILIZAR Y PREVENIR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, ES LO MISMO?

1. ¿Qué es sensibilización?, ¿Qué es Prevención?

Sensibilizar y prevenir son estrategias de intervención social diferentes, pero complementarias³.

Cuando se habla de sensibilización se puede decir que es el *aumento de la capacidad de sentir o de experimentar sensaciones; también, es la concientización e influencia sobre una persona para que recapacite y perciba el valor o la importancia de algo*⁴.

Por ello, **sensibilizar** busca visibilizar la problemática de la Violencia Contra las Mujeres (VCM), que se conozcan y entiendan las causas y consecuencias específicas para las mujeres y la sociedad en general, y aspira a que las personas se movilicen, personal y colectivamente para prevenirla y erradicarla.

Es decir, y retomando el eslogan de la campaña gubernamental de Prevención de la Violencia contra las Mujeres, liderada por el ISDEMU desde 2012: “la Violencia contra las mujeres es violencia contra la sociedad”, las instituciones del Estado tienen la responsabilidad de proporcionar a la sociedad todas aquellas herramientas especializadas en la materia, con la finalidad que hombres y mujeres identifiquen, reconozcan, rechacen y denuncien toda situación o hecho de violencia, generando así una sociedad alerta y defensora de los derechos humanos de las mujeres en particular y de toda la población en general.

La LEIV, en el Art. 8 literal f) define a la Prevención como las normas y políticas para reducir la violencia contra las mujeres *interviniendo desde las causas identificadas de la misma, y cuyo objetivo es evitar su reproducción y reducir la probabilidad de aparición del problema*; por tanto, se dirigen a transformar el entorno del riesgo y a fortalecer las habilidades y condiciones de las personas y comunidades para su erradicación, asegurando una identificación rápida y eficaz, así como la reducción de los impactos y secuelas cuando se presente el problema y reincidencia.

³ Parfraseando: Guía para sensibilizar y prevenir desde las Entidades Locales la Violencia Contra las Mujeres. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Políticas de Igualdad. Federación Española de Municipios y Provincias. Pág. 13. Disponible en:

http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/profesionalesInvestigacion/intervencionLocal/recursos/docs/Guia_para_Sensibilizar_y_Prevenir.pdf

⁴ Disponible en: <http://www.wordreference.com/definicion/sensibilizaci%C3%B3n> (Consultado el 17/04/2018)

La Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia –PNVLV-, desarrolla el ÁMBITO de PREVENCIÓN así:

El ámbito de Prevención tiene como perspectiva estratégica, erradicar la violencia contra las mujeres en los espacios públicos y privados; interviniendo en las causas que la generan, en los procesos que la mantienen y la reproducen y en el fortalecimiento de las autonomías y el empoderamiento de las mujeres para la defensa de sus derechos. Las estrategias de prevención tienen como propósito transformar el entorno del riesgo, fortalecer los derechos de las mujeres y procurar la construcción de nuevas relaciones basadas en la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres.

La perspectiva estratégica de la prevención debe incluir programas educativos y de comunicación social para la erradicación la violencia contra las mujeres en todos sus tipos y modalidades, para lo cual, es necesario avanzar en la eliminación de prácticas culturales, de lenguajes discriminatorios y sexistas que promueven y reproducen la violencia contra las mujeres. No se limita a campañas para información sobre riesgos, condiciones o derechos. Debe incluir intervenciones interinstitucionales y multisectoriales, dirigidas al abordaje de las causas estructurales y sociales que generan y reproducen la violencia.

*El ámbito de prevención requiere el establecimiento de programas para la **detección temprana y focalización de los factores que originan los hechos de violencia, tanto en el ámbito público como privado.** Esto incluye, un conjunto de lineamientos y protocolos de actuación y coordinación, definidos de acuerdo a los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres a lo largo del ciclo de vida, en los sectores pertinentes, según sus niveles de competencia y en los espacios comunitarios e institucionales.*

*La **detección temprana,** ofrece una oportunidad única de romper el ciclo inter-generacional de la violencia, evitar la revictimización y proveer la protección y servicios especializados requeridos. Las estrategias de detección deben incluir acciones de diagnóstico de las causas, condiciones y situación de las mujeres que enfrentan violencia; evaluación de riesgos, sistemas institucionalizados de referencia y contra-referencia a instancias especializadas; y estrategias y acciones comunitarias, municipales y nacionales, para la prevención y detección temprana de la violencia.*

*Las **estrategias del Programa de Prevención** deben ser situacionales, ya que deben adecuarse a cada situación en particular y dirigirse a grupos de interés específicos. Requieren acciones multisectoriales para que se aborden las causas que están generando y reproduciendo las situaciones de violencia. Es necesario realizar evaluaciones que permitan identificar dónde, cómo, cuándo y en qué condiciones surgen y se reproducen los comportamientos violentos y los delitos que afectan la seguridad y la integridad de las mujeres.*

El Programa de Seguridad Ciudadana para las mujeres, define estrategias que garanticen el acceso seguro a los espacios públicos y privados; que incorporen auditorías de seguridad, mapas comunitarios de riesgo de violencia contra las mujeres, y planes locales de seguridad para las mujeres que deben

incluir estrategias de prevención del acoso sexual, acoso laboral, acoso en las calles; centros educativos y otros espacios públicos e incorporar la prevención de la violencia contra las mujeres en las políticas de empleo, de seguridad en el empleo; de reclutamiento y selección de personal y desarrollar programas de sensibilización, formación, gestión de conocimiento, y desarrollo de capacidades especializadas para la aplicación de la LEIV.

Concluyendo, con la sensibilización se pretende influenciar a las personas para que conozcan, tomen conciencia del problema y se decidan a actuar para poner fin a la VCM; con la prevención, como actúa sobre las causas y efectos, se ambiciona cambiar los conocimientos, los valores, las creencias, tradiciones y todas las actitudes que producen, promueven, naturalizan y fortalecen la violencia contra las mujeres.

Por eso se señala que no es lo mismo prevenir que sensibilizar, la primera tiene un carácter más profundo, de mediano y largo plazo, la segunda, es de corto plazo y debe ser permanente, para complementar a la prevención.



PASOS BÁSICOS PARA LA FORMULACIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE LA VCM AL INTERIOR DE LAS INSTITUCIONES, EMPRESAS U ORGANIZACIONES

PASO 1. COMUNICANDO LA DECISIÓN Y ORGANIZÁNDONOS PARA LA ACCIÓN

La toma de conciencia respecto de la existencia de situaciones de violencia contra las mujeres en la institución constituye el primer paso, para proceder con las gestiones necesarias para detectarla, prevenirla, atenderla, sancionarla y referir dichas situaciones encontradas.

Esta toma de conciencia se traduce en la voluntad política expresa del más alto nivel, la cual se manifiesta a través del compromiso institucional con la asignación de recursos humanos, materiales y financieros para llevar a cabo acciones que contribuyan con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Por lo tanto, una vez tomada la decisión al más alto nivel, se procede a comunicar a toda la población trabajadora que se llevarán a cabo procesos encaminados a prevenir, detectar, atender y sancionar todas las formas de violencia contra las mujeres que puedan estar ocurriendo en la institución. Para ello es necesario contar con un conjunto de información sistematizada que oriente el desarrollo y formulación de las acciones en un plan y que responda a las necesidades concretas de las mujeres.

La institución deberá organizarse para producir el **Plan Institucional de Prevención de la Violencia contra las Mujeres –PIPVCM-**. Si ya cuenta con Unidad de Género y con el Comité Institucional de Género⁵, éstas estructuras serán las responsables de promover, coordinar, facilitar, asesorar y dirigir dicho proceso; caso contrario, se deberá elegir una Comisión o Comité que esté integrado por las más altas jefaturas de las principales unidades organizativas de la institución, así como la contraparte técnica, quienes serán responsables del desarrollo material de los procedimientos para la consecución del plan.

Se debe individualizar y delegar las responsabilidades por cada una de las unidades y estructuras internas de la institución, empresa u organización como parte de la ejecución del plan, para un real cumplimiento del mismo.

Es importante que todas las unidades y estructuras funcionales estén representadas, tanto en el proceso de elaboración del Plan de Prevención como en la ejecución del mismo, por ejemplo, pueden ser incorporados también:

⁵ ISDEMU. Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva en El Salvador. ISDEMU, 2ª Edición, Noviembre 2014.

Comités de Seguridad y Salud Ocupacional. **el Art. 8 de la Ley General de prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo establece que:** Será responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de su empresa, de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución. El empleador deberá garantizar la participación efectiva de trabajadores y trabajadoras en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del referido programa. Dicho programa contará con los siguientes elementos básicos:

- Formulación de un programa de difusión y promoción de las actividades preventivas en los lugares de trabajo (Numeral 9).
- Formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales. Los instructivos o señales de prevención que se adopten en la empresa se colocarán en lugares visibles para los trabajadores y trabajadoras, y deberán ser comprensibles. Dicho programa debe ser actualizado cada año y tenerse a disposición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Numeral 10).

Una representación del sindicato o sindicatos, de la Comisión de Ética Gubernamental, Comisión del Servicio Civil, Comité contra el Acoso Sexual y Laboral; entre otras estructuras funcionales al interior de las instituciones, empresas u organizaciones.

La institución, empresa u organización debe comprometerse a mantener una comunicación interna y externa efectiva, a través del uso de los canales e instrumentos correspondientes y disponibles, para lograr transmitir la voluntad y compromiso de las altas autoridades de lograr un espacio libre de violencia para las mujeres y sensibilizar sobre la responsabilidad de toda la población trabajadora de realizarlo. Lo anterior como parte de la estrategia de sensibilización en materia de prevención de Violencia Contra las Mujeres.

◆ 1.1. **¿Quiénes son responsables de elaborar, aprobar, ejecutar y evaluar el Plan Institucional para la Prevención de la Violencia contra las Mujeres?**

El Plan debe definir estrategias de coordinación, cooperación y corresponsabilidad entre las diferentes unidades organizativas de las instituciones (Departamentos, Direcciones, Gerencias, Jefaturas, Coordinaciones, etc.) implicadas en la gestión, administración y ejecución de las políticas públicas, proyectos, programas, planes y todo el quehacer institucional, empresarial u organizacional. La lucha frente a la violencia contra las mujeres debe ser una estrategia transversal en todas las áreas de trabajo a través de un Plan de sensibilización y prevención, para erradicar dicha problemática.

Como se explicaba en el apartado anterior, los niveles superiores de la dirección institucional son los llamados a elaborar el Plan Institucional para la Prevención de la Violencia contra las Mujeres (PIPVCM), a través de un equipo técnico, conformado o integrado por personas provenientes de las principales unidades organizativas.

Una vez concluida la fase de elaboración del plan, la cual debe realizarse de manera participativa por medio de procesos de consulta y ser metodológicamente abierta, se procede a la aprobación del mismo, a través de los mecanismos establecidos por la institución, empresa u organización, a saber: decretos, acuerdos, actas, entre otros, que son utilizados para aprobar la planificación estratégica y operativa.

Aprobado el Plan, las diferentes unidades, áreas o estructuras serán las responsables, tanto de la ejecución como de la evaluación de los resultados del mismo, conforme a los indicadores que se dejaron planteados. El seguimiento, monitoreo y evaluación general del plan será responsabilidad de las máximas autoridades, a través del Comité o Comisión de Género, quienes tomarán las decisiones para adecuar y reorientar, si fuese necesario, las medidas para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, tal como se establece en la LEIV.

Es necesario recordar que un Plan debe contener no sólo un listado de intenciones, sino también, se le debe asignar recursos materiales, humanos y financieros, tal como lo establece el **Lineamiento número uno de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia:** *Asignar recursos humanos y financieros garantizados, intransferibles e irreductibles para asegurar la implementación de las políticas sectoriales, planes, proyectos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus competencias, para el desarrollo y fortalecimiento de los mecanismos de cada uno de los ámbitos que se establecen en la presente Política Nacional.*

◆ 1.2. ¿Cómo se articula o vincula el Plan Institucional de Prevención de la Violencia contra las Mujeres con la Política Institucional de Género y su Plan de Acción?

Cuando la institución, empresa u organización ya cuenta con una Política Institucional de Igualdad de Género y su plan de acción, ya tiene más de la mitad del camino recorrido, porque significa que también cuenta con un Diagnóstico de Género, que es parte fundamental para elaborar la Política.

Por lo tanto, el Plan Institucional de Prevención de la Violencia Contra las Mujeres –PIPVCM- debe formar parte o es uno de los principales componentes o ejes del Plan de Acción de la Política de Género. Si el PIPVCM aún no se ha elaborado, se está en el preciso momento para iniciar su creación.

Por otro lado, puede ser que la institución, empresa u organización todavía no haya iniciado o no cuente con los instrumentos arriba señalados (el Diagnóstico, Política de Género y su Plan de acción); por lo que la presente guía brinda orientación sobre los pasos a seguir para el proceso de elaboración del PIPVCM y así contribuir al logro de espacios libres de violencia para las mujeres, en concordancia con los principios de igualdad y no discriminación.

PASO 2. DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Es un proceso sistemático de recogida de información, cualitativa y cuantitativa, de la situación de la Violencia Contra las Mujeres; en donde participan todas las personas de la institución; para lo cual pueden ser usados diferentes métodos de recolección de la información.

El diagnóstico permite captar información precisa y actualizada de la situación de la violencia contra las mujeres en la institución, empresa u organización; identificar las causas que la generan; los factores de riesgo y las limitaciones que tienen las mujeres para ejercer su derecho a vivir libres de violencia y discriminación. Además, permite identificar los recursos y potencialidades que tiene la institución para realizar la detección y prevención de la violencia contra las mujeres⁶.

Como se mencionó en los apartados anteriores, si la institución, empresa u organización ya cuenta con un Diagnóstico de Género, el proceso a seguir es más corto, ya que únicamente tendrá que seleccionar y analizar todos aquellos hallazgos relacionados a factores que están ocasionando situaciones o hechos de violencia contra las mujeres. En caso de no contar con dicho instrumento, es necesario proceder a su elaboración.

A continuación, se presentan los beneficios y el proceso a seguir para construir un diagnóstico sobre la situación de la VCM.

◆ 2.1. Beneficios de contar con un diagnóstico sobre la situación de la Violencia Contra las Mujeres en la institución, empresa u organización.

- Permite explorar la percepción y reconocimiento de la violencia contra las mujeres, lo que hace posible tener una visión de los comportamientos, conocimientos y actitudes ante la misma.
- Permite identificar los factores de riesgo hacia las mujeres.
- Permite identificar situaciones sexistas y discriminatorias que se producen en las dinámicas institucionales, empresariales u organizacionales.
- Permite identificar los mecanismos relacionados con los procesos de detección, atención (denuncia y/o aviso) y registro de situaciones de violencia contra las mujeres, para el seguimiento del proceso administrativo al interior de la institución.
- Proporciona y sustenta información estadística, brindando evidencia empírica y confirmando la situación de la VCM en términos cuantitativos, que sustenta las acciones para la toma de conciencia de la población trabajadora.

⁶ ISDEMU. Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva en El Salvador. ISDEMU, 2ª Edición, Noviembre 2014.

- Actúa como línea base para ver y organizar los avances y logros que se producen a través de las intervenciones realizadas.
- Suministra información para el diseño de las estrategias y acciones a implementar en el Plan Institucional de Prevención de la Violencia contra las Mujeres.
- Hace posible la identificación de la situación de la VCM por unidades organizativas de la institución, lo que permite la generación de acciones articuladas.
- Es más completo y enriquecedor si es elaborado de manera participativa con todas las unidades organizativas de la institución.

◆ 2.2. Estructura y pasos a seguir para la elaboración del diagnóstico sobre la situación de la Violencia Contra las Mujeres.

El diagnóstico deberá incluir al menos:

- Un objetivo general y objetivos específicos encaminados a definir el propósito y alcance del diagnóstico.
- Compilación de datos estadísticos, tanto del centro de trabajo, del entorno y a nivel nacional, para realizar el análisis de la situación de la Violencia Contra las Mujeres.
- Definición de una metodología que contenga técnicas para la recopilación y generación de:
 - Información general e histórica de la institución, empresa u organización.
 - Información sobre la población trabajadora, desagregada por sexo; tipo de trabajo realizado; área, unidad o departamento donde desempeña el trabajo; entre otras variables de análisis.
 - Información sobre instrumentos, reglamentos, normas y procedimientos de funcionamiento de la institución, empresa u organización.
 - Información de las coordinaciones interinstitucionales y/o espacios coordinados en donde participa o se es integrante.
- Conclusiones y recomendaciones.

A continuación se presenta un modelo de formato para elaborar el documento de diagnóstico sobre violencia contra las mujeres.

DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA INSTITUCIÓN/ EMPRESA/ ORGANIZACIÓN

I. Datos Generales

Nombre de la Institución:			
Competencia institucional/ empresarial/ organizacional			
Dirección:			
Municipio		Departamento:	
Fecha de Realización del diagnóstico			
Responsables		Cargo/ Unidad	
		Cargo/ Unidad	
		Cargo/ Unidad	
Teléfonos		e-mail:	

II. ESTRUCTURA DEL DIAGNÓSTICO

1. Presentación del Diagnóstico	Es una breve introducción de la máxima autoridad o representante legal de la institución, empresa u organización visibilizando el esfuerzo conjunto y articulado para la realización del diagnóstico, en cuanto a la identificación clara de la problemática y la definición de acciones que se requieren para detectar, prevenir, atender y sancionar la situación de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
2. Caracterización de la institución, empresa/ u organización	Consiste en hacer una breve reseña de la institución, los datos geográficos básicos, demográficos, económicos, rubro al que se dedica la empresa o competencia institucional, cantidad del personal (desagregado por sexo, edad, niveles educativos, puestos de trabajo, niveles jerárquicos, salariales, etc.) y otros datos que puedan ser útiles para entender la situación de discriminación y violencia contra las mujeres.
3. Marco Conceptual y Situacional de la Violencia contra las Mujeres	Definición de la Violencia contra las mujeres, sus causas y consecuencias, consignando y exponiendo los tipos, modalidades y expresiones de la Violencia que se reconocen en la LEIV; enfatizar que esta violencia de género contra las mujeres, no sólo afecta a las mujeres, sino que impacta en la familia, la sociedad y a la misma entidad.

DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA INSTITUCIÓN/ EMPRESA/ ORGANIZACIÓN

<p>4. Objetivos del Diagnóstico</p>	<p>Un objetivo general y objetivos específicos, encaminados a definir el propósito y alcance del diagnóstico:</p> <p>4.1. Redactar un objetivo general en el que se establezca la necesidad de la institución para conocer la problemática de la violencia contra las mujeres en el interior de la misma, con el fin de identificar las acciones o medidas a efectuar para enfrentar el problema, así como la coordinación y la corresponsabilidad de las instancias competentes en materia de justicia.</p> <p>4.2. Se recomienda definir objetivos específicos relacionados con los ejes básicos de orientación del diagnóstico; por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Explorar la percepción y reconocimiento de la violencia contra las mujeres en la institución y el entorno en general. — Identificar los factores de riesgo hacia las mujeres que existen en la Institución y su entorno. — Identificar los mecanismos relacionados con los procesos de detección, prevención atención, sanción y restitución de derechos de las mujeres que enfrentan violencia, para seguimiento del proceso administrativo interno y los procedimientos judiciales externos.
<p>5. Metodología</p>	<p>Este diagnóstico en su primera ejecución adquiere el nivel de línea base, puesto que será la primera medición de la violencia contra las mujeres en la institución. Servirá para orientar el Plan Institucional de Prevención de la Violencia Contra las Mujeres. También es una herramienta que registrará datos sobre los hechos de violencia, los cuales serán enviados periódicamente al Ministerio de Justicia y Seguridad (Art. 30, numeral 6 de la LEIV)⁷. Para elaborar el diagnóstico se proponen las siguientes herramientas metodológicas:</p> <p>5.1. Recopilación y generación de información documental de la institución, empresa, u organización. Los elementos que deben ser identificados y analizados corresponden a documentación relacionada con el quehacer de la Institución: normativa interna, procesos administrativos de funcionamiento, financieros, políticas públicas en general, documentos logísticos y operativos, etc., Los resultados de éste primer análisis de la información documental sería la línea base acerca de la situación de la Violencia Contra las Mujeres existentes en la Institución, Empresa u Organización, la cual se buscaría transformar a través de acciones concretas en el Plan Estratégico y Operativo, específicamente en el Plan Institucional para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres, que debe formar parte de los antes mencionados.</p> <p>5.2. Mapa de Actores. La identificación de los actores clave facilita la coordinación entre unidades</p>

⁷ Art. 30. Sistema Nacional de Datos y Estadísticas. El Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, será el responsable de manejar el Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de violencia contra las mujeres, en adelante Sistema Nacional de Datos y Estadísticas; que deberá coordinar con la Dirección General de Estadísticas y Censos. Dicha Dirección, será la encargada de solicitar y recibir la información del resto de instituciones que posean y procesen datos, estadísticas o información sobre hechos de violencia contra las mujeres... Numeral 6. Datos relativos al número de mujeres que han enfrentado hechos de violencia atendidas en los centros y servicios hospitalarios, educativos, centros de trabajo y recurrencia de los diferentes sectores de la economía.

DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA INSTITUCIÓN/ EMPRESA/ ORGANIZACIÓN

<p>5. Metodología</p>	<p>organizativas de la institución para unificar y generar acciones de manera articulada y la posterior ejecución del Plan Institucional de Prevención de la VCM. Este debe realizarse tomando en cuenta todo el apoyo de las diferentes Unidades de la entidad.</p> <p>Por lo tanto, la Unidad de Género, la Comisión o el espacio creado para dar seguimiento al proceso, deberá liderar una agenda común entre todas y todos los actores para la elaboración del Diagnóstico y posterior Plan de Prevención de la VCM, asegurando el involucramiento de todas las estructuras, tanto horizontal como verticalmente.</p>
	<p>5.3. Identificación del conocimiento social sobre la violencia contra las mujeres. Este es un proceso que tiene como objetivo identificar a través de un sondeo, lo que sabe la población trabajadora, especialmente las mujeres sobre la violencia contra las mujeres. Esto ayudará a identificar las acciones de sensibilización que han de orientarse a superar los vacíos de información o los mitos y prejuicios sociales que impiden a la población de mujeres reconocer su derecho a una vida libre de violencia, detectar la violencia, denunciarla y prevenirla (Ver Anexo 1).</p>
	<p>5.4. Mapa de Riesgo Institucional sobre Violencia contra las Mujeres. El mapa de riesgo de violencia contra las mujeres es una adaptación de la metodología utilizada en gestión del riesgo, y tiene como objetivo la sensibilización e identificación de las zonas que en la institución representan riesgo para las mujeres o son lugares donde ya están ocurriendo situaciones de violencia que deben ser atendidas. En el Anexo 2, se presenta un esquema con el proceso a seguir para la elaboración del Mapa de Riesgo. La construcción participativa del mapa de riesgo, en sus diferentes momentos, puede requerir al menos dos jornadas de trabajo con el personal. La metodología dependerá del nivel de sensibilización y conocimiento que se tenga en materia de género y vida libre de violencia.</p>
<p>6. Análisis de Resultados</p>	<p>El equipo responsable procesa todos los datos obtenidos y los sistematiza en un informe que muestre de manera integrada la riqueza de toda la información, la cual servirá para la focalización de acciones y toma de decisiones en la formulación del Plan de Prevención de la VCM.</p>
<p>7. Recomendaciones</p>	<p>Con base a los resultados analizados se genera el informe general del diagnóstico, que deberá contener las recomendaciones de acciones necesarias para resolver la problemática de violencia contra las mujeres, y que se traducen en líneas de trabajo en el plan institucional de prevención de la VCM.</p>
<p>8. Validación y divulgación de los resultados</p>	<p>Para la validación y divulgación de los resultados, es necesario contar con un documento de diagnóstico aprobado por las máximas autoridades de la institución. En la socialización o entrega de los resultados deberán participar todas las personas que formaron parte del procedimiento, esto favorecerá la toma de conciencia para dar soluciones reales a la problemática y destinar recursos para la formulación e implementación del Plan de Prevención.</p>

Adaptado del formato para elaborar diagnósticos municipales sobre la Violencia Contra las Mujeres, del Documento: ISDEMU. Guía para elaborar los Planes Municipales de Prevención de la Violencia contra las Mujeres Salvadoreñas. ISDEMU, Noviembre 2015. Pág. 28. Y del Documento: ISDEMU. Lineamientos para la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Transversalización del Principio de Igualdad y No Discriminación en las Comunidades Educativas de El Salvador, ISDEMU 2014.

PASO 3. PLAN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El **Plan Institucional para Prevención de la Violencia contra las Mujeres** (por sus siglas **PIPVCM**), es una herramienta de política pública, un instrumento político y técnico para gestionar los procesos de prevención de la violencia con sentido estratégico, a través del cual se definen los programas, servicios y acciones que el Estado se compromete a implementar, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

El Plan constituye una hoja de ruta para la actuación de la institución, que tiene como apuesta estratégica, la erradicación de todo tipo de discriminación y violencia contra las mujeres, para convertir a la institución en un lugar seguro para las mismas.

El PIPVCM, tiene como marco la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) y la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (PNVLV).

En cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Política, el PIPVCM debe incorporar acciones de prevención y detección temprana de la VCM, que aborden las causas que generan y reproducen los diferentes tipos de violencia contra las mujeres y sean incorporadas en todos las políticas, planes, proyectos y programas nacionales y sectoriales desarrollados en el ejercicio de las competencias institucionales.

3.1. Estructura del documento del Plan Institucional de Prevención de la Violencia Contra las Mujeres (PIPVCM).

PLAN INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES			
I. DATOS GENERALES			
Nombre de la Institución:			
Competencia institucional/ empresarial/ organizacional			
Dirección:			
Municipio		Departamento:	
Período del Plan			
Responsables		Cargo/ Unidad	
		Cargo/ Unidad	
		Cargo/ Unidad	

Teléfonos		e-mail:
II. ESTRUCTURA DEL PLAN		
Presentación del Plan	Es una introducción de la máxima autoridad de la institución, empresa u organización que presenta el esfuerzo conjunto y articulado para la formulación y concreción del Plan Institucional de Prevención de la Violencia Contra las Mujeres , así como su expresa voluntad de apoyo y compromiso para cumplir con los mandatos de la LEIV y la PNVLV.	
Documento de Aprobación del Plan	Documento que reconoce y expresa la voluntad y los compromisos de las máximas autoridades para impulsar los procesos de formulación, aprobación, ejecución, seguimiento, monitoreo y evaluación del Plan Institucional de Prevención de la Violencia Contra las Mujeres.	
Introducción	Se hace referencia de la importancia del instrumento, marcando los diferentes apartados del documento.	
1. Marco conceptual y normativo de la VCM	Definición de la Violencia contra las mujeres, exponiendo los tipos y modalidades que se reconocen en la LEIV, la PNVLV, y demás normativa internacional como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará) y La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ambas leyes de la República.	
2. Situación de la VCM	Retomar los resultados del Diagnóstico elaborado previamente y todos aquellos informes que son producidos en el país y que dan cuenta de la situación de violencia contra las mujeres y que guiarán las acciones de prevención de la VCM.	
3. Principios Rectores	Son las guías o valores que han de de promoverse en la ejecución del Plan. Pueden retomarse algunos de los establecidos en el artículo 4 de la LEIV y adaptarlos. Cada institución, al contar con una Política de Igualdad de Género, ha definido principios rectores que son igualmente válidos para este Plan; también pueden definir nuevos principios rectores, si así lo consideran.	
4. Objetivos	Los objetivos son los que orientan el enfoque y finalidad del Plan Institucional de Prevención de la Violencia contra las Mujeres. Dicho Plan debe contar con un objetivo general, con el propósito de lograr cambios hacia la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres. El PIPVCM deberá contar con objetivos específicos, relacionados directamente con los ejes de intervención que se formulen y a cada línea de intervención.	
5. Ejes de Intervención	<p>Los ejes de intervención se definen a partir de las recomendaciones que emanan del diagnóstico. Se recomienda incluir como eje de intervención uno dedicado al compromiso de las altas autoridades para promover la institucionalización de la implementación del Plan (VER ANEXO 3). Cada eje debe contener las acciones estratégicas a desarrollar en el período. Se definen a partir de tres fuentes básicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> — De los Lineamientos establecidos en la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia -PNVLV- (VER ANEXO 4). — Las recomendaciones que surgen del diagnóstico sobre la situación de la Violencia Contra las Mujeres en la institución, empresa u organización. — De la retroalimentación que se obtiene del equipo conformado para el seguimiento del proceso de elaboración del Plan de Prevención. 	

PLAN INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

II. ESTRUCTURA DEL PLAN

6. Líneas Estratégicas	Líneas globales para desarrollar y cumplir el objetivo específico de cada Eje de intervención.
7. Resultados	Cambios que se pretenden lograr en cada línea estratégica para conseguir los objetivos planteados.
8. Acciones Estratégicas	Acciones concretas para conseguir los resultados esperados.
9. Indicadores de Progreso	<p>Los indicadores sirven para medir el impacto y el nivel de cumplimiento del Plan y como se avanza hacia la garantía progresiva de los derechos de las mujeres; así mismo, cuantifican y califican el proceso para la definición de acciones que garanticen una vida libre de violencia para las mujeres. El MESECVI⁸ diseñó un Sistema de indicadores de progreso para la medición de la implementación de la Convención de Belém do Pará.⁹ En la formulación del PIPVCM se debe adoptar el Sistema de Indicadores elaborados por El MESECVI¹⁰, para facilitar la información que se proporciona permanente, sistemática y de forma homologada en la región Latinoamericana, además porque dichos indicadores permiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Estandarizar la información disponible, nacional e internacionalmente. — Evitar duplicaciones. — Identificar carencias en las fuentes de información para medir el cumplimiento de los derechos de las mujeres. — Evaluar lo realizado en relación con las obligaciones pendientes. — Compatibilizar el uso de indicadores de progreso de acuerdo con las disposiciones comunes en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.
10. Presupuesto	Los artículos 33 al 36 de la LEIV establecen que los recursos para financiar todas aquellas políticas, planes, programas, proyectos y demás medidas que se formulen para la implementación de la LEIV y la PNVLV serán: las asignaciones de partidas del Presupuesto General de la Nación, que deberán consignar cada año o aquellos recursos etiquetados en materia de violencia contra las mujeres; los fondos provenientes de donaciones y/o cooperaciones nacionales e internacionales, o cualquier otra fuente de financiamiento. Por lo tanto, la definición del presupuesto para el PIPVCM permitirá designar los fondos concretos con los que se cuenta e identificar cuál sería el financiamiento a gestionar para lograr los objetivos del Plan. En el ANEXO 5, se presenta un ejemplo de matriz para la formulación del presupuesto del PIPVCM.

⁸ El Salvador en cumplimiento de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belém do Pará” (D.L. N° 430 del 23/08/1995, publicado en el D.O. N° 154, Tomo 328 de la misma fecha) aprobó la LEIV el 25/11/2010; y por medio del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), el país es monitoreado respecto del cumplimiento de la normativa en materia del derecho de las mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁹ Guía práctica para el sistema de indicadores de progreso para la medición de la implementación de la Convención de Belém do Pará [Preparado por el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). Comisión Interamericana de Mujeres]. Febrero 2015.

¹⁰ Guía práctica para el sistema de indicadores de progreso para la medición de la implementación de la Convención de Belém do Pará Disponible en: http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Guia_Indicadores_BDP_ESP.pdf

PLAN INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

II. ESTRUCTURA DEL PLAN

<p>11. Matriz de Intervención.</p>	<p>La matriz de intervención es una herramienta de planificación que permitirá plasmar las diferentes acciones que alcancen los objetivos propuestos; permite señalar los responsables y las coordinaciones que se requieran establecer, así como el período de ejecución ANEXO 6.</p>
<p>12. Plan Operativo Anual (POA)</p>	<p>Tomando como base el Plan Institucional, cada año deberá realizarse la planificación operativa a través de una Matriz denominada Plan Operativo Anual (POA). Este Plan se realiza programando las acciones estratégicas que se consideran factibles de realizar en cada año. La decisión de cuáles acciones han de concretarse cada año dependerá de las prioridades establecidas en el Diagnóstico y las propuestas que surjan de las evaluaciones anuales del Plan en ejecución. En el ANEXO 7 se presenta un ejemplo de matriz para elaborar un POA.</p>
<p>13. Marco Institucional, competencias y coordinación</p>	<p>Identificar claramente la dinámica organizativa y responsabilidades del mecanismo de articulación y coordinación inter e intra-institucional, especializado en la prevención de la Violencia Contra las Mujeres, como la instancia responsable de la ejecución del PIPVCM, el cual debe ser el Comité o Comisión de Género, junto a la Unidad de Género.</p>
<p>14. Mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación del Plan</p>	<p>El Plan Institucional de Prevención de la Violencia Contra las Mujeres, con sus diferentes variables (Objetivos, Resultados, Indicadores, Acciones, etc.) sirve de guía en el proceso para enfrentar la situación de la violencia contra las mujeres; pero dicho Plan debe ser lo suficientemente flexible para hacer las modificaciones o ajustes necesarios durante la marcha. Por ello, es importante señalar y dejar establecido el o los mecanismos de seguimiento y evaluación de la ejecución para erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los centros de trabajo. Se sugiere aplicar los instrumentos con los que ya cuenta la Institución para dicho proceso, pero además se propone realizar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Análisis periódicos de los registros administrativos realizados por la institución o por otras instancias a través de Informes de Estado y Situación de la VCM en El Salvador u otros informes nacionales e internacionales, que dan cuenta de los avances y retos en la materia, para la definición o reformulación de medidas, si fuese necesario. — Elaboración y socialización de Informes semestrales o anuales del cumplimiento del Plan de Prevención al interior de la institución. — Evaluación del Plan de Prevención con la participación de las diferentes unidades organizativas de la institución, empresa u organización, a través de la comparación de lo ejecutado con relación a los indicadores de progreso establecidos en el PIPVCM. <p>Por último, el Comité o Comisión de Género, junto a la Unidad de Género deben ser los equipos responsables de los mecanismos establecidos para dar seguimiento, monitorear y evaluar el PIPVCM.</p>

Adaptado de la estructura del documento de plan municipal de Prevención de la Violencia Contra las Mujeres del documento: ISDEMU. Guía para elaborar los Planes Municipales de Prevención de la Violencia contra las Mujeres Salvadoreñas. ISDEMU, Noviembre 2015. Pág. 35.

◆ 3.2. Atención y Referencia de casos de VCM

◆ a. Ruta de Atención Interna y Externa

El siguiente cuadro contiene información respecto de la Ruta de atención para mujeres que enfrentan violencia basada en género, tanto si el tipo de violencia se produce en el lugar de trabajo (Ruta Interna) como si ocurre en otros ámbitos (Ruta Externa).

Esta Ruta ha sido creada con la finalidad de proporcionar elementos que permitan a cualquier mujer, u otras personas interesadas en apoyarles, conocer las instituciones que brindan asesoría, orientación y acompañamiento para hacer las denuncias y velar por el debido proceso, así como aquellas que tienen mandato de ley para actuar de oficio.

Así mismo, las instituciones, empresas u organizaciones deben designar una estructura funcional y las respectivas normas, que garantice a las mujeres interponer quejas, avisos, o denuncias (no de tipo penal) respecto de una situación de violencia que esté enfrentando al interior de su centro de trabajo; lo cual no exime, de presentarse un delito, que las mujeres presenten sus respectivas denuncias a las instituciones garantes de la investigación y persecución del delito.

A NIVEL INTERNO DE LA INSTITUCIÓN

**¡BUSCA
AYUDA, No
estás sola!**

- **No te sientas culpable, cuéntalo a alguien de tu confianza y que te acompañe en el proceso, porque si la situación de violencia sufrida no es abordada a tiempo esta puede complicarse aún más.**
- Informa la situación que estás viviendo a la Jefatura inmediata.
- Si el agresor es el jefe inmediato, puedes denunciar también en:
 - ☒ la Unidad de Recursos Humanos/Talento Humano,
 - ☒ Unidad Contralora,
 - ☒ Comisión de ética,
 - ☒ Unidad de Asuntos Jurídicos,
 - ☒ Unidad de Género/ Unidad de la Mujer,
 - ☒ SI LABORAS EN LA PNC además puedes acudir a: las Unidades de Control, Investigación Disciplinaria, Derechos Humanos, Asuntos Internos, ODAC, UNIMUJER.
 - ☒ Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, u otro mecanismo que la institución haya creado especialmente para la atención de éstos hechos de violencia.
- Activar los mecanismos internos para el abordaje de este tipo de violencia: Protocolos de Actuación para la prevención y atención, Procedimientos administrativos, reglamentos y normativas internas.

A NIVEL EXTERNO DE LA INSTITUCIÓN	
¡ROMPE EL SILENCIO!	<p>1. Instituciones que brindan asesoría, orientación y acompañamiento para hacer las denuncias y velar por el debido proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☒ Policía Nacional Civil –PNC- ☒ Procuraduría General de la República –PGR- ☒ Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer –ISDEMU- ☒ ONG/ Asociaciones de mujeres ☒ Ciudad Mujer/ Ciudad Joven
¡DENUNCIA!	<p>2. Instituciones que reciben denuncias directamente de la víctima o actúan de oficio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☒ Policía Nacional Civil –PNC- ☒ Fiscalía General de la República –FGR- ☒ Procuraduría General de la República –PGR- ☒ Juzgados de Instrucción para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres ☒ Juzgados de Paz ☒ Juzgados de Familia ☒ Ministerio de Trabajo y Previsión Social –MTPS- ☒ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos –PDDH- ☒ Ciudad Mujer
¡SIGUE EL PROCESO!	<p>2. PRUEBAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando presentas tu denuncia, debes seguir las indicaciones de las instituciones que acompañan el caso, para la violencia sexual y física debes someterte a la atención especializada del Instituto de Medicina Legal, donde te realizarán las pruebas pertinentes, las cuales serán de utilidad en los procedimientos que se inicien en los tribunales correspondientes. Si es posible debes acudir antes de las 72 horas, por la calidad de las pruebas y los tratamientos profilácticos que se deben administrar. • ¡IMPORTANTE! Además de denunciar, NO DEBES DESTRUIR NINGUNA PRUEBA, por muy comprometedoras que resulten. • ¡NO te desanimes! el proceso es largo y CANSADO

Adaptado de la Ruta a seguir para la atención en casos de Violencia Contra las Mujeres. ISDEMU 2017.

♦ b. Referencia de casos

Ya sea que se hayan identificado situaciones de Violencia Contra las Mujeres o no, las instituciones deberán elaborar **Protocolos de Actuación** para la prevención y el abordaje de los diferentes tipos y modalidades de violencia que enfrentan las mujeres, con la finalidad de dar respuesta y no dejar en la impunidad dichos casos; sin perjuicio del curso penal que pueda seguir la situación de violencia detectada.

Los Protocolos deben estar armonizados, tanto con la normativa interna de la institución como con la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres -LEIV- y deben contener medidas de prevención, así como sanciones administrativas que deban aplicarse acorde a la gravedad de los casos detectados.



ANEXOS

ANEXO 1 Percepción social en torno a la violencia contra las mujeres

SONDEO SOBRE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES			
Institución/ Empresa/ Organización		Fecha realización sondeo:_____	Ficha N° _____
Unidad donde desarrolla su trabajo		Mujer _____	Hombre _____ Rango Salarial:_____
Cargo/ Puesto de trabajo		Formación académica/ profesional:_____	
Nivel Organizacional			
<p>Indicaciones: Buenos Días/ Tardes, Soy _____ y formo parte de (Nombre que le han dado al equipo de trabajo responsable de elaborar el Plan Institucional de Prevención de la VCM y todas sus herramientas previas) que está desarrollando un diagnóstico sobre la violencia contra las mujeres en la institución. Este diagnóstico contribuirá al desarrollo de un plan de prevención de la violencia contra las mujeres en cumplimiento de los mandatos de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres - LEIV-. Quería saber si usted pudiera atenderme unos minutos para contestar unas preguntas sobre este tema. Esta es una encuesta anónima, lo que responda sólo servirá para el análisis y no se podrá identificar quien lo dijo. Usted es libre de aceptar o no aceptar que le haga las preguntas, así como de abandonar la encuesta en cualquier momento. ¿Tiene usted una pregunta sobre esto? (anotar que tipo de pregunta) Acepta _____ No acepta _____ Suspendió la encuesta _____</p>			
1. ¿Ha escuchado hablar de la violencia contra la mujer?		SI _____	NO _____
2. ¿Si ha escuchado hablar de violencia contra la mujer, me pudiera decir qué situaciones considera son formas de violencia contra las mujeres? Enlistar todas las que mencione			
3. De acuerdo a lo que usted considere conteste verdadero o falso, sobre las siguientes situaciones que explican las razones por las que una mujer es violentada:		V	F
– A la mujer golpeada, le gusta que la golpeen por eso no abandona el hogar.			
– Los hombres que maltratan a las mujeres, están bajo el efecto de alcohol y de algún tipo de drogas.			
– Las mujeres deben soportar para mantener unida a la familia.			
– Los hombres celan a las mujeres porque las aman.			

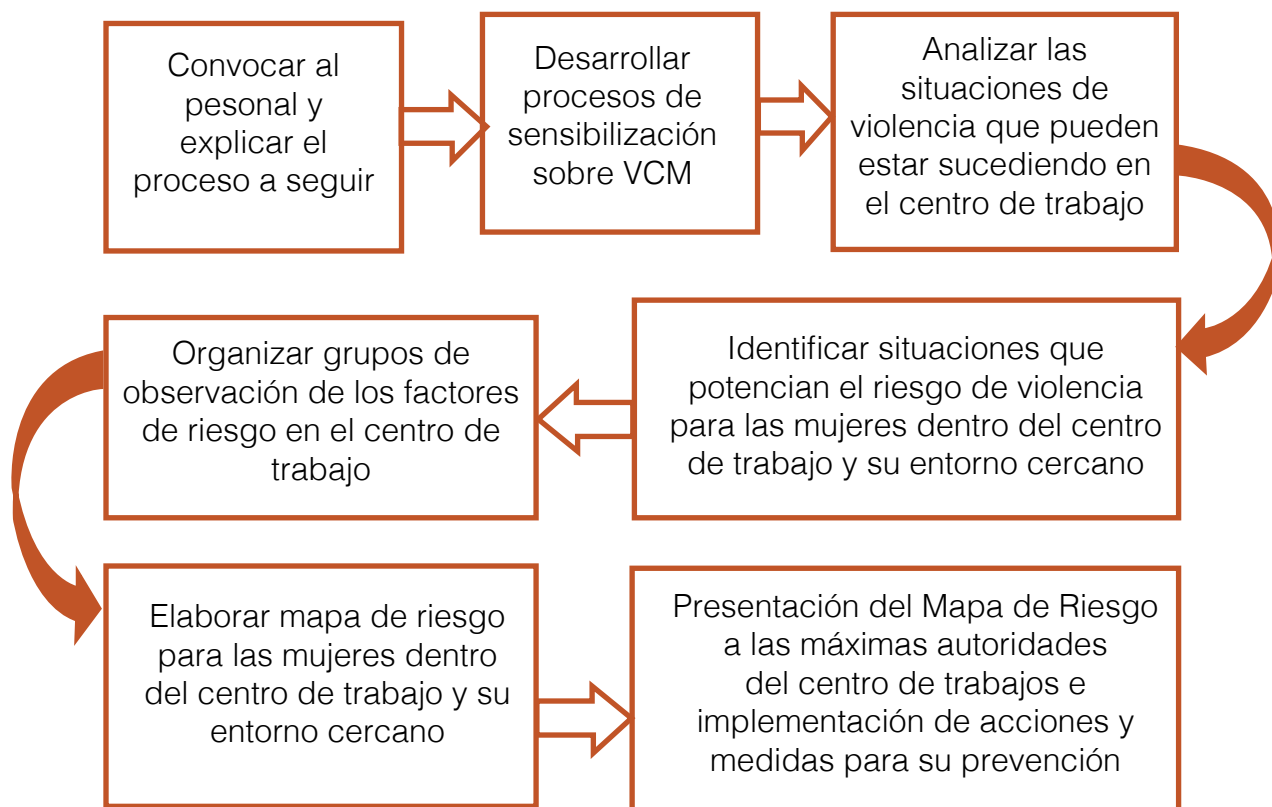
SONDEO SOBRE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

– Los hombres no pueden controlar su deseo sexual.		
– Si una mujer no accede a tener relaciones sexuales con su esposo, falta al deber de esposa.		
– Por lo general las mujeres que son violadas han provocado al agresor.		
– Ahora desde bien pequeñitas las mujeres son provocativas.		
– Las mujeres dicen no cuando quieren decir si, y después se quejan.		
– Solo hombres extraños abusan y violan a las mujeres.		
– Por lo general los problemas y el estrés son los que hacen a los hombres violentos.		
– Solo las mujeres pobres y sin estudios son violentadas.		
– En ocasiones las mujeres merecen ser castigadas.		
– Cuando hay problemas en la pareja nadie debe meterse.		
– La violencia contra las mujeres no es algo frecuente.		
– Los hombres también son violentados por las mujeres.		
– Considera que las mujeres que son acosadas sexual y laboralmente en la calle y el trabajo son responsables y ellas se lo buscaron o provocaron.		
– El salario que reciben las mujeres por igual trabajo que los hombres debe ser inferior porque ellas sólo trabajan para complementar el salario del esposo o compañero de vida.		
– Solo las mujeres son las responsables del cuidado de las hijas/os y otras personas dependientes, por lo que ellas son las que deben siempre pedir permisos en sus trabajos para atender los asuntos de salud, educación y otros que sean requeridos.		
– Las mujeres deben poner todas sus pertenencias o patrimonio a nombre de sus esposos/compañeros de vida.		
– Todos los bienes muebles e inmuebles y demás patrimonio de la familia debe estar a nombre del hombre nada más.		
– Las mujeres por ningún motivo deben contar, mucho menos denunciar situaciones de violencia sufridas en la familia o centro de trabajo.		
– Las mujeres son objetos sexuales para el disfrute de los hombres, por lo que desde bien pequeñas se les debe maquillar y exponer en ferias, concursos de belleza y otros para educarlas en ello.		
– Las mujeres tienen un don natural para las cosas del hogar, por lo que deben continuar dicho rol.		
– Los hombres no son responsables por el cuidado de personas dependientes y demás trabajo del hogar, por lo que ni siquiera están obligados a “ayudar”.		
– La responsabilidad de entablar una relación sexual entre una niña o adolescente con un hombre adulto recae en ella y no en el hombre adulto, porque “ella quiso y fue consensuado”.		
– Considera acertado que los medios de comunicación presenten programación donde se exponen a las mujeres a través de imágenes estereotipadas y como objetos sexuales.		

SONDEO SOBRE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES				
- Es correcto que los jefes pidan favores sexuales a las mujeres en los centros de trabajo, so pena de despido si no cumplen.				
4. ¿Conoce Instituciones a las que se puede pedir ayuda por violencia contra la mujer?			SI_____	NO_____
5. ¿Cuáles son esas Instituciones? OTRO ¿Cuál/es? _____ _____ _____ _____ _____	ISDEMU		PNC/ ODAC	
	Juzgado de Paz		Alcaldía	
	Juzgado de Familia		PGR	
	Establecimiento de Salud		PDDH	
	FGR		Iglesia	
	Unidades de Atención Especializada para las Mujeres		ONG de Mujeres ¿Cuál?	
	Juzgados de Instrucción para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres			
6. ¿Ha escuchado hablar de Leyes que protegen a las mujeres de la Violencia?			SI_____	NO_____
7. ¿Si ha escuchado de ellas de cuáles se acuerda? Otra(s). ¿Cuáles? _____ _____ _____ _____	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres - LEIV-		Código de Familia	

Elaboración propia, adaptado de la Tabla N° 5 Percepción Social en torno a la Violencia Contra las Mujeres, del documento: ISDEMU. Guía para elaborar los Planes Municipales de Prevención de la Violencia contra las Mujeres Salvadoreñas. ISDEMU, Noviembre 2015. Pág. 46.

ANEXO 2 Gráfica 1. Proceso a seguir para elaborar el Mapa de Riesgo Institucional sobre Violencia contra las Mujeres



Elaboración propia, adaptado de la Gráfica N° 1 Proceso a seguir para elaborar el mapa de riesgo escolar, del documento: Lineamientos de Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la transversalización del Principio de Igualdad y No discriminación en las Comunidades Educativas de El Salvador. pág.24

ANEXO 3 Ejemplo para la elaboración de ejes de intervención.

Eje de Intervención 1					
MECANISMOS PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL QUEHACER INSTITUCIONAL					
Objetivo Específico					
Establecer medidas y condiciones técnicas, administrativas y políticas para garantizar la implementación efectiva del Plan Institucional de Prevención de la Violencia contra las mujeres.					
Línea Estratégica	Resultado	Acciones Estratégicas	Indicador	Responsable	Período
Impulsar y dar seguimiento a las acciones del presente Plan mediante el compromiso técnico/ político de las altas Autoridades	Acuerdo que expresa la voluntad política y el compromiso con la prevención de la violencia contra las mujeres en la institución. Se han cumplido los compromisos establecidos en el presente plan en concordancia con la LEIV.	Decisión política de las máximas Autoridades para asumir competencias en materia de promoción de la Prevención de la Violencia contra las mujeres acorde con la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres - LEIV-.	Documento de Acuerdo expreso aprobado por las máximas Autoridades de la institución. Definidos los mecanismos y responsables para la implementación del Plan de Prevención que fue aprobado.	Titular de la institución Director/a, Presidenta/e de la Empresa/ Organización Junta Directiva	Corto Mediano Largo Plazo

Elaboración propia, adaptado del ejemplo para la elaboración de Ejes de Intervención del documento: ISDEMU. Guía para elaborar los Planes Municipales de Prevención de la Violencia contra las Mujeres Salvadoreñas. ISDEMU, Noviembre 2015. Pág. 32.

ANEXO 4 Principales lineamientos de la PNVLV que deben considerarse para la formulación de los ejes.

POLÍTICA NACIONAL PARA EL ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	
LINEAMIENTOS DE TRABAJO COMUNES	DEFINICIÓN DE EJES DE INTERVENCIÓN A CORTO/ MEDIANO/ LARGO PLAZO
<p>1. Asignar recursos humanos, materiales y financieros, intransferibles e irreductibles, para asegurar la implementación de planes, programas, proyectos y acciones destinadas a la detección, prevención y sanción de la Violencia Contra las Mujeres, Trata, Acoso Sexual y Laboral, en el ámbito público como privado.</p>	
<p>2. Revisión y armonización de la normativa institucional como leyes, reglamentos internos y otras con respecto a la LEIV y los compromisos internacionales, con la finalidad de establecer mecanismos orientados a la detección, prevención, sanción y referencia de casos sobre todos los tipos y modalidades de la Violencia Contra las Mujeres.</p>	
<p>3. Crear o actualizar los sistemas administrativos de información y estadísticas relacionadas con los registros de hechos o situaciones de Violencia Contra las Mujeres, con la finalidad de crear u orientar planes, programas, proyectos y acciones destinados a la prevención de la misma, en el ámbito público como privado.</p>	
<p>4. Promover Programas de análisis, gestión de conocimiento y pensamiento crítico sobre la situación y condición de la violencia contra las mujeres en sus diferentes tipos y modalidades, que permita realizar evaluaciones del impacto de las políticas que se desarrollen, la sistematización de experiencias y la difusión de estudios e investigaciones específicas.</p>	
<p>5. Promover la participación de las defensoras de los derechos de las mujeres y organizaciones feministas en el diseño, implementación y evaluación de las diferentes políticas públicas que se realicen para prevenir, detectar, atender y garantizar la procuración y administración de justicia en casos de violencia contra las mujeres.</p>	
LINEAMIENTOS PARA PREVENIR Y DETECTAR LA VCM	DEFINICIÓN DE EJES DE INTERVENCIÓN A CORTO/ MEDIANO/ LARGO PLAZO
<p>1. Establecer un programa de prevención y detección temprana de la Violencia Contra las Mujeres, que incluya lineamientos, protocolos de actuación y coordinación, reglamentos y rutas de atención y referencia para la detección, prevención y sanción de la Violencia Contra las Mujeres en todo su ciclo de vida, Trata, acoso sexual y laboral.</p>	
<p>2. Desarrollar planes de prevención y detección temprana de la VCM con estrategias situacionales dirigidas a grupos de interés específicos, de acuerdo al ciclo de vida, con acciones multisectoriales que aborden las causas que generan y reproducen diferentes tipos de violencia contra las mujeres y sean incorporadas en todos las políticas, planes nacionales y sectoriales, proyectos y acciones desarrollados en el ejercicio de sus competencias de todas las instituciones del Estado, fortaleciendo los mecanismos de prevención, detección y erradicación de la violencia.</p>	
<p>3. Desarrollar el uso de las tecnologías de la información, las comunicaciones y las redes sociales como recursos para la prevención y formas para enfrentar la violencia contra las mujeres</p>	

POLÍTICA NACIONAL PARA EL ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	
4. Desarrollar una estrategia nacional e intersectorial de prevención y comunicación social y educativa que promueva, reconozca y garantice el acceso a una vida libre de violencia para las mujeres, la igualdad y la no discriminación.	
5. Diseñar e implementar una estrategia dirigida hacia las diversas expresiones socioculturales a través de los medios de comunicación social y agencias de publicidad ; para que promuevan modelos culturales basados en la igualdad, la paridad, la diversidad, la democracia y el derecho a una vida libre de violencia y discriminación para las mujeres.	
6. Desarrollar planes y estrategias de prevención y detección temprana de los factores de riesgo y situaciones relacionados con la trata de mujeres acelerando la educación, capacitación y concientización pública a fin de desalentar la demanda que propicia cualquier forma de explotación, brindando a las mujeres en condición de trata, protección y atención especializada.	
7. Desarrollar lineamientos, protocolos de actuación, planes y estrategias de prevención y detección temprana de la VCM, relacionados de manera específica con hechos de violencia vinculada con pandillas y estructuras del crimen organizado .	
8. Desarrollar políticas, lineamientos y protocolos de actuación y coordinación, que garanticen medidas de prevención y detección temprana de violencia contra las mujeres en situaciones de emergencias socio naturales , garantizando la protección y atención especializada de mujeres en todo su ciclo de vida.	
9. Armonizar la normativa municipal y nacional para garantizar la asignación de recursos del presupuesto nacional para el desarrollo de los planes municipales para la prevención, atención integral y erradicación de la violencia contra las mujeres.	
10. Definir rutas de prevención y creación de redes interinstitucionales con la participación de redes y organizaciones de mujeres defensoras de derechos humanos, para la prevención de violencia contra las mujeres a nivel comunitario, municipal, departamental y nacional.	
ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	DEFINICIÓN DE EJES DE INTERVENCIÓN A CORTO/ MEDIANO/ LARGO PLAZO
1. Incorporar en el Sistema Educativo Nacional, en todos los niveles y formas de enseñanza, estrategias que promuevan el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia y de discriminación ; la eliminación del sexismo y los estereotipos de género en los sistemas educativos, textos, materiales didácticos, metodologías de enseñanza-aprendizaje, ampliando la formación de educadoras y educadores para la igualdad, los derechos de las mujeres y la promoción de prácticas pedagógicas libres de prejuicios, discriminación y estereotipos basados en género.	
2. Diseñar lineamientos y normativas para garantizar que los medios de comunicación, de información y agencias de publicidad, privados y públicos, eliminen contenidos sexistas, estereotipados y discriminatorios que fomenten la violencia contra las mujeres en medios escritos, radiales, televisivos, cibernéticos, anuncios y espectáculos públicos utilizados.	
3. Desarrollar políticas, lineamientos, protocolos de actuación, planes y estrategias para prevenir y erradicar el acoso sexual, la discriminación, el acoso laboral, acoso en las calles, en centros educativos, de salud, instituciones de justicia y otros espacios públicos . Incorporar medidas para la prevención de la violencia contra las mujeres en	

POLÍTICA NACIONAL PARA EL ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	
las políticas de empleo, de seguridad en el empleo; y de reclutamiento y selección de personal en los diferentes ámbitos institucionales, laborales, de justicia, educativos, de salud, públicos y privados.	
4. Diseñar un marco normativo que garantice las medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de trata de mujeres para la explotación sexual, laboral o cualquier otro fin.	
5. Promulgar e implementar legislación para prevenir, sancionar y erradicar el acoso, la violencia simbólica, el uso sexista y estereotipado de las mujeres en procesos electorales y la violencia política y administrativa contra las mujeres que acceden a cargos de decisión por vía electoral o por designación en el ámbito institucional.	
6. Desarrollar políticas, lineamientos, protocolos de actuación, planes y estrategias a nivel municipal para prevenir y atender la violencia contra las mujeres y el establecimiento del Programa de Seguridad Ciudadana para las mujeres , que incluya estrategias que garanticen el acceso seguro a los espacios públicos y privados; que incorporen auditorías de seguridad, mapas comunitarios de riesgo de violencia contra las mujeres, planes locales de seguridad para las mujeres y sistemas de alerta comunitaria y municipal en lugares de alta incidencia de violencia contra las mujeres.	

Elaboración propia a partir de los Lineamientos establecidos en la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia –PNVLV-. Del documento “Normativa Nacional e Internacional para una Vida Libre de Violencia”.

ANEXO 5 Ejemplo de matriz de planificación del presupuesto para el Plan Institucional de Prevención de la Violencia Contra las Mujeres:

Eje de Intervención	Presupuesto Anual					Presupuesto General de la Nación	Otras fuentes de financiamiento
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5		
Eje 1.							
Eje 2.							
Eje 3.							
Total							

Elaboración propia, adaptado del ejemplo para planificar el presupuesto para el Plan Municipal, de la Guía para elaborar los Planes Municipales de Prevención de la Violencia contra las Mujeres Salvadoreñas. ISDEMU, Noviembre 2015. Pág. 34.

ANEXO 6 Matriz de Intervención del Plan Institucional de Prevención de la Violencia Contra las Mujeres

Objetivo General: _____						
Eje de Intervención 1: _____						
Objetivo General: _____						
Línea Estratégica	Resultados	Acciones Estratégicas	Indicadores de Progreso	Unidad Responsable	Presupuesto	Período en años (Corto/ Mediano/ Largo P)
			—			
			—			
			—			

Adaptado del ejemplo para la elaboración de Matriz de Intervención del documento: ISDEMU. Guía para elaborar los Planes Municipales de Prevención de la Violencia contra las Mujeres Salvadoreñas. ISDEMU, Noviembre 2015. Pág. 33.

ANEXO 7 Ejemplo Plan Operativo Anual de Prevención de la Violencia contra las Mujeres.

Línea Estratégica	Resultados	Acciones Estratégicas	Actividades	Unidad Responsable	Costo Anual	Programación 2019																			
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12								
Objetivo Específico																									

Elaboración propia a partir de los Lineamientos establecidos en la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia –PNVLV-. Del documento “Normativa Nacional e Internacional para una Vida Libre de Violencia”.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres - LEIV-.
2. Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia (PNVLV).
3. Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer. Informe del Secretario General. 6 de julio de 2006. Disponible en:
<https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/1/27401/InformeSecreGeneral.pdf>
4. Código Penal. Art. 165.
5. PNUD. Guía para organizaciones: Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral. Panamá, junio 2014. Disponible en:
http://www.ose.com.uy/descargas/observatorio/guia_prevencion_violencia_en_empresas.pdf
6. Guía para sensibilizar y prevenir desde las Entidades Locales la Violencia Contra las Mujeres. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Políticas de Igualdad. Federación Española de Municipios y Provincias. Pág. 13. Disponible en:
http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/profesionalesInvestigacion/intervencionLocal/recursos/docs/Guia_para_Sensibilizar_y_Prevenir.pdf
7. <http://www.wordreference.com/definicion/sensibilizaci%C3%B3n> (Consultado el 17/04/2018)
8. ISDEMU. Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva en El Salvador. ISDEMU, 2ª Edición, Noviembre 2014. Disponible en:
<http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=comphocadownload&view=section&id=5%3Abiblioteca&Itemid=0&lang=es>
9. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
10. ISDEMU. Guía para elaborar los Planes Municipales de Prevención de la Violencia contra las Mujeres Salvadoreñas. ISDEMU, Noviembre 2015.
11. ISDEMU. Lineamientos para la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Transversalización del Principio de Igualdad y No Discriminación en las Comunidades Educativas de El Salvador, ISDEMU 2014.
12. Guía práctica para el sistema de indicadores de progreso para la medición de la implementación de la Convención de Belém do Pará. Recuperado el 22/05/2018. Disponible en:
http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Guia_Indicadores_BDP_ESP.pdf



9° Avenida Norte, N° 120, San Salvador, El Salvador.
Conmutador: 2510-4100
www.isdemu.gob.sv

Este documento fue impreso con el apoyo de:



**Iniciativa
Spotlight**
Para eliminar la violencia
contra las mujeres y las niñas

