

Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado 2021





GOBIERNO DE
EL SALVADOR

CRÉDITOS

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU

Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado 2021

Presidenta del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
Mariemm Eunice Pleitez Quiñonez

Directora Ejecutiva del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
María Lilian López

Forma recomendada de citar.

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU. Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado 2021

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.



Esta publicación cuenta con la colaboración de la Cooperación Española a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y el Fondo de Fortalecimiento Institucional para el Desarrollo España-El Salvador (FFID) 2017, administrado por la Secretaria de Financiamiento Externo (SETEFE). El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del ISDEMU y se ha elaborado en el marco del Plan de Acción código No. 2715 "Fortalecer los procesos de transversalidad del principio de Igualdad en la Administración Pública Salvadoreña".

CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	13
II. ROL DEL ISDEMU	19
III. MECANISMOS PARA LA TRANSVERSALIDAD	25
3.1. Unidades Institucionales de Género	26
Marco Legal	26
Definición.....	28
Lineamientos para la creación de la Unidad Institucional de Género	29
Funciones generales.....	34
Recomendaciones generales.....	37
Competencias del ISDEMU.....	38
Caja de herramientas	39
3.2. Comisión de Género	43
Marco legal	44
Definición.....	46
Lineamientos para la creación de la Comisión de Género.....	47

Competencias del ISDEMU.....	47
Caja de herramientas	54
3.3. Unidades Institucionales de Atención	
Especializada para las Mujeres	56
Marco Legal	56
Definición.....	58
Lineamientos para la creación de las UIAEM.....	58
Competencias del ISDEMU.....	60
Recomendaciones generales.....	61
3.4. Diagnóstico Institucional de Género	
Marco Legal	63
Definición.....	65
Lineamientos para el cumplimiento	66
Competencias del ISDEMU.....	72
Recomendaciones generales.....	72
Caja de herramientas	73
Instrumento 1: Caracterización de la institución.....	73
Instrumento 2. Gestión de Recursos Humanos.....	73

Instrumento 3. Trabajo de campo para identificar percepción del personal de la institución.....	100
Instrumento 4. Grupo focal con usuarias de los servicios institucionales	135
3.5. Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia y su Plan de Acción.....	140
Marco legal	140
Definición.....	142
Lineamientos para el cumplimiento	143
Competencias del ISDEMU.....	145
Recomendaciones generales.....	146
Caja de herramientas	148
Matriz 1. Plan de Acción de la Política de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres.	149
3.6. Presupuestos institucionales para la igualdad sustantiva y vida libre de violencia para las mujeres	150

Marco legal	150
Definición.....	153
Lineamientos para el cumplimiento	155
Competencias del ISDEMU.....	159
Recomendaciones generales.....	160
Caja de herramientas	160
Ficha 1. Resumen para identificar la asignación de fondos para la igualdad y vida libre de violencia para las mujeres.....	161
Ficha 2. Detalle del plan anual de trabajo por unidad presupuestaria	162
3.7. Transversalidad del Principio de Igualdad, No Discriminación y el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	163
Marco legal	164
Definición.....	166
Caja de herramientas	167
3.7.1. Plan Institucional de formación para la igualdad, prevención y atención de la violencia por	

razón de género.....	168
Ejemplo 1. Plan de Formación	169
3.7.2. Lineamientos de comunicación institucional para la igualdad y vida libre de violencia para las mujeres.	172
Marco legal	172
Instrumento 1. Claves prácticas para materiales comunicacionales con perspectiva de género:.....	181
3.7.3. Consideraciones para promover participación ciudadana con enfoque de género en las actividades institucionales.	184
Recomendaciones generales:	186
3.7.4. Protocolo para la detección, prevención y atención de casos de acoso laboral y acoso sexual en la institución.	189
BIBLIOGRAFÍA	197

I. INTRODUCCIÓN

Los presentes lineamientos han sido actualizados de manera colectiva y participativa con las responsables de las UIG y el equipo de especialistas del ISDEMU, se definen para centrar esfuerzos en la creación, desarrollo y fortalecimiento de los diferentes mecanismos orientados a la implementación de la normativa para la Igualdad, que se resumen en los siguientes:

1. Unidades Institucionales de Género – UIG
2. Comisión Institucional de Género
3. Unidades Institucionales de Atención Especializada para las Mujeres que enfrentan hechos de violencia.
4. Diagnostico Institucional de Género
5. Política Institucional de Igualdad, Equidad de Género y vida libre de violencia para las mujeres y su plan de accion.
6. Presupuesto específico para implementación de acciones para la igualdad y vida libre de violencia para las mujeres.
7. Herramientas de Política Pública para una vida libre de violencia para las mujeres (lineamientos, normativas, protocolos, directrices).

El Plan Nacional de Igualdad y Vida Libre de Violencia es el hilo conductor de cada uno de estos mecanismos, los cuales se rigen por la Estrategia de Transversalidad, que operativiza la perspectiva de igualdad entre los géneros a nivel nacional y establece los siguientes ámbitos de actuación:

- a. Armonización de normativa
- b. Sistemas de planificación de políticas públicas con perspectiva de género
- c. Presupuestos y gasto público con perspectiva de género
- d. Promover la transversalidad del principio de igualdad y no discriminación en la cultura organizacional y en el quehacer de las instituciones del Estado
- e. Erradicación del sexismo en la comunicación institucional y social
- f. Formación de servidoras y servidores públicos
- g. Prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres

Por medio de estos lineamientos, y en cumplimiento de cada uno de estos ámbitos, se promoverá que las instituciones del Estado salvadoreño armonicen su gestión y actuaciones con la LIE y la LEIV. Para fortalecer la comprensión de cada mecanismo, se describirá y desarrollará el marco legal al que responde, en concordancia con las disposiciones de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y los demás Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos vigentes.

Cada mecanismo contiene las siguientes secciones: marco legal, definición, lineamientos para el cumplimiento, rol y competencias del ISDEMU y recomendaciones generales. Al final de cada sección, se encuentra una caja de herramientas que será de utilidad para implementar cada uno de los mecanismos.

Para su operativización, la LIE mandata que la estrategia de transversalidad del enfoque de género, se aplique de forma progresiva y coordinada en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas estatales y de otros instrumentos, procedimientos, mecanismos y

normativas en las instituciones del Estado (LIE, art. 10, literal b). Cada uno de los mecanismos, se convierten en fases para cumplir con los criterios de aplicación del Principio de Transversalidad en la actuación de las instituciones del Estado.

De igual manera, para operativizar la LEIV esta establece en el Art. 4 los principios de integralidad, interseccionalidad e intersectorialidad que implica la coordinación y articulación de las instituciones del Estado para la erradicación de la violencia contra la mujer. Así mismo, fundamenta la articulación de programas, acciones y recursos de los diferentes sectores y actores a nivel nacional y local, para la detección, prevención, atención, protección y sanción, así como la reparación del daño de las mujeres que enfrentan violencia. Para ello, el ISDEMU está mandatado a elaborar una política marco que será la referente para el diseño de las políticas públicas, para garantizar el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia (LEIV, art. 13, literal a). En tal sentido, la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia mandata a las Instituciones del Estado, de acuerdo a sus competencias, el adoptar y ejecutar programas y acciones de erradicación de la violencia contra las mujeres (LEIV, art. 18).

Así mismo, la LEIV establece que el mecanismo para operativizar dicha Ley y las Políticas Públicas para el Acceso de las Mujeres a Vivir Libres de Violencia será la Comisión Técnica Especializada – CTE, la cual es una estructura de funcionamiento para asegurar coherencia técnica, armonización, coordinación y seguimiento a la implementación de las acciones establecidas.

II. ROL DEL ISDEMU

El ISDEMU es la institución rectora de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres cuyos cuerpos normativos le atribuyen la potestad de asegurar, vigilar y garantizar el cumplimiento y ejecución integral, de forma coordinada e intersectorial, de las políticas públicas, normativas, procedimientos y acciones en la materia.

El equipo de trabajo del ISDEMU está presente para acompañar y asesorar a las instituciones en el cumplimiento de los criterios de aplicación del principio de Igualdad, a través de mecanismos de Transversalidad bajo el enfoque de Integralidad, intersectorialidad e Interseccionalidad.

En ese sentido, el artículo 11 de la LIE, establece que el ISDEMU tiene las siguientes atribuciones:

Para el cumplimiento de sus atribuciones y la aplicación del principio de transversalidad, en la actuación de las

instituciones del Estado, el ISDEMU desarrolla las siguientes acciones:

- a) Promover y apoyar la creación de mecanismos de coordinación institucionales, para garantizar la aplicación de la transversalidad de los principios rectores de esta ley, en la formulación y ejecución de las políticas y planes nacionales, descentralizados y sectoriales.
- b) Asesorar a las instituciones del Estado en la materia objeto de esta Ley.
- c) Conocer sobre situaciones de discriminación de las mujeres y emitir las resoluciones correspondientes, con el fin de que sean remitidas a las instancias competentes del Estado.
- d) Formular y proponer por las vías competentes, proyectos de ley y reglamentos que sean necesarios para el logro de la igualdad y la eliminación de las discriminaciones contra las mujeres.
- e) Gestionar y proporcionar apoyo técnico para el establecimiento de Unidades de Género en las

diferentes instituciones del Estado, para el logro de un funcionamiento coordinado en relación al cumplimiento de la presente Ley.

Por su parte, la LEIV establece en el Artículo 12 los objetivos que el ISDEMU deberá:

- a) Asegurar, vigilar y garantizar el cumplimiento y ejecución integral de la Ley.
- b) Coordinar las acciones conjuntas de las instituciones de la administración pública para el cumplimiento de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- c) Formular las Políticas Públicas para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, a los Órganos del Estado, Instituciones Autónomas y Municipales.
- d) Convocar en carácter consultivo o de coordinación a organizaciones de la sociedad civil, universidades, organismos internacionales y de cooperación.

También la LEIV, en su Artículo 13 establece las funciones y atribuciones del ISDEMU:

- a) Elaborar una política marco que será la referente para el diseño de las políticas públicas a que se refiere la presente Ley.
- b) Presentar propuestas a las instituciones del Estado de Políticas Públicas para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- c) Aprobar, modificar, monitorear, evaluar y velar por el cumplimiento de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que se define en la presente Ley.
- d) Definir estrategias y gestionar ante la situación de emergencia nacional o local, a efecto de prevenir y detectar hechos de violencia contra las mujeres.
- e) Rendir informe anual al Órgano Legislativo sobre el estado y situación de la violencia contra las mujeres de conformidad con esta Ley y con los compromisos internacionales adquiridos en esta materia.

- f) Establecer mecanismos y acciones de coordinación y comunicación con los Órganos del Estado, Alcaldías Municipales y otras Instituciones Autónomas.
- g) Efectuar evaluaciones y recomendaciones sobre la aplicación de la presente Ley.
- h) Otras acciones que sean indispensables y convenientes para el mejor desempeño de sus objetivos, el adecuado cumplimiento de esta Ley o que se le atribuyan en otras Leyes.

III. MECANISMOS PARA LA TRANSVERSALIDAD

A continuación, se describen cada uno de los mecanismos que contienen la transversalidad que las instituciones deben cumplir:

1. Unidades Institucionales de Género – UIG.
2. Comisión Institucional de Género.
3. Unidades Institucionales de Atención Especializada para las Mujeres que enfrentan hechos de violencia.
4. Diagnóstico Institucional de Género
5. Política Institucional de Igualdad y vida libre de violencia para las mujeres y su Plan de Acción.
6. Presupuesto específico para implementación de acciones para la igualdad y vida libre de violencia para las mujeres.
7. Transversalidad del Principio de Igualdad, No Discriminación y el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (planes de formación, comunicación para la igualdad, participación ciudadana y protocolo de acoso sexual y laboral).

3.1. Unidades Institucionales de Género

- Marco legal
 - Definición
 - Lineamientos para la creación de las UIG
 - Competencias del ISDEMU
 - Recomendaciones generales
 - Caja de herramientas
-

Marco Legal

El artículo 9 de la ley de Igualdad Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, establece que, en cumplimiento con los compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado salvadoreño en materia de políticas de igualdad y erradicación de la discriminación, las instituciones del Estado deberán integrar los principios de igualdad y no discriminación en todas las políticas públicas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, por lo que están obligadas por tales compromisos, a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad de la perspectiva de género.

De igual manera plantea la creación de la Unidad Institucional de Género - UIG, en su artículo: 10-A, el cual establece lo siguiente:

“Las instituciones de toda la administración pública, deben crear las Unidades Institucionales de Género, organizadas con personal idóneo y con el presupuesto necesario para su funcionamiento.

Sus principales funciones son: promover, asesorar, monitorear y coordinar la implementación del principio de igualdad, equidad y no discriminación, así como velar por el cumplimiento de la normativa a favor de los derechos humanos de las mujeres, en las políticas, planes, programas, proyectos y acciones dentro de la estructura organizacional de la institución, y en la prestación de los servicios que ofrecen a las personas usuarias”

La aplicación del principio de transversalidad en la actuación institucional, debe traducirse en la adopción de la perspectiva conceptual, metodológica y técnica del enfoque de género, con el fin de descubrir, reconocer y transformar las desigualdades y discriminaciones existentes

entre mujeres y hombres. La instancia que velará por el logro de estos procesos son las Unidades de Género presentes en cada institución de la administración pública.

Definición

La Unidad Institucional de Género, (UIG) es la responsable de asesorar, coordinar, monitorear y velar por el cumplimiento de la transversalización del principio de igualdad, no discriminación y el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia en todo el quehacer institucional. Las instituciones de toda la administración pública deben crear las unidades institucionales de género dentro de su estructura organizacional. Estas unidades funcionan como entes rectores en el quehacer técnico, político y organizacional.

Palabras de acción clave para entender las responsabilidades de la Unidad Institucional de Género: Velar, Promover, Asesorar, Monitorear, Coordinar y Facilitar.

La Unidad Institucional de Género es la instancia que funcionará como asesora y facilitadora de procesos de transversalización y de institucionalización de los principios de igualdad, no discriminación y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, no así como una instancia operativa responsable directa del tema de género dentro de la institución.

Al momento de elaborar el documento de legitimación se puede considerar el siguiente objetivo para la UIG:

Facilitar la incorporación de la transversalidad del principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, en las políticas, planes, programas, proyectos y acciones institucionales desarrolladas en el ejercicio de las competencias institucionales.

Lineamientos para la creación de la Unidad Institucional de Género

Para crear una Unidad Institucional de Género, las instituciones del Estado, deberán contemplar las siguientes acciones:

1. Planificar con anticipación: número de personas a contratar (de acuerdo con organigrama funcional

y presupuesto institucional), ubicación en el organigrama, ubicación física y otorgamiento de presupuesto anual para su funcionamiento y ejecución del plan.

2. La Unidad Institucional de Género no puede tener nominación distinta a la establecida en la Ley de Igualdad (LIE).
3. La UIG debe formar parte de la estructura organizativa de las instituciones, debe estar ubicada en una posición que le confiera autoridad y jerarquía, como una instancia asesora de la máxima autoridad de la institución. Además, debe garantizarse que cuente con un perfil de gerencia, dirección o jefatura, a fin de que sea una estructura orgánica que dinamice y consolide la institucionalización y transversalidad del enfoque de género.
4. Elaborar y aprobar el documento de legitimación de la creación de la Unidad (decreto, acuerdo, acta, etc.) que contemple la ubicación en la estructura organizacional y defina el cargo de la persona responsable (jefatura o gerencia).

5. Notificar al ISDEMU sobre la creación de la Unidad Institucional de Género.
6. Establecer el nombramiento de la persona especialista en género que fungirá como jefa o gerenta de la Unidad Institucional de Género; quien deberá tener funciones y atribuciones claras para el desarrollo de la transversalización del principio de igualdad, vida libre de violencia y no discriminación.
7. La persona jefa o gerenta de la Unidad Institucional de Género, será la enlace técnica del ISDEMU, como institución rectora de la normativa para la igualdad.
8. Las máximas autoridades de la institución deberán promover y garantizar la articulación y coordinación de la UIG con el resto de las unidades, áreas o departamentos institucionales.

Para el establecimiento de la Unidad Institucional de Género, se requiere desarrollar los siguientes pasos metodológicos:

Paso 1: Conformar un Equipo técnico transitorio

Este equipo, designado por la o el titular de la Institución, será responsable de elaborar una propuesta del perfil para cada una de las posiciones que tendrá la UIG, plan de trabajo y el presupuesto inicial para la operativización de las actividades. Se recomienda que el Equipo esté compuesto por las jefaturas del área de Recursos Humanos, finanzas y área jurídica, bajo la coordinación de la Dirección Ejecutiva, Gerencia General, Presidencia, Despacho Ministerial u otro correspondiente.

Paso 2: Legitimar la Unidad Institucional de Género - UIG

Para su existencia legal, la Unidad Institucional de Género, debe de ser creada mediante un acto administrativo, emitido por la autoridad máxima de la Institución.

La Unidad Institucional de Género debe formar parte de la estructura organizativa de las instituciones, la cual debe estar ubicada en una posición que le confiera autoridad y jerarquía para hacerlo; esto, se garantiza con la ubicación de la Unidad Institucional de Género como instancia asesora de la máxima autoridad de la institución. Además, se debe

garantizar que ésta cuente con un perfil de gerencia, dirección o jefatura, a fin de que sea una estructura orgánica que inicie, dinamice y consolide la institucionalización y transversalidad del enfoque de género.

Paso 3: Oficialización de la Unidad Institucional de Género

Se deben desarrollar actividades institucionales para la presentación oficial a todo el personal de la nueva Unidad Institucional de Género, la presentación de las personas asignadas para que la conformen y sus funciones. En esta presentación deben evidenciarse las responsabilidades del resto de unidades y dependencias de la Institución para el buen funcionamiento de la UIG.

Para cada una de las funciones se procurará encontrar y empoderar aquella instancian dentro de la institución que se convertirá en aliada para cumplir con las funciones de rectoría y asesoría, la UIG es facilitadora de procesos de transversalización e institucionalización.

Responsable de monitorear y dar seguimiento al plan de acción de la Política de Igualdad y no Discriminación, acompaña y asesora a la comisión de género.

Para la oficialización, debe contarse con la participación del personal clave, garantizando que estén representadas todas las áreas, unidades y programas de la Institución. La socialización debe ser encabezada y presidida por la persona titular de la Institución, con el fin de visibilizar el compromiso real y el respaldo institucional a esa nueva Unidad.

Funciones generales

La UIG, es la responsable de velar, asesorar, coordinar y monitorear la transversalización del principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia en todo el quehacer institucional; por tanto, sus funciones se definen en el marco de:

- Facilitar y asesorar la formulación y desarrollo del Diagnóstico Institucional de Género, orientado a visibilizar el estado actual de la institución respecto a la transversalidad del enfoque de género en toda la gestión (interna y externa).
- Facilitar y asesorar la formulación de la Política Institucional de Igualdad, no Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres, y su plan de acción.

- Asesorar a la institución, para la incorporación del principio de Igualdad, no Discriminación y el Derecho a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, en todo el quehacer institucional.
- Monitorear el cumplimiento de los compromisos institucionales, establecidos en la Política Institucional de Igualdad, no Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
- Asesorar y monitorear a la institución en la adopción y ejecución de políticas, programas, proyectos y acciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres, en el marco de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Plan de Prevención de la violencia contra las Mujeres)¹.
- Promover y gestionar procesos de sensibilización, capacitación y formación del personal en materia de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia.

1 Consultar: Guía para la elaboración de Planes de Prevención de la Violencia contra las Mujeres en Instituciones Públicas y Privadas

- Asesorar y coordinar con las distintas áreas, unidades, departamentos o direcciones de la institución, la incorporación del principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia en la cultura institucional y en toda su estructura de funcionamiento.
- Dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos institucionales establecidos en la Normativa nacional e internacional para la Igualdad de Género.
- Brindar asesoría para la identificación de los indicadores sensibles al género, así como su respectivo monitoreo al interior de la institución.
- Organizar la creación y asesorar a la Comisión de Género (ver apartado de Comisión de Género).
- Gestionar a nivel institucional la entrega de informes periódicos sobre el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas por la Institución en materia de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia.
- Promover estudios e investigaciones para organizar un sistema de información, registro, seguimiento y evaluación de la situación de mujeres y hombres en el ámbito de competencia de la institución.

- Asesorar, de ser el caso, a las personas designadas por la institución como referentes ante los mecanismos de ejecución del Plan Nacional de Igualdad vigente (comisiones de trabajo, Comisión Técnica Especializada – CTE, etc.)
- Coordinar procesos de alianzas estratégicas con organismos que velan por la igualdad de género, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres.
- Asesorar al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, para la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en lo relativo a la prevención de la violencia contra las mujeres, como un factor de riesgo psicosocial.
- Asesorar la elaboración de campañas alusivas a los derechos humanos de las mujeres y sobre la prevención de la violencia por razón de género.

Recomendaciones generales

- La Unidad Institucional de Género, debe estar ubicada en la estructura organizacional de la institución,

en una posición que le confiera, funcionalmente, dependencia directa de la persona titular y que cuente con autoridad para el cumplimiento de sus responsabilidades.

- Deberá establecer las coordinaciones y articulaciones institucionales necesarias para el desempeño de sus funciones de asesoría, coordinación y monitoreo con las distintas áreas, unidades, departamentos o direcciones de la institución, y de manera estratégica con aquellas relacionadas a la planificación y presupuesto. Anualmente deberá contar con recursos institucionales suficientes que le permitan dar cumplimiento a sus funciones y responsabilidades.

Competencias del ISDEMU

El ISDEMU, como institución rectora, es responsable de promover y apoyar la implementación de los principios rectores de igualdad, equidad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, respeto a las diferencias entre los géneros y transversalidad en todas las instancias del Estado; por lo que deberá asesorar, técnicamente la

conformación e instalación de la Unidad Institucional de Género; asesorar técnica y estratégicamente la elaboración de los diagnósticos institucionales de género; asesorar la formulación e implementación de la Política Institucional de Igualdad, no Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres, y su plan de acción; asesorar los procesos de sensibilización y capacitación en género; proveer herramientas para la transversalización de la igualdad sustantiva y vida libre de violencia para las mujeres en la Institución; y asesorar la adopción y ejecución de programas y acciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Por tanto, el ISDEMU es responsable de velar por el cumplimiento de la aplicación de la estrategia de transversalidad, y para alcanzar este propósito, las leyes le facultan para gestionar y proporcionar apoyo técnico en el establecimiento de las Unidades Institucionales de Género.

Caja de herramientas

La intención de la caja de herramientas, es presentar insumos o ideas útiles que se ocupen como parámetros básicos en todas las instituciones del Estado. Es una propuesta de

“Corta-Pega- Personaliza” para que cada Unidad Institucional de Género cumpla sus funciones y responsabilidades con la mayor eficiencia posible.

Para este mecanismo se propone:

Personal sugerido para conformar una Unidad Institucional de Género

Debe ser conducida e integrada por un equipo de trabajo con conocimientos sobre género, igualdad, no discriminación, derechos de las mujeres, vida libre de violencia para las mujeres, entre otros; que le permitan cumplir sus funciones, y debe garantizarse que sea personal contratado a tiempo completo.

El equipo de trabajo propuesto para conformar la Unidad Institucional de Género es:

- a. Gerencia o Jefatura de la Unidad Institucional de Género, especialista en género.
- b. Profesional especialista en temas de formación y desarrollo de capacidades, con enfoque de género.

- c. Profesional de ciencias jurídicas para asesoría en la armonización y cumplimiento de leyes en la gestión institucional.
- d. Asistente técnica que colabore con la gestión administrativa.

Perfil indispensable del personal de la Unidad Institucional de Género:

1. Profesional en ciencias sociales, jurisprudencia o ciencias económicas, preferentemente con especialidad (maestría o postgrado) en género y derechos humanos, o con más de 3 años de experiencia trabajando en materia de género y derechos humanos.
2. Estudios y experiencia en la aplicación y análisis del enfoque de género y transversalización de la perspectiva de género en instituciones; se priorizará el conocimiento de herramientas y técnicas metodológicas para la transversalización del principio de igualdad y no discriminación en políticas públicas y gestión de instituciones estatales.

3. Otras habilidades: administración pública, planificación estratégica, capacidad de gestión, interlocución, liderazgo, capacidad de dirección, analítica, creativa, con conocimiento para el diseño de procesos formativos y de sensibilización, coordinación y negociación a nivel interno con las/os titulares y autoridades de las diferentes instancias de la administración pública.

Cada institución debe buscar el perfil que esté más adecuado al quehacer institucional.

3.2. Comisión de Género

- Marco legal
 - Definición
 - Lineamientos para la creación de la Comisión de Género
 - Competencias del ISDEMU
 - Caja de herramientas
-

La efectiva transversalización del enfoque de género y vida libre de violencia para las mujeres en las instituciones dependerá de la coordinación y compromiso que asuman las diferentes áreas con el tema. Para ello se recomienda la conformación de una Comisión de Género, la cual debe estar integrada por responsables de áreas, unidades, departamentos y programas de la Institución, quienes tendrán la facultad de definir, acompañar, respaldar y ejecutar las acciones necesarias para lograr una integración de la igualdad sustantiva y vida libre de violencia hacia adentro y en los servicios que se prestan.

Marco Legal

El artículo 4 de la LIE, establece que las instituciones del Estado, de acuerdo con sus competencias, deberán realizar acciones permanentes orientadas hacia los siguientes aspectos de alcance general:

1. Eliminación de comportamientos y funciones sociales discriminatorias, que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente; las cuales originan desigualdades en las condiciones de vida, y en el ejercicio de los derechos en la posición, en la valoración social de las capacidades humanas de las unas con respecto a los otros y en la vida pública;
2. Lograr la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida personal colectiva; así como, la eliminación de los factores que impiden desarrollar sus capacidades para tomar decisiones sobre su vida sin limitaciones derivadas de patrones culturales discriminatorios;
3. Desarrollar pautas de socialización de mujeres y hombres, basadas en el reconocimiento de la plena

equivalencia humana, política, social, económica y cultural de ambos, en el mutuo respeto a sus diferencias de cualquier tipo; en el respeto de sus potencialidades y talentos personales y colectivos; en el reconocimiento de su corresponsabilidad y de sus contribuciones equivalentes a la subsistencia y supervivencia humana; de sus aportes al desarrollo, la democracia, y de sus capacidades para participar en la dirección y conducción de la sociedad;

4. Eliminación de los obstáculos al desempeño e intervención de las mujeres en todas las áreas del quehacer colectivo e individual y a la creación de condiciones que faciliten, propicien y promuevan la participación igualitaria de las mujeres y hombres en el pleno ejercicio de todos sus derechos; y,
5. Armonización de las leyes, reglamentos, resoluciones o cualquier otro acto jurídico o administrativo originado en las instituciones del Estado que limiten o nieguen los principios de igualdad, no discriminación y los derechos entre mujeres y hombres.

Para lograr lo mencionado en el artículo anterior, se considera una acción de mejora y avance para la igualdad y vida libre de violencia en la cultura institucional, la creación de las comisiones de género, por lo que el ISDEMU reconoce y establece que existan como un mecanismo de adelanto en los derechos de las mujeres.

Definición

La Comisión de Género es la instancia conformada para operativizar la perspectiva de igualdad en las instituciones del Estado. Es responsabilidad de ésta Comisión y de la UIG, en conjunto, proponer, elaborar y gestionar la aprobación de los mecanismos (diagnóstico de género, política de igualdad y vida libre de violencia y su plan de acción, presupuesto, protocolos, planes de comunicaciones u otros) y demás normativas, lineamientos e instrumentos institucionales para transversalizar el principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia.

Para su conformación se debe considerar que la Unidad Institucional de Género es la instancia que asesora, monitorea y coordina la implementación del principio de igualdad y no discriminación.

Lineamientos para la creación de la Comisión de Género

Para crear la Comisión, la institución deberá contemplar los siguientes pasos metodológicos:

Paso 1: Conformar el Equipo de la Comisión

La UIG, será responsable de elaborar una propuesta que contenga las jefaturas que conformarán la Comisión de Género, estableciendo las que considere prioritarias, además de las recomendadas por el ISDEMU.

En cumplimiento de la LIE, LEIV y PNVLV, se recomienda tomar en cuenta los siguientes cargos jerárquicos para la conformación de la Comisión:

Tabla 1. Puestos jerárquicos a considerar para la conformación de la Comisión de Género:

En cumplimiento del articulado de la LIE, LEIV y PNVLV	Jefaturas a considerar
<p>Art. 9 LIE</p> <p>Art. 2, 4, 9 y 10 LEIV</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Titular de la institución. - Jefatura, dirección o gerencia de Recursos Humanos. - Jefatura, dirección o gerencia de planificación o responsable de la ejecución técnica institucional. - Jefatura, dirección o gerencia de comunicaciones de la institución. - Jefatura, dirección o gerencias programáticas de la institución. - Jefatura de la Unidad Financiera Institucional. - Unidad estadística de la institución o la persona responsable de centralizar la información. - Jefatura, dirección o gerencia de Adquisiciones y Contrataciones. - Jefatura de la Unidad jurídica
<p>Art. 12 LIE</p> <p>Art. 18 LEIV</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jefatura, dirección o gerencia de planificación - Jefatura de la Unidad Financiera Institucional

En cumplimiento del articulado de la LIE, LEIV y PNVLV	Jefaturas a considerar
Art. 13 LIE Art. 33 y 34 LEIV Lineamiento común número 1, PNVLV	– Jefatura de la Unidad Financiera Institucional
Art. 14 LIE Art. 30,31 y 32 LEIV Lineamiento común número 3, PNVLV	– Jefatura, dirección o gerencias programáticas de la institución – Unidad estadística de la institución o la persona responsable de centralizar la información.
Art. 15 y 34 LIE Art. 9 literal g), 22, 49, 50, 51 y 55 LEIV.	– Jefatura, dirección o gerencia de comunicaciones de la institución
Art. 4 numeral 5 LIE Art. 41 LIE Lineamiento común número 2, PNVLV	– Jefatura de la Unidad jurídica
Art. 23 LIE Art. 25 LIE	– Titular de la institución. – Jefatura, dirección o gerencia de Recursos Humanos.
Art. 16, 17, 18 y 19 LIE Art. 27 LEIV Lineamiento común 4 y 5 PNVLV	– Jefatura, dirección o gerencia de Recursos Humanos. – Jefatura, dirección o gerencia de educación y formación.

<p>Art. 27 y 35 LIE</p> <p>Art. 24 LEIV</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jefatura, dirección o gerencia de Recursos Humanos. - Jefatura de la Unidad jurídica. - Jefatura, dirección o gerencia de planificación. - Jefatura, dirección o gerencia de educación y formación.
<p>Art. 25 LEIV</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Titular de la institución. - Jefatura, dirección o gerencia de Recursos Humanos. - Jefatura, dirección o gerencia de planificación o responsable de la ejecución técnica institucional. - Jefatura de la Unidad Financiera Institucional. - Unidad estadística de la institución o la persona responsable de centralizar la información.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la LIE, LEIV y PNVLV.

El equipo podrá estar compuesto por las jefaturas del área de recursos humanos, finanzas, jurídica, comunicaciones y planificación, entre otras, bajo la coordinación de la persona titular o la persona asignada. Además, deberán integrarse jefaturas claves territoriales como oficinas departamentales y municipales.

Las personas integrantes de la Comisión deben formarse, sensibilizarse y actualizarse de manera continua en temas de igualdad de género, no discriminación, vida libre de violencia para las mujeres y derechos humanos de las mujeres, en general.

La Comisión de Género tendrá la responsabilidad de realizar informes de avances y cumplimiento del Plan de Acción de la Política Institucional para Igualdad, no Discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, de lo realizado por todas las unidades organizativas de la institución.

Paso 2: Institucionalizar la Comisión de Género

Para su existencia legal, la Comisión de Género debe de ser creada mediante un acto administrativo emitido por

la autoridad máxima, en el cual quedará registrado que la Comisión es la responsable junto a las demás unidades, áreas o gerencias, de ejecutar el Plan de Acción de la Política Institucional de Igualdad, no Discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, garantizando presupuestos para su implementación institucional. En dicho acuerdo quedará plasmada esta responsabilidad.

Paso 3: Presentación institucional de la Comisión de Género

En la presentación oficial de éste mecanismo deberá garantizarse la presencia de todo el personal de la institución. La socialización debe ser encabezada y presidida por la persona titular, a fin de visibilizar el compromiso real y el respaldo institucional a la Comisión.

Funciones de la Comisión de Género:

1. Establecer su propio reglamento, su estructura (que será de secretarías), sus mecanismos y plan de trabajo.
2. Coordinar la elaboración de los mecanismos institucionales para la igualdad: diagnóstico de

género, política de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, su plan de acción y presupuesto.

3. Facilitar y coordinar el proceso de transversalización de la perspectiva de género en el quehacer institucional.
4. Coordinar, monitorear y evaluar la implementación del Plan de Acción de la Política Institucional de Igualdad, no Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
5. La Comisión de Género es la responsable directa de la implementación de los procesos de transversalización del enfoque de género, intersectorialidad, integralidad, laicidad e interseccionalidad, junto a la Unidad Institucional de Género, quien será la asesora de estos procesos; por tanto, la Comisión de Género debe estar presidida por una figura diferente a la UIG.

Competencias del ISDEMU

El ISDEMU, como institución rectora, es responsable de promover y apoyar la implementación de los principios

rectores de igualdad, equidad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres; por lo que deberá asesorar, técnicamente la conformación e instalación de la Unidad Institucional de Género; asesorar técnica y estratégicamente la elaboración de los diagnósticos institucionales de género; asesorar la formulación e implementación de la Política Institucional de Igualdad, no Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres, y su plan de acción; asesorar los procesos de sensibilización y capacitación en género; proveer herramientas para la transversalización de la igualdad sustantiva y vida libre de violencia para las mujeres en la Institución; y asesorar la adopción y ejecución de programas y acciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres.

El ISDEMU es responsable de velar por el cumplimiento de la aplicación de la estrategia de transversalidad, y para alcanzar este propósito, las leyes le facultan para gestionar y proporcionar apoyo técnico en la transversalización.

Caja de herramientas

La intención de la caja de herramientas, es presentar insumos o ideas útiles que se ocupen como parámetros básicos

en todas las instituciones del Estado. Es una propuesta de "Corta-Pega- Personaliza" para que cada Unidad Institucional de Género cumpla sus funciones y responsabilidades con la mayor eficiencia posible.

Para este mecanismo, se definen como propuestas un contenido mínimo para el **Reglamento de la Comisión de Género:**

- Objetivo del reglamento
- Conformación de la Comisión de Género
- Período y nombramiento
- Funciones y responsabilidades de la Comisión
- Atribuciones de la Comisión
- Secretarías de la Comisión
 - Secretaria de convocatoria y actas
 - Secretaría para la igualdad sustantiva
 - Secretaría para una vida libre de violencia para las mujeres
- De las sesiones
- Voz y voto
- Vigencia y modificación
- Otros que consideren pertinentes

3.3. Unidades Institucionales de Atención Especializada para las Mujeres

- Marco legal
 - Definición
 - Lineamientos para la creación de las UIAEM
 - Competencias del ISDEMU
 - Recomendaciones generales
-

Marco Legal

De acuerdo a las competencias institucionales emanadas por el artículo 25 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las mujeres para la creación de Unidades Institucionales de Atención Especializada- UIAEM para mujeres que enfrentan hechos de violencia, se establecen los siguientes criterios mínimos:

- a. Brindar servicios integrales en condiciones higiénicas y de privacidad, con atención, con calidad y calidez, con prioridad a la atención en crisis;
- b. Asesorar e informar sobre los derechos que les asisten

a las mujeres que enfrentan hechos de violencia por razón de género; las medidas relativas a su protección y seguridad; servicios de emergencia y acogida, incluido los lugares de prestación de servicios y el estado en que se encuentran las actuaciones jurídicas o administrativas de sus denuncias.

c. Deberá existir una unidad de atención especializada en cada una de las delegaciones departamentales, por lo menos, de las siguientes instituciones:

- Órgano Judicial
- Fiscalía General de la República
- Procuraduría General de la República
- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos
- Policía Nacional Civil
- Instituto de Medicina Legal
- Ministerio de Salud
- Y otras que tengan competencia en la materia

El ISDEMU será el encargado de velar y supervisar que la atención de las unidades sea prestada de la manera prevista en los incisos anteriores.

Definición

Las Unidades Institucionales de Atención Especializada para las mujeres que enfrentan hechos de violencia, son mecanismos cuya finalidad es brindar servicios integrales en condiciones higiénicas y de privacidad; atención con calidad y calidez; con prioridad a la atención en crisis; asesorando e informando sobre los derechos que les asisten a las mujeres; las medidas relativas a su protección y seguridad; servicios de emergencia y acogida; prestación de los servicios de atención que brindan las casas de acogida y el estado en que se encuentran las actuaciones jurídicas o administrativas de sus denuncias.

Lineamientos para la creación de las UIAEM

- a) Que sea creada mediante resolución, acuerdo, o cualquier instrumento legal o administrativo, emitido por la máxima autoridad institución.
- b) Que cuente con un instructivo o manual de funcionamiento que rijan su quehacer.
- c) Que la persona titular de la institución haya designado a la responsable de la UIAEM, mediante

resolución, acuerdo, o cualquier instrumento legal o administrativo.

- d) Que cuente con equipo multidisciplinario para la atención, conformado por abogada, psicóloga, trabajadora social y médica; o en su defecto, al menos con las 3 primeras profesiones.
- e) Que el personal responsable de la UIAEM garantice la coordinación, referencia, contra-referencia e interconsulta con las otras especialidades, instituciones legales y organizaciones de mujeres para el abordaje integral de la violencia.
- f) Que se garantice el funcionamiento articulado de los equipos multidisciplinarios; existencia y uso de protocolos de actuación intra e interinstitucional; plan de autocuidado para el equipo que brinda protección.
- g) Que cuente con personal capacitado y sensibilizado en derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y no discriminación, y propuesta de seguimiento y actualización de formación.
- h) Que cuente con una infraestructura arquitectónica para la atención, que garantice un espacio separado

y aislado que permita privacidad, sin interrupción. Además, debe garantizarse la seguridad para las mujeres, evitara exposición de estas con otras personas que circulen en el interior de las instituciones. Las instalaciones deben contar con baño, sillas, sillones, espacio lúdico para niñas y niños, bebidas como café, agua o té.

- i) Que exista un registro de datos que comprenda: expedientes, base de datos, atención multidisciplinaria, referencia y contra-referencia, estadísticas e informes.

Competencias del ISDEMU

- De acuerdo a la PNVLV, el ISDEMU debe desarrollar políticas, lineamientos y protocolos de actuación y coordinación, que garanticen medidas de atención adecuadas para las mujeres que enfrentan hechos de violencia por razón de género, garantizando la protección y atención especializada de acuerdo a su ciclo de vida.

- El ISDEMU monitoreará y evaluará el nivel de cumplimiento del artículo 25 de la LEIV, respecto a la creación y funcionamiento de las Unidades Institucionales de Atención Especializada para la Mujeres a nivel nacional.
- El ISDEMU, brindará asesoría, acompañamiento, formación y sensibilización de acuerdo a las necesidades específicas de las instituciones y a los mandatos que tienen.

Recomendaciones generales

- Facilitar la coordinación y referencia inter e intra institucional en el marco del Sistema Nacional de Atención para mujeres enfrentan violencia.
- La institución deberá contar con al menos una UIAEM en cada departamento del país.
- La atención médica deberá garantizar la detección, atención y protección, procurando restaurar la salud física y mental, a través de la referencia correspondiente a la instancia especializada.

- La atención jurídica deberá garantizar el acceso a la justicia a todas las mujeres que enfrentan violencia por razón de género directa e indirecta, en toda la ruta del proceso de atención hasta la resolución judicial y la reparación del daño.
- El equipo multidisciplinario de las UIAEM deberá garantizar la calidad técnica, trato con calidez, confidencialidad, respeto a la dignidad y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, sin anteponer sus creencias, costumbres y tradiciones.

3.4. Diagnóstico Institucional de Género

- Marco legal
 - Definición
 - Lineamientos para el cumplimiento
 - Competencias del ISDEMU
 - Recomendaciones generales
 - Caja de herramientas
-

Marco Legal

El Artículo 9 de la LIE, referido al Alcance del Principio de Transversalidad mandata que: En cumplimiento de compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado en materia de políticas de igualdad y erradicación de la discriminación, las instituciones del Estado deberán integrar los Principios de Igualdad y No Discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, por lo que están obligados por tales compromisos, a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género.

Si bien el ISDEMU es la entidad responsable, en su calidad de organismo rector de "elaborar un Plan Nacional de Igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres", son las instituciones estatales las responsables de operativizar dicho plan. En este sentido, este diagnóstico como proceso técnico, contribuye a concretar líneas de actuación para la transversalidad de la igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres en dos grandes dimensiones: 1) cambios de procedimientos y sus implicaciones en la actividad administrativa; y 2) cambios a nivel organizativo, abordando las implicaciones del nuevo marco normativo sobre la estructura y formas de organización de la administración pública.

En este sentido, el diagnóstico le permite identificar las actuaciones institucionales en cuanto a:

- a. Armonización de la normativa institucional con la normativa nacional de género y vida libre de violencia para las mujeres.
- b. Sistemas de planificación de políticas públicas con perspectiva de género y vida libre de violencia.
- c. Presupuesto y gasto público con perspectiva de género y vida libre de violencia.

- d. Promover la transversalidad del principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres en la cultura organizacional y en el que hacer institucional.
- e. Erradicación del sexismo y violencia simbólica en la comunicación institucional y social.
- f. Sensibilización y formación especializada de servidores y servidoras públicos.

Definición

Es un proceso analítico que permite conocer y reconocer el estado actual de la transversalización de la igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres en todos los ámbitos, áreas de trabajo y programas o proyectos institucionales. Presenta una fotografía del estatus de la situación interna y externa (servicios) de la institución. Permite conocer desde la perspectiva de género y vida libre de violencia la condición y posición de mujeres y hombres al interior de la institución, además del impacto de las políticas, servicios y programas brindados a las personas usuarias.

El diagnóstico Institucional de Género es un documento técnico que permite conocer la situación de género en la institución, tener un panorama general de las brechas de género; así como, los avances de la transversalización del principio de igualdad y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en todos los ámbitos y áreas de trabajo de la entidad.

Éste diagnóstico es una herramienta para la toma de decisión basada en evidencia. Es el paso previo e inequívoco para definir la Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres. El diagnóstico es una identificación colectiva de las posibles soluciones y prepara las condiciones para implementar el plan de acción.

Lineamientos para el cumplimiento

El paso a paso para la elaboración del diagnóstico institucional es el siguiente:

1. Planificación del proceso para el diagnóstico y validación con titulares. En este primer momento, debe tomarse en cuenta que la dimensión participativa del diagnóstico facilita la sensibilización y el proceso

de reflexión; se elabora el perfil del diagnóstico; se revisan los mandatos del Plan Nacional de Igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres vigente y se retoman los mandatos pertinentes a la institución, así como la recopilación de toda la información estadística necesaria.

2. Definir el alcance del diagnóstico a nivel interno y externo. El alcance interno se puede extender a cualquier área y categoría de análisis, siempre y cuando tome en cuenta los instrumentos institucionales, partiendo del Plan Estratégico Institucional. El alcance externo para cada institución, será diferente ya que depende del tipo de servicios institucionales que provean.
3. Los ámbitos mínimos a incluir son:
 - a. **Armonización de normativas.** Diagnóstico de los principales instrumentos institucionales (leyes, reglamentos, resoluciones, políticas, lineamientos

o cualquier otro acto jurídico o administrativo) para determinar si están armonizados con la LIE, LEIV y la PNVLV.

- b. **Sistemas de planificación con perspectiva de género.** Revisión del proceso de planificación.
- c. **Presupuesto.** Identificación del actual presupuesto para determinar si ha sido formulado con enfoque de género, así como la revisión del proceso de elaboración del mismo.
- d. **Cultura organizacional y quehacer institucional.** En este punto, debe considerarse la arquitectura institucional (mujeres en puestos de toma de decisión, etc.) y el ambiente laboral sobre:
 - Reclutamiento y selección de personal
 - Capacitación y desarrollo profesional
 - Igual salario por igual trabajo (salarios y prestaciones)
 - Calidad de vida y salud
 - Conciliación de la vida familiar y laboral
 - Clima organizacional – laboral
 - Acoso laboral y acoso sexual

- e. **Comunicación institucional con perspectiva de género.** Identificar si la comunicación es sexista o tiene elementos de violencia simbólica.
 - f. **Vida Libre de Violencia para las Mujeres.** Identificar situaciones de violencia basada en género, directas o indirectas.
 - g. **Percepción de las y los usuarios de los servicios** que brinda la institución.
4. Definir metodología e identificar fuentes de información. La metodología debe ser participativa, cuantitativa y cualitativa, se debe universalizar lo más posible la recolección de la información, tanto a lo interno de la institución como en los servicios que presta. En este punto, debe definirse el tiempo y el presupuesto a invertir.
 5. Elaborar y validar los instrumentos. Se debe hacer una prueba piloto para validar los instrumentos.
 6. Presentar propuesta a titulares. La máxima autoridad institucional, debe estar informada de todo el proceso

- del diagnóstico y apoyar al mismo a través de correos o memorandos internos al personal.
7. Recolectar y sistematizar información. El proceso de recolección de información deberá ser respaldado por la máxima autoridad institucional.
 8. Analizar la información. La Comisión de Género, será la responsable de analizar la información con el apoyo de la Unidad Institucional de Género.
 9. Presentar hallazgos y conclusiones por dimensiones o ejes de análisis. La Comisión de Género presentará los hallazgos a titulares y se socializará con todo el personal.
 10. Retomar conclusiones para desarrollar los mecanismos de igualdad (Política y su plan de acción).

Gráfico 1. Proceso para elaboración del diagnóstico institucional



Fuente: Elaboración colectiva. Taller de validación con referentes de las UIG. Marzo 2019.

Competencias del ISDEMU

El ISDEMU, es responsable de promover y apoyar la implementación de los principios rectores de igualdad, equidad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres en todas las instancias del Estado; por lo que deberá asesorar técnica y estratégicamente la elaboración de los diagnósticos institucionales de género.

Recomendaciones generales

Para preparar el proceso de diagnóstico, se deben tener en cuenta los recursos con los que se cuenta, para definir un alcance manejable y que se pueda finalizar el proceso en un máximo de 6 meses.

Antes de iniciar con el paso 1, recopilar toda la información institucional posible. Las guías de preguntas de la caja de herramientas de los presentes Lineamientos son orientativas. Al revisar la información institucional, se podrá tener un parámetro de cómo usar o modificar esas preguntas. También, si ya hubo procesos de sensibilización en género, las preguntas pueden evolucionar y no ser tan básicas.

Para el desarrollo del diagnóstico, se deberá recopilar como mínimo la información estadística planteada en la caja de herramientas, con el fin de realizar una primera caracterización de la institución a través de definición de las principales brechas existentes entre mujeres y hombres.

Caja de herramientas

La intención de la caja de herramientas, es presentar insumos o ideas útiles que se ocupen como parámetros básicos en todas las instituciones del Estado. Es una propuesta de "Corta-pega-personaliza para que cada unidad institucional de género cumpla sus funciones y responsabilidades con la mayor eficiencia posible.

Para el diagnóstico se definen los siguientes instrumentos los cuales serán desarrollados en el presente apartado:

Instrumento 1: Caracterización de la institución

Instrumento 2. Gestión de Recursos Humanos compuesto por:

2.1. Distribución de la planilla por sexo y área de trabajo

- 2.2. Bajas definitivas del último año, por causa de la baja
- 2.3. Distribución de la planilla por grupos de edades
- 2.4. Distribución de la planilla por años de servicio
- 2.5. Participación en procesos de selección
- 2.6. Desarrollo profesional y promociones por sexo
- 2.7. Número de horas de capacitación recibidas en el año por tema y sexo
- 2.8. Distribución de la planilla en formaciones, según cualificación adquirida
- 2.9. Participación en formaciones según lugar de desarrollo
- 2.10. Distribución de la planilla según nivel de responsabilidad
- 2.11. Participación por sexo en Comités o Comisiones de trabajo
- 2.12. Distribución de la planilla por tipo de jornada y contrato
- 2.13. Distribución de la planilla por turnos de trabajo
- 2.14. Distribución de la planilla por cargo y salario
- 2.15. Bajas temporales relacionadas con enfermedad o accidente, por causa
- 2.16. Acceso y uso de la licencia de maternidad/ paternidad

- 2.17. Personas que se acogen a las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, por sexo
- 2.18. Quejas y atenciones por acoso sexual, por sexo
- 2.19. Quejas y atenciones por acoso laboral, por sexo

Instrumento 3: Trabajo de campo para identificar percepción del personal que labora en la institución

- 3.1. Encuesta de percepción de estereotipos de género en el personal.
- 3.2. Encuesta de percepción de competencias en género.
- 3.3. Encuesta de percepción de conocimientos de género.
- 3.4. Encuesta de identificación de liderazgo y empoderamiento de las mujeres.
- 3.5. Encuesta de identificación del uso del tiempo de mujeres y hombres.
- 3.6. Encuesta de percepción de clima laboral y no discriminación.
- 3.7. Encuesta de percepción de expresiones y prácticas de acoso sexual y laboral en la institución.
- 3.8. Encuesta de percepción social en torno a la Violencia Contra las Mujeres.

Instrumento 4: Grupo focal con mujeres usuarias de los servicios institucionales

- 4.1. Encuesta de percepción de población usuarias de los servicios que brinda la institución.
- 4.2. Matriz para el diagnóstico de los servicios que brinda la institución.

Desarrollo de instrumentos:

Instrumento 1: Caracterización de la institución

Dirigido a: Jefatura del área de Recursos Humanos, Unidad de Planificación y Unidad Financiera Institucional.

Objetivo: Identificar información general de la institución que describa en breve el quehacer institucional.

Indicaciones: El cumplimiento de este formulario será coordinado por la persona responsable de la Unidad Institucional de Género y Comisión de Género.

Datos informativos de la institución				
Nombre de la Institución				
Nivel de actuación en el territorio				
Dependencia jerárquica				
Ámbito sectorial de trabajo				
Total de personas que trabajan ²				
Cantidad de Hombres y Mujeres	N° Mujeres:		N° Hombres:	
Bajo Ley de Salarios	N° Mujeres:		N° Hombres:	
Por tipo de contrato	N° Mujeres:		N° Hombres:	
Presupuesto anual	Monto asignado		% en relación al presupuesto general de la nación	
Datos de la persona de contacto				
Nombre				
Cargo				
Teléfono				

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado. PNUD, 2019

² Se debe indicar el total de las personas que trabajan en la institución con independencia del tipo de contrato o de las funciones que realicen.

Instrumento 2. Gestión de Recursos Humanos

Instrumento 1: Caracterización de la institución

Dirigido a: Jefatura del área de Recursos Humanos

Objetivo: Recoger información de los diferentes procesos que implementa la institución en la gestión de los recursos humanos, para el análisis de gabinete documental en la formulación del diagnóstico institucional de género.

Indicaciones: El cumplimiento de este formulario, será coordinado o realizado por una única persona que se designe para esta función. La persona responsable de recoger los datos y rellenar el formulario podrá ser: quien coordina la Comisión de Género, quien dirige el departamento de recursos humanos, una persona con funciones de dirección o la persona interlocutora y responsable de la Unidad Institucional de Género.

A continuación, se presentan un grupo de tablas con el propósito de identificar procesos relativos a las políticas y prácticas de gestión de los recursos humanos relevantes en la cultura institucional. Dentro de esta información,

debe considerarse la del año anterior de la realización de la investigación diagnóstica.

2.1. Distribución de la planilla por sexo y área de trabajo

Dependencia	Mujeres	% (M ÷ Total M)	Hombres	% (H ÷ Total H)	Total Planilla	% (M ÷ Total P)
	(M)		(H)		(P= M+H)	Total P)
Dirección						
Departamento						
Área						
TOTAL						

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado. PNUD, 2019

2.2. Bajas definitivas del último año, por causas de la baja

Causas bajas definitivas	Mujeres (M)	% (M/ Total M)	Hombres (H)	% (H/ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
Jubilación						
Despido						

Causas bajas definitivas	Mujeres (M)	% (M/ Total M)	Hombres (H)	% (H/ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
Finalización del contrato						
Retiro voluntario						
Retiro por responsabilidades familiares						
Muerte						
Incapacidad						

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado. PNUD, 2019.

2.3. Distribución de la planilla por grupos de edades

Grupo de edad (años)	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
De 14 – 17						
18 – 22						
23 – 27						
28 - 32						
33 - 37						
38 – 42						

Grupo de edad (años)	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
43 – 47						
48 – 52						
53 - 57						
58 – 62						
63 – 67						
68 a más años						
TOTAL						

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado. PNUD, 2019

2.4. Distribución de la planilla por años de servicio

Tiempo de servicio	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
Menos de 6 meses						
De 7 meses a 3 años						
De 4 a 10 años						

Tiempo de servicio	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
De 11 a 20 años						
De 21 a 30 años						
De 31 a 40 años						
De 41 a 50 años						
Más de 50 Años						
TOTAL						

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado. PNUD, 2019

2.5. Participación en procesos de selección

Nº personas	Mujeres (M)	Hombres (H)	Total (M+H)	% (M/ Total P)
Participantes en procesos de reclutamiento				
Participantes en procesos selección				

Nº personas	Mujeres (M)	Hombres (H)	Total (M+H)	% (M/ Total P)
Personas contratadas				
Porcentaje seleccionadas sobre reclutadas				
Porcentaje contratadas sobre seleccionadas				

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado. PNUD, 2019

2.6. Desarrollo profesional y promociones

Objetivos 1. Identificar cuáles son las políticas, prácticas y procedimientos que utiliza la institución para evaluar el desempeño de sus trabajadoras y trabajadores, y para promoverles profesionalmente dentro de la institución.

Objetivo 2. Identificar si existe discriminación de género directa o indirecta tanto en la evaluación del desempeño como en la promoción profesional que generan brechas de género y desigualdades en las oportunidades que tienen mujeres y hombres para desarrollarse profesionalmente dentro de la institución.

Nº personas	Mujeres (M)	Hombres (H)	Total (M+H)	% (M/ Total P)
Nº de personas participantes en procesos de promoción				
Nº personas promocionadas				
TOTALES				

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado. PNUD, 2019

2.7. Número de horas de capacitación recibidas en el año, por tema y sexo.

Objetivos:

1. Conocer a qué tipo de capacitaciones asisten mujeres y hombres, en cuanto a contenidos, utilidad para el trabajo, duración, costo, ubicación geográfica, entre otros.
2. Identificar si existen sesgos de género en el acceso a las oportunidades de formación y capacitación, tanto en el proceso de decisión como tal, como en los requisitos que tiene que cumplir el personal para poder acceder a las mismas.
3. Conocer de qué manera tanto la oferta de capacitación como los contenidos mismos promueven la igualdad

de género o por el contrario refuerzan brechas de desigualdad.

TEMA/ Nº horas	Cantidad Horas	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
TOTAL							

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado.
PNUD, 2019

2.8. Distribución de la planilla en formaciones, según cualificación adquirida

Tipo	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
Oficial	Master					
	Técnica universitaria					

Tipo	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
	Formación profesional					
	Otros					
No formal (tema y cantidad de horas)						
TOTAL						

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de igualdad del sector privado. PNUD, 2019

2.9. Participación en formaciones según lugar de desarrollo

	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
En la institución						

	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
En la misma ciudad						
En el interior del país						
En el exterior del país						
TOTAL						

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado. PNUD, 2019

2.10. Distribución de la planilla según nivel de responsabilidad

Este cuadro es llenado según las características de cada institución pública: ministerios, instituciones autónomas, semiautónomas, descentralizadas y no descentralizadas.

Cargos de responsabilidad	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
Consejo Directivo						

Cargos de responsabilidad	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
Presidencia						
Ministra/o						
Vice-Ministra/o						
Dirección Ejecutiva						
Asesoras/es						
Gerencias						
Jefaturas						
Sub jefaturas						
Coordinaciones						
Supervisiones						
TOTAL						

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado. PNUD, 2019

2.11. Participación por sexo en Comités o Comisiones de trabajo.

Descripción	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
JD Sindicatos						
Comité de Seguridad y Salud Ocupacional						
Comité de Eficiencia Energética						
Comisión de Ética						
Otro (especifique):						
TOTAL						

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado. PNUD, 2019

2.12. Distribución de la planilla por tipo de jornada y contrato

Tipo de jornada	Tipo de contrato	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
Completa	Ley de salario						
	Contrato						
	Sub contrato						
Parcial	Ley de salario						
	Contrato						
TOTAL							

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado. PNUD, 2019

2.13. Distribución de la planilla por turnos de trabajo

Tiempo	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
Turno 1 (mañana)						
Turno 2 (tarde)						

Tiempo	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
Turno 3 (noche)						
TOTAL						

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado. PNUD, 2019

2.14. Distribución de la planilla por cargo y salario

CARGO	M	CATE- GORIA SALARI- AL	H	CATE- GORIA SALA- RIAL	Total	CATE- GORIA SALA- RIAL	Total		
		Desde	Has- ta		Desde	Hasta		Des- de	Has- ta
Titular (Ministro/a y/o Director Ejecutivo/a)									
Gerencia									
Jefatura									
Coordi- nación									

CARGO	M	CATE- GORIA SALARI- AL	H	CATE- GORIA SALA- RIAL	Total	CATE- GORIA SALA- RIAL	Total		
		Desde	Has- ta		Desde	Hasta		Des- de	Has- ta
Especialista									
Técnica/o									
Personal operativo									
Personal PPI									
Personal de servicios									
Otros (especificar)									
TOTAL									

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado. PNUD, 2019

2.15. Bajas temporales relacionadas con enfermedad o accidente, por causa

Objetivo 1. Evidenciar si la institución promueve y facilita acciones a favor de la salud y seguridad ocupacional de mujeres y hombres, y en particular sobre salud sexual y

reproductiva, tales como programas de sensibilización, atención y prevención con perspectiva de género.

Objetivo 2. Identificar si, y de qué manera, se tienen en cuenta las condiciones físicas y fisiológicas y las necesidades de mujeres y hombres, los distintos factores de riesgo existentes y su impacto en unas y otros, en todo lo relacionado con la salud y seguridad ocupacional.

Objetivo 3. Identificar los mecanismos existentes para la realización de inspecciones y mediciones periódicas de las condiciones de trabajo para la prevención de los riesgos laborales, riesgos psicosociales y las brechas de género asociadas.

Descripción baja temporales	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
Incapacidad no relacionada con el trabajo						
Enfermedad ocupacional física o fisiológica						

Descripción baja temporales	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
Accidente de trabajo						
Riesgo durante el embarazo						
Depresión, stress u otras enfermedades psicológicas						
TOTAL						

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado. PNUD, 2019

2.16. Acceso y uso de la licencia de maternidad/paternidad

Objetivo 1. Conocer cómo la institución promueve prácticas de conciliación de la vida laboral con la vida familiar del personal, particularmente cuando tienen personas dependientes a su cargo.

Objetivo 2. Conocer si y cómo la institución, promueve cambios en los roles tradicionales de género de mujeres y hombres al respecto, y particularmente la corresponsabilidad de los hombres.

Descripción baja temporales	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
Personas que tomaron la licencia por maternidad/paternidad						
Personas que tenían la posibilidad de tomar la licencia y no la tomaron						
Personas reincorporadas tras cumplir su licencia						
TOTAL						

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado. PNUD, 2019

2.17. Personas que se acogen a las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, por sexo.

Medidas de conciliación	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
Licencia por lactancia materna						
Flexibilidad de horario de entrada y salida						
Flexibilidad de horario negociada						
Licencia por cuidado de personas dependientes						
Excedencia remunerada por motivos personales						
Excedencia no remunerada por cuidado de personas a cargo						
Teletrabajo						
Transporte de personal						
Centro de Desarrollo Infantil						

Medidas de conciliación	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
Subsidios para la contratación de CDI						
Subsidios de útiles escolares						
Permisos parentales						
Permisos personales						
Subsidio de arrendamiento de vivienda						
Otorgamiento de vivienda, de carácter temporal, por laborar en lugares de trabajo remotos						
TOTAL						

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado. PNUD, 2019

2.18. Quejas y atenciones por acoso sexual, por sexo

Objetivo1. Identificar si, de qué manera y con qué enfoque/ alcance, la institución desarrolla políticas y/o programas permanentes de promoción y prevención a la violencia de

género en sus diferentes expresiones, y específicamente al acoso sexual y acoso laboral.

Objetivo 2. Detectar si se han presentado situaciones de acoso sexual y/o acoso laboral, y cuales han sido en concreto las acciones desarrolladas para la actuación institucional y su intervención interna.

Parámetros	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
Número de quejas recibidas por acoso sexual en el lugar de trabajo						
Número de quejas que han sido atendidas y resueltas						

Parámetros	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
Atención específica a personas que han sufrido acoso sexual en procesos de reclutamiento y selección						
Atención específica a personas que han sufrido acoso sexual en procesos de promoción o movilidad						
TOTAL						

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado. PNUD, 2019

2.19. Quejas y atenciones por acoso laboral, por sexo.

Parámetros	Mujeres (M)	% (M ÷ Total M)	Hombres (H)	% (H ÷ Total H)	Total (P= M+H)	% (M ÷ Total P)
Número de quejas recibidas						
Número de quejas atendidas						
Número de quejas resueltas						

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado. PNUD, 2019

Instrumento 3. Trabajo de campo para identificar percepción del personal de la institución.

3.1. Encuesta de percepción de estereotipos de género en el personal

Dirigido a: Titulares, jefaturas, personal especialista, técnico y operativo de la institución

Objetivo: Identificar la percepción de estereotipos de género del personal de la institución en todos los niveles.

Indicaciones: En el marco del proceso de formulación de la Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la institución está realizando el Diagnóstico de Género; por lo que esta encuesta es solo para fines estadísticos y de análisis institucional; es de carácter anónimo y confidencial. Le pedimos responda con honestidad las siguientes afirmaciones, marcando e indicando con una [√] o [x] en la opción que corresponde a su autovaloración sobre sus propias actitudes, conocimientos y capacidades sobre los temas de igualdad de género.

REVELANDO EL MAPA MENTAL DE GÉNERO	DE ACUERDO	EN DES-ACUERDO	POCO DE ACUERDO	NO SABE
1.La igualdad de género y vida libre de violencia para las mujeres es un determinante central en el quehacer de mi institución.				
2.La igualdad de género y vida libre de violencia para las mujeres es un aspecto prioritario en mi área de trabajo.				

REVELANDO EL MAPA MENTAL DE GENERO	DE ACUERDO	EN DES-ACUERDO	POCO DE ACUERDO	NO SABE
3.La eliminación de las desigualdades de género y la garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, requiere de la participación y el compromiso de hombres y mujeres.				
4.Incorporar la perspectiva de género y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en las políticas y programas, puede tener efectos negativos para los hombres.				
5.Incorporar la perspectiva de género y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el quehacer de mi institución no debería ser obligatorio.				
6.Las mujeres no tienen fuerza o resistencia física para desempeñar algunas ocupaciones.				

REVELANDO EL MAPA MENTAL DE GENERO	DE ACUERDO	EN DES-ACUERDO	POCO DE ACUERDO	NO SABE
7. Las mujeres, realizan trabajos "suaves" como secretarias o profesoras. Los hombres, tienen trabajos "pesados" como ingenieros o mecánicos.				
8. Las mujeres son mejores para trabajos de cuidado o asistenciales que los hombres.				
9. Las mujeres, presentan dificultades para desarrollar habilidades técnicas y no son buenas en áreas complejas como la ingeniería o finanzas.				
10. Las mujeres, deberían ganar menos que los hombres porque ellos son los responsables de proveer en la familia.				

REVELANDO EL MAPA MENTAL DE GENERO	DE ACUERDO	EN DES-ACUERDO	POCO DE ACUERDO	NO SABE
11. Las mujeres se ausentan más en el trabajo, piden más permisos y licencias y normalmente no están disponibles para viajar, debido a responsabilidades familiares, por lo que son más costosas que los hombres para mi institución.				
12. Las mujeres son responsables de la crianza de los hijos e hijas y de las tareas del hogar, los hombres solo apoyan.				
13. Los hombres están a cargo de proveer en la economía del hogar (son los jefes de la casa) las mujeres ayudan en proveer a la economía del hogar				
14. Los hombres no son muy buenos y son desordenados para realizar tareas del hogar.				
15. Las mujeres no son lo suficientemente competitivas en el trabajo.				

REVELANDO EL MAPA MENTAL DE GENERO	DE ACUERDO	EN DES-ACUERDO	POCO DE ACUERDO	NO SABE
16. Los hombres no saben expresar sus emociones (no lloran, no tienen miedo, no demuestran su debilidad).				
17. A las mujeres se les dificulta más resolver conflictos personales y laborales.				
18. Cuando los hombres están a cargo se resuelve y se toman mejores decisiones.				
19. Los hombres son menos complicados porque son más racionales y lideran mejor equipos de trabajo.				

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado. PNUD, 2019

3.2. Encuesta de percepción de competencias en género

Dirigido a: Personal con cargos de jefaturas de la institución

Objetivo: Conocer el nivel de conocimiento en género, a partir de la aplicación del enfoque de género en los

procedimientos y lineamientos técnicos que produce su área de trabajo institucional.

Indicaciones: Esta encuesta va dirigida a las jefaturas y personal que desempeñan cargos claves en la institución. Responda con honestidad los ítems que a continuación se presentan.

PREGUNTA	MUJER	HOMBRE				
	SI	NO	NO SABE	SI	NO	NO SABE
1. Considera que es capaz de explicar los temas de género aplicables a su institución, tales como presupuesto con enfoque de género, planificación con enfoque de género, datos y estadísticas desagregadas, entre otros.						

PREGUNTA	MUJER	HOMBRE				
	SI	NO	NO SABE	SI	NO	NO SABE
4. Se considera capaz de realizar un análisis de género en el ámbito laboral identificando las principales problemáticas y desigualdades de género que afectan a mujeres y hombres en el lugar de trabajo.						
5. Es competente para formular indicadores sensibles al género y vida libre de violencia para las mujeres (más allá de la desagregación de datos), monitorear y rastrear cambios en las relaciones de género en una política, programa, plan o proyecto determinado.						

PREGUNTA	MUJER	HOMBRE				
	SI	NO	NO SABE	SI	NO	NO SABE
6. Está cualificada/o para aplicar instrumentos nacionales e internacionales para la igualdad de género y vida libre de violencia para las mujeres (tratados internacionales, disposiciones constitucionales y legislativas).						
7. Es capaz de discutir y promover cuestiones relevantes de igualdad de género y vida libre de violencia para las mujeres en conferencias, talleres, conferencias de prensa, eventos mediáticos y funciones oficiales.						

PREGUNTA	MUJER	HOMBRE				
	SI	NO	NO SABE	SI	NO	NO SABE
8. Es capaz de abogar eficazmente por la inclusión de igualdad de género y vida libre de violencia para las mujeres en el quehacer de la institución y con el resto de instituciones del Estado.						
9. Es capaz de preparar y llevar a cabo sesiones de capacitación y divulgación de información sobre la incorporación de la perspectiva de género y vida libre de violencia para las mujeres con el personal de la institución.						

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado. PNUD, 2019

3.3. Encuesta de percepción de conocimientos de género

Dirigido a: Personal con cargos de jefaturas de la institución

Objetivo: Conocer el nivel de conocimiento en género del personal con cargos de jefaturas de la institución y en la gestión del recurso de talento humano.

Indicaciones: Esta encuesta va dirigida a personas de la institución con cargos de jefaturas y que desempeñan cargos claves. Tomando en cuenta la pregunta y la respuesta que se le proporciona, marque Verdadero o Falso, según corresponda.

PREGUNTA	Respuesta	RESPUESTA	
		V	F
1. ¿Toma en cuenta las características y necesidades específicas de las mujeres?	Ejemplo, la igualdad de género y el enfoque basado en derechos humanos		

PREGUNTA	Respuesta	RESPUESTA	
		V	F
2. Se refiere a la conciencia del poder que individual y colectivamente tienen las mujeres, buscando que estén presentes en los lugares donde se toman las decisiones; es decir, donde se ejerce el poder.	Empoderamiento		
3. Se refiere a que mujeres y hombres tienen los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades.	Igualdad de género		
4. Tratamiento diferenciado a mujeres y hombres de acuerdo a las desigualdades existentes, con el objetivo de alcanzar una igualdad real en materia de oportunidades, capacidades, acceso y control sobre los recursos.	Equidad		

PREGUNTA	Respuesta	RESPUESTA	
		V	F
5. Integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado.	Transversalización de género		
6. Normativa nacional que tiene por objeto crear las bases jurídicas para que las políticas públicas garanticen la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres, sin ningún tipo de discriminación.	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE).		
7. Documento que operativiza la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, que contiene la visión, apuestas y prioridades establecidas en cada una de las instituciones con competencias de ley para el avance de la igualdad sustantiva.	Plan Nacional de Igualdad		

PREGUNTA	Respuesta	RESPUESTA	
		V	F
8. Tratado internacional que reconoce el respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres ratificado por El Salvador en 1981.	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)		
9. Es 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 sus derechos humanos y libertades fundamentales, sobre la base de la desigualdad del hombre y la mujer	Discriminación		
10. Armonización de la normativa, planificación y presupuesto con enfoque de género, erradicación del sexismo en la comunicación institucional y formación de las servidoras y servidores públicos.	Ámbitos de actuación de la transversalidad del principio de igualdad y no discriminación		

PREGUNTA	Respuesta	RESPUESTA	
		V	F
11. Normativa nacional que tiene por objeto la de 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.	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres -LEIV-		
12. Es el conjunto de objetivos y estrategias de naturaleza pública que tiene como finalidad garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, a través de su prevención, detección, atención y protección.	Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia –PNVLV-		
13. Comprende ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.	Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia		
14. Son las caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otro u otras personas.	Relación de poder		

PREGUNTA	Respuesta	RESPUESTA	
		V	F
15. Son las que se basan en supuestos de lealtad, credibilidad, honestidad y seguridad que se establecen entre dos o más personas	Relaciones de confianza		
16. Es cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado.	Violencia contra las mujeres		
17. 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.	Violencia Simbólica		
18. 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.	Violencia Comunitaria		

PREGUNTA	Respuesta	RESPUESTA	
		V	F
19. Es toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor/a 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 la LEIV.	Violencia Institucional		
20. 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.	Violencia Laboral		

3.4. Encuesta de identificación de liderazgo y empoderamiento de las mujeres

Este instrumento tiene como objetivo principal, recolectar la percepción del personal sobre el nivel de cumplimiento de los Principios de Igualdad, No Discriminación y el Derecho de las Mujeres a Vivir Libres de Violencia, al interior de la institución.

Sexo:	Mujer:	Hombre:	Tiempo de servicio en la institución:		
Estado Familiar:	Soltera/o:	Casada/o:	Divorciada/o:	Viuda/o:	Acompañada/o:
Otra Información:	Hijas:	Hijos:	Ninguno:	Mamá Soltera:	Papá Soltero:

Percepción del liderazgo

a) Anote el cargo y escriba brevemente el liderazgo de su jefatura (ubicarse en la unidad administrativa correspondiente y escribir sus respuestas bajo el sexo de su jefatura).

Unidad		Departamento		Oficina o Sección	
Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
				central	

b) ¿Cómo evalúas los siguientes aspectos de tu jefatura inmediata?

Criterio	Mujer			Hombre		
	Bueno	Regular	Malo	Bueno	Regular	Malo
Efectividad en la comunicación de indicaciones.						
Toma de decisiones.						
Planificación del trabajo.						
Grado de autonomía que brinda al personal.						
Resolución de conflictos.						
Relaciones humanas e interpersonales.						

Fuente: Elaboración Propia.

3.5. Encuesta de identificación del uso de tiempo de mujeres y hombres

Dirigido a: Personal especialista, técnico y operativo de la institución.

Objetivo: Identificar la cantidad de horas que mujeres y hombres dedican a actividades reproductivas y medir la brecha de desigualdad entre los géneros.

Indicaciones: La aplicación de este instrumento debe estar acompañado de una jornada de sensibilización sobre el trabajo productivo y reproductivo, conformando grupos de trabajo separados por sexo para el llenado del instrumento. En el análisis, se rescata la cantidad de tiempo que mujeres y hombres usan para asumir responsabilidades familiares y si esta carga es equilibrada. Anote las actividades según el horario que corresponda.

HORA	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
Antes de las 5:00 am.	
5.00 am.	
6.00 am.	
7.00 am.	

HORA	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
8.00 am.	
9.00 am.	
10.00 am.	
11.00 am.	
12.00 md.	
1.00 pm.	
2.00 pm.	
3.00 pm.	
4.00 pm.	
5.00 pm.	
6.00 pm.	
7.00 pm.	
8.00 pm.	
9.00 pm.	
10.00 pm.	
11.00 pm.	
Después de 11:00 pm.	

Fuente: Elaboración Propia.

3.6. Encuesta de percepción de clima laboral y no discriminación

Dirigido a: Personal técnico y operativo

Objetivo: Identificar la percepción del personal de la institución sobre el clima organizacional y cómo se sienten en ese entorno, refiriéndose a aspectos organizacionales y procedimentales en la gestión del talento humano.

Indicaciones: La institución está en el proceso de formulación de la Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres, para ello se está realizando un Diagnóstico de Género, que permitirá identificar los avances institucionales en el tema de género y vida libre de violencia; así como las brechas de desigualdad para transformarlas en acciones positivas dentro de un plan de mejora. Le solicitamos responder esta encuesta, que será para uso analítico de este estudio, garantizando su anonimato y confidencialidad.

Datos generales		
1. Sexo	Mujer _____ Hombre _____	
2. Edad	18 a 29 ____ 30 a 39____ 40 a 49 ____ 50 a 59____ 60 y más _____	
3. Años de antigüedad en la institución	Menos de un año____ De 1 a 3 años ____ De 4 a 9 años ____ Más de 10 años____	
4. Escolaridad	Sin escolaridad ____ Educación Básica ____ Bachillerato ____ Técnico ____ Licenciatura ____ Maestría _____ Doctorado _____	
5. Tipo de contrato	Permanente_____ Contrato de Servicios_____ Honorarios _____	
6. Presenta alguna discapacidad	Sí _____ No _____	
7. Tipo de discapacidad	Intelectual ____ Motriz ____ Auditiva ____ Visual____ Otras: _____ Especifique:_____	
Solo para fines estadísticos, solicitamos conteste la siguiente pregunta de manera voluntaria		
8. Forma parte de alguno de los siguientes grupos poblacionales	SI_____ NO_____	

OPINIÓN: Gestión de Recursos Humanos	
<p>Por favor complete las preguntas de la encuesta indicando el número que corresponde a su opinión.</p> <p>Si: 1 No: 2</p> <p>No sabe: 3</p>	
Reclutamiento y selección de personal	Respuesta
1. Los procesos de reclutamiento, selección y contratación se hacen a través de un procedimiento formal y velan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
2. Al interior de la institución hay puestos considerados solo para mujeres y otros solo para hombres (por ejemplo: motoristas).	
Promoción interna	Respuesta
3. Los procesos de promoción interna de la institución se realizan en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.	
4. En la institución se realiza una evaluación de desempeño del personal según metas de trabajo, sin estereotipos de género.	
5. La evaluación de desempeño del personal incluye metas o resultados relacionados con la igualdad de género y vida libre de violencia para las mujeres.	
6. Los procesos de promoción interna se dan por el reconocimiento de logros y el esfuerzo de cada persona, sin importar si es mujer o hombre.	
7. En la institución se promueve la participación y acceso de mujeres en puestos de toma de decisiones.	
Salario	Respuesta
8. La política salarial de la institución es justa y equitativa, percibiendo, las trabajadoras y los trabajadores prestaciones similares por desempeñar el mismo puesto de trabajo.	

9. Formación, capacitación y profesionalización	Respuesta
10. Mujeres y hombres tienen el mismo acceso a la información y las mismas oportunidades de capacitación profesional que ofrece la institución.	
11. Los horarios de capacitación de la institución habitualmente están dentro de la jornada laboral o en caso contrario son compensados.	
12. En la institución se cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad de género, no discriminación y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.	
13. En los últimos 12 meses, usted ha participado en los programas de capacitación desarrollados por la institución en materia de igualdad de género, no discriminación y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.	
Comunicación	Respuesta
14. La comunicación institucional hace uso de lenguaje inclusivo en las imágenes, mensajes escritos y otros medios de difusión de información institucional.	
15. Considera que la comunicación interna de la institución, contempla criterios de igualdad de género, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres.	
16. La comunicación de la institución con la población usuaria, utiliza un lenguaje e imágenes inclusivas de mujeres y hombres.	
Prevención y tratamiento del acoso sexual	Respuesta
17. En su institución, existe un mecanismo al que acudir en caso de sufrir acoso sexual y se le procura un trato justo en todo momento.	

18. En su institución, los casos de acoso sexual se prohíben expresamente y las quejas relativas a acoso sexual se resuelven con agilidad, existiendo incluso un protocolo formalizado e informado de prevención y actuación en caso de acoso.	
19. En su institución, ha sido testigo de comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales.	
20. ¿En caso de manifestar que está sufriendo acoso o trato intimidatorio, sabe dónde acudir, confía que ahí se le escuchará y no recibirá ningún tipo de represalia o sanción. Es decir, el mecanismo en caso de necesitarlo funcionaría de modo eficaz.	
Conciliación de la vida familiar, laboral y personal	Respuesta
21. Usted tiene conocimiento de que en su institución existen medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal disponibles; sabe cuáles son y los mecanismos de solicitud.	
22. Usted conoce que en su institución existe un sistema de jornada reducida, horarios flexibles y teletrabajo de fácil solicitud para mujeres y hombres.	
23. Los beneficios de las licencias por maternidad y paternidad siempre se cumplen de acuerdo a la normativa vigente y todas las personas que tengan una situación concreta para la obtención de estos beneficios, pueden solicitarlos y disfrutarlos.	
24. En su institución, se otorgan permisos para atender situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas, personas adultas mayores u otras dependientes.	
25. Usted cree que la institución favorece la conciliación de la vida familiar, laboral y personal tanto de mujeres y hombres con las mismas oportunidades para ambos sexos.	

26. Usted vive con y/o es responsable de cuidar a personas de su entorno familiar.	
27. En caso de responder afirmativamente a la pregunta anterior indique a quienes cuida: Niños y niñas entre 0 y 5 años Niños y niñas entre 6 y 17 años Personas mayores Personas con discapacidad	
Clima laboral y no discriminación	Respuesta
28. En su institución, en general hay personas que discriminan, tratan mal o le faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os.	
29. En su institución ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, edad, apariencia, discapacidad, identidad sexual o de género, entre otros.	
30. En su institución todas las personas que laboran obtienen un trato digno y respetuoso.	
31. En su institución, las autoridades reciben un trato mucho más respetuoso que subordinados y personal administrativo.	
32. En su institución, las personas que ocupan cargos de dirección, están abiertas a la comunicación con el personal.	
33. En su institución, existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral, la igualdad de género, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres	
General	Respuesta

34. En una escala de 0 al 10, qué grado de satisfacción tiene usted con el trato recibido por su institución desde la perspectiva de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo/género.	
--	--

Fuente: Adaptado de la metodología del sello de Igualdad del sector privado. PNUD, 2019

3.7. Encuesta de percepción de expresiones y prácticas de acoso sexual y laboral en la Institución.

Dirigido a: Personal especialista, técnico y operativo de la institución

Objetivo: Identificar la percepción de prácticas y expresiones de acoso sexual y laboral en la institución y las acciones impulsadas para la prevención y sanción administrativa.

Indicaciones:

El acoso sexual es un comportamiento de naturaleza sexual y connotación sexista, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y hombres. En el ámbito del trabajo se incluye el comportamiento de superiores jerárquicos y colegas profesionales que resulten en una amenaza de la posición laboral.

El acoso laboral está definido, de acuerdo al artículo 8 literal b) de la LEIV 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.

Le pedimos que responda, marcando con una X donde corresponda a cada una de las preguntas.

Percepción de expresiones y prácticas de acoso sexual y laboral en la institución	MUJERES				HOMBRES			
	Nunca	Una vez	Varias veces	No sabe	Nunca	Una vez	Varias veces	No sabe
1. Le presionan u obligan a hacer más trabajo que los hombres.								
2. Le han impuesto tareas que no forman parte de las obligaciones laborales de su puesto de trabajo.								
3. Le han impuesto horarios que trascienden excesivamente la jornada laboral, sin fundamento alguno.								

4. Ha sido ubicada/o en lugares de trabajo que no cumplen las condiciones óptimas para desarrollar sus funciones de trabajo.								
5. Se le trata como que no existe, no involucrándola/o en actividades o reuniones de trabajo.								
6. La humillan o se burlan por ser mujer.								
7. Cuando ha tenido logros laborales, le acusan que fue porque es mujer o porque dicen que se acostó con alguien.								
8. Le obligan a vestir de determinada manera, que le incomoda por tener que mostrar el cuerpo o verse sexi.								
9. Por ser mujer, menosprecian sus opiniones o ideas y no toman en cuenta sus sugerencias.								

10. Le hacen sentir menos por ser mujer.								
11. La quieren controlar más que a los hombres y no la dejan tomar las decisiones que le corresponden.								
12. Le niegan permisos para cuidar a sus hijos o se enojan cuando lo hace.								
13. Le han agredido físicamente (golpes, jalones, empujones, etc.).								
14. Le dan menos prestaciones que a los hombres (créditos, seguridad social, gastos médicos).								
15. Le dan menos oportunidades de capacitación que a los hombres.								
16. Le pagan menos que a los hombres que realizan el mismo trabajo.								
17. Le han pedido la prueba del embarazo para trabajar.								

18. Le han bajado el sueldo por estar embarazada.								
19. Ha tenido menos oportunidades de ascender que los hombres.								
20. Le miran el cuerpo en forma morbosa haciéndole sentir incómoda.								
21. Ponen carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes sexuales que le incomodan.								
22. Le dicen piropos o comentarios de doble sentido acerca de su apariencia.								
23. Le hacen preguntas o comentarios incómodos acerca de su vida sexual o amorosa.								
24. Le presionan para acudir a citas o invitaciones fuera del trabajo.								

25. Ha recibido abrazos, besos, tocamientos, pellizcos o acercamientos físicos que usted no desea y le hacen sentir incomoda/o.								
26. Le ofrecen beneficios a cambio de acceder a peticiones sexuales.								
27. Le condicionan el trabajo a cambio de tener contacto de tipo sexual.								
28. Ha sido objeto de represalias o castigos por rechazar peticiones sexuales.								
29. Le hicieron ingerir sustancias tóxicas o alcohólicas para abusarle sexualmente.								
30. Le han obligado a tener relaciones sexuales.								

Fuente: Elaboración Propia.

3.8. Encuesta de percepción social en torno a la Violencia Contra las Mujeres.

Dirigido a: Personal especialista, técnico y operativo de la institución

Objetivo: Identificar la percepción de prácticas y expresiones de acoso laboral en la institución y las acciones impulsadas para la prevención y sanción administrativa

Indicaciones:

A continuación, le solicitamos leer detenidamente el siguiente formulario y proceder a contestar las, como se requiere.

SONDEO SOBRE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES					
INSTITUCIÓN		SEXO	MUJER	HOMBRE	N° Encuesta
UNIDAD		EDAD			
SEDE		FECHA			
<p>Indicaciones: Buenos Días/Tardes, Soy _____, formo parte de _____ (Nombre que tiene la unidad que está administrando la encuesta) que está desarrollando un diagnóstico sobre violencia contra las mujeres en la institución. Este diagnóstico contribuirá al desarrollo de un plan de prevención de la violencia contra las mujeres, que la LEIV mandata a las instituciones realizar. Esta es una encuesta anónima, lo que responda sólo servirá para el análisis y no se podrá identificar quien lo dijo. ¿Tiene usted una pregunta sobre esto? (anotar que tipo de pregunta).</p>					
1. ¿Ha escuchado hablar de la violencia contra las mujeres?		SI		NO	

2. ¿Si ha escuchado hablar de violencia contra la mujer, me pudiera decir que 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.		F	V
• A la mujer golpeada, a veces 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			
• 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			
• Sólo hombres extraños abusan y violan a las mujeres			
• Por lo general los problemas y el estrés son los que hacen a los hombres violentos.			
• Sólo 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 la mujeres no es algo frecuente			
• Los hombres también son violentados por las mujeres			
4. ¿Conoce Instituciones a las que se le puede ACUDIR por violencia contra las mujeres		SI	NO
5. ¿Cuáles son esas Instituciones?			
ISDEMU		PNC	Iglesia
Juzgado de Paz		Alcaldía	OTRO ¿Cuál?
PGR		Juzgado especializado	
FGR		PDDH	
Juzgado de Familia		Ciudad Mujer	
ONG de Mujeres ¿Cuál?		Establecimiento de Salud	
6. ¿Ha escuchado hablar de Leyes que protegen a las mujeres que enfrentan hechos de Violencia por razón de género?		SI	NO
7. ¿Si ha escuchado de ellas de cuáles se acuerda?		LEIV	Código de Familia
		Código Penal	LEPINA
		Ley de Violencia Intrafamiliar	Otra

Elaboración propia, con base en la "Guía para elaborar los Planes Municipales de Prevención de Violencia contra las Mujeres. ISDEMU 2015.

Instrumento 4. Grupo focal con usuarias de los servicios institucionales

4.1. Encuesta de percepción de población usuaria de los servicios que brinda la institución.

Dirigido a: Conocer las opiniones y experiencias de las personas usuarias de la institución con relación a la igualdad de género y vida libre de violencia contra las mujeres en la institución.

¿Qué es un grupo focal?: es una técnica de recolección de datos, mediante una entrevista grupal semiestructurada, la cual gira alrededor de una temática o temáticas propuestas por la persona facilitadora. Es un grupo de discusión, guiado por un conjunto de preguntas diseñadas cuidadosamente, con un objetivo particular. Su propósito, es que surjan actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y reacciones en las personas participantes. Así, mientras la entrevista grupal hace énfasis en las preguntas y respuestas entre la persona facilitadora/investigadora y las personas participantes, el grupo focal se centra en la interacción dentro del grupo (Escobar y Bonilla-Jiménez).

I. Objetivo y metodología

Objetivo	Explorar la percepción de las mujeres usuarias de los servicios brindados por la institución, con el fin de recoger insumos para el diagnóstico situacional de género y elaborar la Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia contra las Mujeres en _____ (nombre de la institución).	
Metodología	Tiempo estimado:	1 hora
	Participantes	Mujeres que han hecho o hacen uso de los servicios de la institución. Se recomienda que el grupo no sea mayor de 10 a 12 personas
	Instrumentos metodológicos	Exposición. Preguntas generadoras de análisis y discusión. Grabación de intervenciones y toma de notas.
	Agenda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida y presentación de los objetivos de la sesión de trabajo. 2. Presentación de la metodología. 3. Desarrollo de la sesión: Presentación conceptual sobre relaciones de poder, discriminación y Violencia Contra las Mujer-VCM (PPT o video), 15 a 20 minutos máximo. Trabajo Grupal (12 personas)

Fuente: Elaboración Propia. isdemu

FORMACIÓN DE GRUPOS

Analizar y reflexionar sobre las diferentes formas de relaciones de poder entre mujeres y hombres

Tema:

1. Relaciones de género
2. Formas de discriminación
3. Formas de violencia contra las mujeres por razón de género

II. Guía de preguntas generadoras

Expresiones de discriminación y violencia recibida
1. ¿Recibió un trato diferenciado por parte del personal que le brindó los servicios (mujeres y hombres)?
2. ¿Percibió que fue discriminada, en el trato diferenciado recibido, por el hecho de ser mujer?
3. ¿Considera que la persona funcionaria que la atendió tomó en cuenta las necesidades particulares de las mujeres en los servicios de atención?
4. ¿En los servicios prestados por la institución, se sintió discriminada por su edad, etnia, color, apariencia, vestimenta, forma de hablar, entre otros?
5. ¿Qué acciones considera que debe realizar la ciudadanía en caso de recibir discriminación o hechos de violencia por parte del personal que brinda los servicios de atención de la institución?

6. ¿Conoce algún mecanismo para interponer quejas o denuncias cuando haya recibido una discriminación o un hecho de violencia por parte del personal de la institución?
7. Mencione el tipo de servicio que le brindó la institución.
8. ¿Qué otras formas de discriminación cree que existe en la institución, aunque no las haya vivido usted directamente?
9. En los servicios recibidos, ¿Ha observado manifestaciones de machismo del personal técnico y especializado de la institución? Cite ejemplos.
10. ¿Conocen algún caso de acoso sexual que se haya dado en la prestación de servicios de esta institución? a) ¿El caso ha sido denunciado? ¿Sí, no y por qué? b) ¿Qué respuesta han tenido por parte de la institución e instancias donde han acudido? c) ¿Consideran que han sido atendidas con discrecionalidad y plena confidencialidad en caso de haber existido un hecho de violencia de contra las mujeres por razón de su género? d) ¿Consideran que el personal está capacitado para escuchar y atender las necesidades y denuncias de las mujeres? ¿Que sugieren al respecto?

4.2. Matriz para el diagnóstico de los servicios que brinda la institución

Nombre del servicio	Objetivo	Población que atiende	No. de personas beneficiadas (desagregar por sexo)			Lugar de ejecución del programa	Alcance del servicio: local, municipal, departamental	Resultados
			M	H	Total			

Fuente: Elaboración Propia.

El documento de diagnóstico deberá recoger por lo menos el siguiente contenido:

- I. Portada
- II. Índice
- III. Introducción
- IV. Resumen Ejecutivo
- V. Síntesis metodológica
- VI. Hallazgos
- VII. Conclusiones
- VIII. Recomendaciones

3.5. Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia y su Plan de Acción

- Marco legal
 - Definición
 - Lineamientos para el cumplimiento
 - Competencias del ISDEMU
 - Recomendaciones generales
 - Caja de herramientas
-

Marco Legal

La Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las mujeres, tiene el propósito de transversalizar el principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres en el quehacer institucional. Este compromiso se manifiesta a través de la asignación de recursos humanos, materiales y financieros para su implementación. La máxima autoridad de la institución deberá aprobarla, con un periodo de vigencia específico y con su respectivo plan de acción.

Tener en cuenta que la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia - PNVLV- establece la creación de un Plan de Acción Quinquenal para los ámbitos de Prevención, Atención y Procuración y Administración de Justicia; por lo que todas las instituciones deberán contar con al menos con el Plan de prevención de la Violencia Contra las Mujeres y, de acuerdo a sus competencias institucionales, con planes que incorporen el ámbito de Atención, el de Procuración y Administración de Justicia.

Para la operativización de la estrategia de transversalidad del enfoque de género, el artículo 10 literal b) de la LIE mandata aplicarla de forma progresiva y coordinada en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas estatales y de otros instrumentos, procedimientos, mecanismos y normativas en las instituciones del Estado.

El artículo 18 de la LEIV, relativo al Cumplimiento y articulación de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece que las Instituciones del Estado de acuerdo a sus competencias, deberán adoptar y ejecutar los programas y acciones de erradicación de la violencia contra las mujeres establecidas en la Política Nacional.

Asimismo, el artículo 17 de la LEIV, plantea que para el cumplimiento e implementación de la PNVLV, deberá contener programas de sensibilización, conocimiento y especialización para el personal prestatario de servicios para la detección, prevención, atención y protección de los casos de violencia contra las mujeres, así como Protocolos de Actuación y Coordinación con las diferentes Instituciones del Estado.

Definición

La Política de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres es una herramienta que refleja el compromiso de la institución para alcanzar los objetivos, metas y acciones en la consecución de la igualdad sustantiva en la gestión pública.

Por tanto, para la implementación de la política institucional, debe formularse un Plan de Acción, para el cual se definen los mecanismos de gestión institucional, se asignan recursos humanos, materiales y financieros, y se diseñan los mecanismos de monitoreo, seguimiento, evaluación e informes.

El artículo 16 de la LEIV define a la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia como el conjunto de objetivos y estrategias de naturaleza pública que tiene como finalidad garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, a través de su prevención, detección, atención y protección. Su Plan de Acción tendrá un período de cinco años.

Lineamientos para el cumplimiento

El punto de partida para la formulación de la Política es el diagnóstico institucional de género que permite priorizar o retomar las brechas a superar.

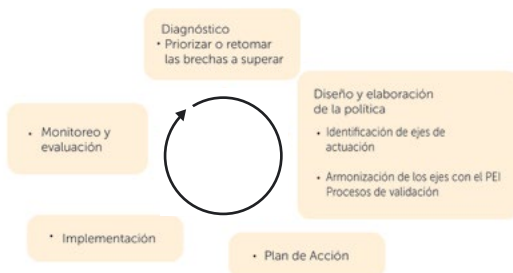
Se procede a la identificación de ejes de actuación en coherencia con los ámbitos de actuación del Plan Nacional de Igualdad vigente y que además se armonicen con los ejes del Plan Estratégico Institucional – PEI.

Para la elaboración del Plan de Acción, es necesario coordinar con las Unidades de Planificación e incorporar en el proceso a todas las unidades que se consideren prioritarias para la identificación del alcance, acciones, indicadores, medios de verificación, tiempo y prioridades institucionales,

responsables y recursos. En ese mismo espacio se deben formular objetivos, resultados y actividades a desarrollar a nivel nacional, departamental y municipal, definir indicadores de gestión institucional y de resultado.

Como siguiente paso, se realiza el proceso de validación y socialización. La persona al frente de la Unidad Institucional de Género, mediante el mecanismo de coordinación interna, dará seguimiento al progreso e implementación del plan, el cual es una responsabilidad institucional, estableciéndose los mecanismos necesarios para el monitoreo y evaluación de forma periódica.

Gráfico 1: Ruta para la formulación de Política de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres.



Fuente: Elaboración colectiva, Taller de validación con referentes de las UIG. Marzo 2019

Gráfico 2: Ruta para elaboración del Plan de Acción de la Política de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

Monitoreo y evaluación

Coordinar con Unidades de Planificación y otras, la identificación del Alcance.



Fuente: Elaboración colectiva con UIG

Competencias del ISDEMU

El ISDEMU, es responsable de promover y apoyar la implementación de los principios rectores de igualdad, equidad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, respeto a las diferencias entre los géneros y

transversalidad en todas las instancias del Estado; por lo que deberá asesorar, técnicamente la conformación e instalación de la Unidad Institucional de Género; asesorar técnica y estratégicamente la elaboración de los diagnósticos institucionales de género; asesorar la formulación e implementación de la Política Institucional de Igualdad, no Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres, y su plan de acción; asesorar los procesos de sensibilización y capacitación en género; proveer herramientas para la transversalización de la igualdad sustantiva y vida libre de violencia para las mujeres en la Institución; y asesorar la adopción y ejecución de programas y acciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Recomendaciones generales

Los principios de la Política de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres, deben estar alineados en cumplimiento a la LIE, la LEIV y los compromisos internacionales en la materia; para ello, se deben formular objetivos y líneas estratégicas de la política por ámbito prioritario de acción.

El Plan de Acción de la Política debe tener vinculación y articulación con todo el quehacer institucional, así como responder al Plan Nacional de Igualdad y a la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia vigente, y su ejecución es responsabilidad de todo el personal institucional; además de definir indicadores y mecanismos de seguimiento, monitoreo, evaluación e informes.

Se sugiere definir mecanismos de socialización y presentación de la política en todos los niveles de la estructura institucional, así como mecanismos de sensibilización, capacitación y formación profesional de todo el personal para el avance de la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres.

El documento se realizará bajo el siguiente esquema:

1. Marco de referencia
 - 1.1 Antecedentes y contexto nacional e institucional
 - 1.2 Marco normativo nacional e internacional
 - 1.3 Marco conceptual
2. Principios de la Política de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres (alineados en cumplimiento a la LIE, LEIV y la PNVLV).

3. Eje estratégico, objetivos y líneas estratégicas de la Política por ámbito prioritario de acción (priorizar los ámbitos del Plan Nacional de Igualdad y de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia). Probablemente existan ejes estratégicos del PNI que no se acoplen al quehacer institucional, en estos casos se retomarán los pertinentes y se crearán otras líneas estratégicas, sin perder el enfoque de igualdad para mujeres y hombres.

4. Mecanismos de gestión institucional para la implementación de la Política.

5. Plan de acción que defina objetivos, medidas, acciones (transversalización, afirmativas y de igualdad de oportunidades) y presupuesto por ámbito.

6. Sistema de indicadores y mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación de la Política e informes periódicos (tomar en cuenta el Sistema de indicadores de progreso del Mecanismo para el Seguimiento de la Implementación de la Belém do Pará –MESECVI-).

Caja de herramientas

La intención de la caja de herramientas, es presentar insumos o ideas útiles que se ocupen como parámetros básicos

en todas las instituciones del Estado. Es una propuesta de “Corta-pega-personaliza” para que cada Unidad Institucional de Género cumpla sus funciones y responsabilidades con la mayor eficiencia posible.

Para este mecanismo se define la siguiente propuesta:

Matris 1: Plan de Acción de la Política de Igualdad, No discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

1. Introducción
2. Conceptualización de la planificación y competencias de

Eje estratégico:												
Objetivos:												
General												
Específicos												
Línea de acción:												
Acciones	Meta	Indicador	Medios de verificación	Resultados	Programación Quinquenal					Presupuesto	Financiamiento	Unidad organizativa responsable
					1	2	3	4	5			

3.6. Presupuestos institucionales para la igualdad sustantiva y vida libre de violencia para las mujeres

- Marco legal
 - Definición
 - Lineamientos para el cumplimiento
 - Competencias del ISDEMU
 - Recomendaciones generales
 - Caja de herramientas
-

Marco Legal

El artículo 13 de la LIE hace referencia a los presupuestos de género, los cuales deben considerar las “necesidades de mujeres y hombres para potenciar la igualdad”. El mismo artículo indica que el Estado deberá incorporar en su presupuesto los recursos necesarios para dar cumplimiento a los mandatos de la LIE, incluyendo una asignación presupuestaria para el ISDEMU, para el seguimiento a la implementación de la Ley.

La LEIV, en los artículos 33, 34 y 35, hace referencia al financiamiento que debe asignarse para el cumplimiento de la Ley, en específico en el artículo 33, establece que se destinarán recursos del presupuesto general de la nación (incluyendo presupuesto etiquetado), fondos especiales para mujeres víctimas de violencia, donaciones nacionales e internacionales; cooperación regional o internacional, entre otras. El artículo 34, faculta a las instituciones públicas con responsabilidades específicas en el cumplimiento de Ley, a hacer uso de partidas etiquetadas. El artículo 35, por su parte, establece los recursos obtenidos por las sanciones económicas impuestas por infracciones cometidas a dicha Ley, como mecanismo de financiación del Fondo Especial para mujeres víctimas de violencia.

La Política Presupuestaria en los artículos 28 y 29, se fundamenta en la Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado, y en el artículo 40 de su reglamento; y, su ámbito de aplicación abarca a las instituciones que conforman el Sector Público No Financiero.

En este instrumento se definen los desafíos, objetivos y prioridades nacionales, sobre los cuales se fundamenta la Formulación del Presupuesto para cada ejercicio fiscal y

que guarda coherencia con lo establecido con el Plan de Gobierno de cada periodo, así como los planes estratégicos y políticas institucionales; los cuales suponen la atención continua de las necesidades prioritarias para mejorar el bienestar de la población.

Por otro lado, tenemos las Normas de Formulación Presupuestaria, las cuales se emiten con base al artículo 29 de la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Estado y son de cumplimiento obligatorio para todas las dependencias y entidades públicas, que establece el artículo 2 de la referida Ley Orgánica.

La Política y las Normas de Formulación Presupuestaria son instrumentos legales sobre los cuales las instituciones se pueden apoyar a la hora de sustentar la importancia de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos institucionales; ya que en los últimos años, éstas han incluido el lineamiento explícito que indica la incorporación de los enfoques transversales, entre los cuales está el enfoque de género en su estructura presupuestaria, para dar cumplimiento a los compromisos establecidos en el marco normativo nacional de género, el Plan Nacional de Igualdad, la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida

Libre de Violencia; y los compromisos internacionales, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la Convención Belém do Pará, entre otros.

Definición

Los presupuestos públicos son un instrumento de política económica y social que refleja las prioridades de los Estados en relación con el bienestar de la población y el desarrollo del país, así como su compromiso con los derechos humanos de mujeres y hombres.

Tradicionalmente, se asume que los presupuestos deben ser “neutrales”; es decir, afectar a todos por igual; sin embargo, ni el Estado, ni las políticas son totalmente neutrales, sino que reflejan y reproducen valores, normas y sesgos vigentes en la sociedad en la que están inmersas, incluyendo las percepciones acerca de lo femenino y lo masculino (Silveira, 2005).

Los presupuestos públicos con “perspectiva de género”, con “enfoque de género” o “sensibles al género”, tienen por objetivo “determinar, si el presupuesto del gobierno integra los temas de género en todas las políticas, planes y

programas o si, debido a una supuesta neutralidad de género y un enfoque tradicional de los roles de las mujeres, no se consideran sus derechos y necesidades” (Andía y Beltrán, 2002: 5).

La categoría género, se integra a políticas y programas públicos a través de mecanismos como el análisis y la perspectiva de género, los cuales buscan trascender la idea de hombres y mujeres como categorías aisladas o separadas y en su lugar, reconocer e incorporar las desigualdades y su complejidad. (Blanco López, 2017).

El análisis de género se refiere al conjunto de herramientas para realizar un diagnóstico que defina las necesidades, intereses y problemas específicos de las mujeres y hombres, y las relaciones que establecen entre ellos, para así, proponer proyectos que incidan en la calidad de vida de ambos sexos (SERNAM, 2001). Cuando se aplica ese análisis al presupuesto público, la utilidad es múltiple: identifica el potencial político de la problemática de género, promueve e incrementa el interés y la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones, identifica la coherencia entre prioridades gubernamentales y asignación de recursos (Fitzgerald, 2002; Pérez y Martínez, 2003).

La incorporación de la perspectiva de género en la gestión financiera del Estado, "demuestra el reconocimiento oficial de las diferentes necesidades, privilegios, derechos y obligaciones que las mujeres y hombres tienen en la sociedad y reconoce las contribuciones diferenciadas de ambos en la producción de bienes y servicios" (Esim, 2000: 3).

Lineamientos para el cumplimiento

a) Premisas

Las premisas principales son: contar previamente con una UIG incorporada oficialmente, a través de oficios, actas o decretos, a la gestión institucional y contar con el nombramiento de las personas responsables de elaborar el presupuesto.

b) Preparación

1. Efectuar un Diagnóstico Institucional de Género, que derive en la formulación de una Política de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres y su Plan de Acción, en la cual se identifiquen los ejes estratégicos, objetivos estratégicos y líneas de acción, para la transversalización de la igualdad sustantiva en la cultura institucional, las competencias y atribuciones institucionales; es decir, en sus servicios.

2. Involucrar, como instancia asesora, a las Unidades Institucionales de Género en el proceso de formulación del Presupuesto Anual.

c) Planificación

3. A través de la Unidad de Planificación, las unidades técnicas o ejecutoras y en estrecha coordinación con la Unidad Institucional de Género, desarrollarán ejercicios de planificación estratégica, en los cuales se incluyan los lineamientos de la Política Institucional de Igualdad, no Discriminación y Vida Libre de Violencia y se identifiquen las acciones necesarias a fin de responder a sus compromisos derivados del marco normativo (LIE, LEIV, Plan Nacional de Igualdad, Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Plan de Acción), las cuales deberán ser incluidas en los Planes Estratégicos Institucionales (PEI) y por tanto en los Planes Operativos Anuales.

d) Presupuestación

4. Posterior a la fase de planificación estratégica, la Unidad de Planificación en coordinación con la Unidad Financiera de

cada institución, deberá realizar la valoración técnica sobre la creación e incorporación en su estructura presupuestaria de unidades presupuestarias y/o líneas de trabajo, que visibilicen las acciones estratégicas que su institución, de acuerdo a su mandato, realizará para dar cumplimiento del marco normativo para la igualdad.

5. Las Unidades Financieras, posterior a realizar la valoración técnica en coordinación con la Unidad de Planificación y decidir favorablemente en la creación de una unidad presupuestaria y/o línea de trabajo, deberán gestionar ante la máxima autoridad de su institución (Junta Directiva, Consejo de Directivos, Junta de Gobernadores, etc.), la autorización para solicitar ante la Dirección General del Presupuesto del Ministerio de Hacienda, la creación de las mismas.

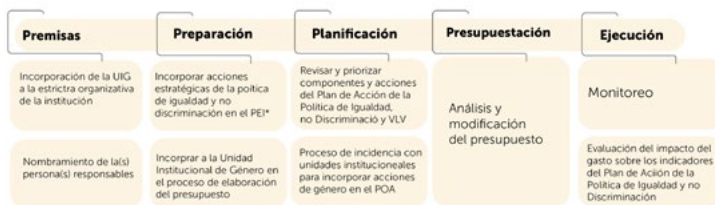
6. Las Unidades Financieras, deberán gestionar ante la Dirección General del Presupuesto del Ministerio de Hacienda, la creación e incorporación de las unidades presupuestarias o líneas de trabajo (identificada en el paso 5), que se decida para la incorporación a su estructura presupuestaria.

e) Monitoreo

7. Informar de manera clara dentro de las herramientas de obligatoriedad de rendición de cuentas, informes de proyectos y programas, etc., la proporción en la cual se invierten los recursos institucionales, destacando las inversiones destinadas hacia el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

8. Evaluar el impacto del gasto, sobre los indicadores del Plan de Acción de la Política de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

Gráfico 1. Ruta para la formulación de presupuestos institucionales para la igualdad de género



Fuente: Elaboración colectiva. Taller de validación con referentes de las UIG. Marzo 2019

Competencias del ISDEMU

El ISDEMU, como ente rector, es responsable de promover y apoyar la implementación de los principios rectores de igualdad, equidad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, respeto a las diferencias entre los géneros y transversalidad en todas las instancias del Estado; por lo que deberá asesorar técnicamente la conformación e instalación de la Unidad Institucional de Género, asesorar técnica y estratégicamente la elaboración de los diagnósticos institucionales de género, asesorar la formulación e implementación de la Política Institucional de Igualdad, no Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres y su plan de acción, asesorar los procesos de sensibilización y capacitación en género, proveer herramientas para la transversalización de la igualdad sustantiva y vida libre de violencia para las mujeres en la Institución, y asesorar la adopción y ejecución de programas y acciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Se considera necesario también coordinar con el Ministerio de Hacienda, a través de la Dirección General de Presupuesto, la elaboración de los lineamientos para la formulación, ejecución y evaluación de los presupuestos públicos para la

igualdad, los cuales deben ser incorporados en las políticas presupuestarias anuales y posteriormente ser aplicados en los proyectos presupuestarios de las instituciones públicas.

Recomendaciones generales

Se debe tener en cuenta que el objetivo final, es que todas las áreas programáticas y proyectos, tengan acciones específicas para la igualdad de género con presupuesto y dentro de su planificación operativa anual. En este sentido, trabajar un presupuesto institucional para la igualdad de género, requiere de un proceso de sensibilización y desarrollo de capacidades, previo o paralelo a su construcción.

Caja de herramientas

La intención de la caja de herramientas, es presentar insumos o ideas útiles que se ocupen como parámetros básicos en todas las instituciones del Estado. Es una propuesta de “Corta-Pega- Personaliza” para que cada Unidad Institucional de Género cumpla sus funciones y responsabilidades con la mayor eficiencia posible.

Para este mecanismo, se propone la ficha resumen para identificar la asignación de fondos a la igualdad y vida libre de violencia que apoyará al monitoreo y evaluación de la asignación presupuestaria; y el detalle del plan anual de trabajo por unidad presupuestaria.

Ficha 1. Resumen para identificar la asignación de fondos para la igualdad y vida libre de violencia para las mujeres.

I. Nombre del programa: _____			
II. Nombre del proyecto: _____			
III. Monto y fuente de fondos: _____			
IV. Área de la política sectorial en la que se adscribe: _____			
V. Artículo de la LIE al que contribuye: _____			
VI. Artículo de la LEIV al que contribuye: _____			
VII. Área estratégica del PNI al que contribuye: _____			
VIII. Actividad o resultado del PEI con el que guarda coherencia: _____			
IX. Actividad o resultado del POA con el que guarda coherencia: _____			
X. Localización geográfica: _____			
XI. Resultados y asignaciones presupuestarias:			
Resultados (en términos de indicadores de género)		Presupuesto	
Previstos	Alcanzados	Previsto	Ejecutado
XII. Relación de actividades relevantes, factores que posibilitan o limitan:			

Fuente: Elaboración propia

Ficha 2. Detalle del plan anual de trabajo por unidad presupuestaria

Ejercicio fiscal:			
Área de gestión:			
Unidad presupuestaria:			
Situación actual:			
Política presupuestaria:			
Objetivo:			
Unidad presupuestaria	Línea de trabajo	Propósitos	Montos

Fuente: Elaboración propia.

3.7. Transversalidad del Principio de Igualdad, No Discriminación y el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

- Marco legal
 - Definición
 - Caja de herramientas
 - 3.7.1. Plan Institucional de formación para la igualdad, prevención y atención de la violencia por razón de género.
 - 3.7.2. Lineamientos de comunicación institucional para la igualdad y vida libre de violencia para las mujeres.
 - 3.7.3. Consideraciones para promover la participación ciudadana con enfoque de género en las actividades institucionales.
 - 3.7.4. Protocolo para la detección, prevención y atención de casos de acoso laboral y acoso sexual en la institución.
-

Marco Legal

La transversalización de la perspectiva de género como enfoque en las políticas públicas y como estrategia al interior de las instituciones, comenzó a ganar terreno con la elaboración de documentos posteriores a la “3a Conferencia Mundial sobre la Mujer” celebrada en Nairobi en 1985, donde los más altos niveles de gobierno establecieron mecanismos con el objetivo de dar seguimiento al impacto de las políticas públicas en beneficio de las mujeres (Fritz y Valdés 2006, 115).

La LIE establece que, en cumplimiento de los compromisos regionales e internacionales adquiridos por el Estado Salvadoreño en materia de igualdad y erradicación de la discriminación, las instituciones del Estado, deben integrar los principios de Igualdad y No discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y en las acciones que desarrollan de acuerdo con sus competencias.

La LEIV, a través de la PNVLV, mandata “armonizar la legislación y marcos normativos nacionales e internacionales, de conformidad con los compromisos internacionales y

legislación nacional en materia de derechos de las mujeres, para asegurar las condiciones jurídico-políticas y administrativas necesarias para el pleno cumplimiento de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación". Además, establece: a) el diseño y armonización de "la legislación, reglamentos y procedimientos administrativos y judiciales para garantizar a las mujeres el acceso a la justicia y el ejercicio del derecho a una vida libre de violencia"; b) la armonización de "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"; y c) el desarrollo de "normativas y reglamentos institucionales que aseguren la protección de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras que enfrentan violencia, del sector público y privado".

Asimismo, en el artículo 25 de la LEIV, se estipula la creación de las "Unidades Institucionales de Atención Especializada para las mujeres que enfrentan hechos de violencia – UIAEM. También, la LIE plantea la creación de la Unidad Institucional de Género en su Art. 10-a.

Además, los artículos 3, 4, 9, 10 y 11 determinan que las Unidades Institucionales de Género son parte de los mecanismos que conforman la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género en las políticas públicas del Estado. La aplicación del principio de transversalidad debe traducirse en la adopción de la perspectiva conceptual, metodológica y técnica del enfoque de género, con el fin de descubrir, reconocer y transformar las desigualdades y discriminaciones existentes entre mujeres y hombres.

Definición

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), en 1997 definió que: “Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y para los hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan

beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros” (OIT 2011).

“Transversalizar” significa aplicar el principio de igualdad, no discriminación y del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en todos los ámbitos institucionales: sistemas, procesos, programas, políticas, planes, proyectos y servicios. Esta transversalización se aplicará de forma progresiva y coordinada en el diseño, implementación, seguimiento, monitoreo y evaluación de las políticas públicas estatales y de otros instrumentos, procedimientos, mecanismos y normativas de las instituciones del Estado.

Caja de herramientas

La intención de la caja de herramientas, es presentar insumos ideas útiles que se ocupen como prámetros básicos en todas las instituciones del Estado. Es una propuesta de “Corta-pega-Personaliza” para que cada Unidad Institucional de Género cumpla sus funciones y responsabilidades con la mayor eficiencia posible.

Para este mecanismo se definen 4 procesos:

1. Plan Institucional de formación para la igualdad, prevención y atención de la violencia por razón de género.
2. Lineamientos de comunicación institucional para la igualdad y vida libre de violencia para las mujeres.
3. Consideraciones para promover participación ciudadana con enfoque de género en las actividades institucionales.
4. Protocolo para la detección, prevención y atención en casos de acoso laboral y acoso sexual en la institución.

3.7.1. Plan Institucional de formación para la igualdad, prevención y atención de la violencia por razón de género.

El plan de formación debe:

- Estar alineado con la Política Institucional de Igualdad, no Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
- Responder a las debilidades encontradas en el análisis FODA (Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas) del diagnóstico de género.

- Deberá ser ejecutado en coordinación con Recursos Humanos o Área de Talento Humano (área de formación).

A continuación, una propuesta de formato para elaborar el plan de formación para la igualdad y vida libre de violencia:

Ejemplo 1. Plan de Formación

Objetivo: sensibilizar y brindar herramientas, para la incorporación de los enfoques transversales prioritarios (igualdad sustantiva y vida libre de violencia para las mujeres) en el quehacer institucional.

Las jornadas de formación, estarán diseñadas con diferente duración con el fin de optimizar el tiempo del personal. El resumen de la temática a continuación:

Jornada 1	Tema: Normativa Internacional y Nacional para la Igualdad y Vida Libre de Violencia	Fecha propuesta
Personal a participar: mujeres y hombres de la institución		Marzo 20_____
Duración: 6 horas		
Objetivo: contribuir a difundir y promover la normativa que protege los derechos de igualdad y una vida libre de violencia para las mujeres.		

Jornada 2	Tema: sistema sexo/género	Fecha propuesta
Personal a participar: mujeres y hombres de la institución		Marzo 20__
Duración: 6 horas		
Objetivo: dar a conocer y reflexionar sobre las desigualdades sociales, construidas desde las diferencias biológicas entre mujeres y hombres.		

Jornada 3	Temas: Empoderamiento y autocuidado	Fecha propuesta
Personal a participar: mujeres de la institución		Marzo 20__
Duración: 6 horas		
Objetivo: Contribuir al proceso de toma de conciencia personal y colectiva, sobre el papel de las mujeres en lo individual y en lo colectivo y la necesidad de ejercer la autonomía.		

Jornada 4	Tema: Autocuidado, prevención de violencia y creación de redes sororarias, los derechos humanos de las mujeres y el empoderamiento	Fecha propuesta
Personal a participar: mujeres de la institución		Marzo 20__
Duración: 6 horas		
Objetivo: Contribuir, desde un proceso colectivo, al empoderamiento de las mujeres, con el fin de generar elementos, para una cultura organizativa saludable, sororaria y equitativa.		

Jornada 5	Tema: Construcción de la identidad masculina (masculinidad hegemónica, micro machismos, etc.) y femenina (sumisión, subordinación, vivir para, etc.), relaciones de poder en los ámbitos profesionales y la lucha en contra de la violencia por razón de género.	Fecha propuesta
Personal a participar: mujeres y hombres de la institución		Abril 20__
Duración: 6 horas		
Objetivo: Fomentar una cultura de igualdad y equidad entre géneros, libres de violencia y discriminación, para fortalecer las relaciones profesionales y de coordinación dentro de la institución.		

Jornada 6	Tema: Desaprendiendo el machismo: sistemas de discriminación y subordinación entre hombres y mujeres (relaciones de poder en los ámbitos profesionales).	Fecha propuesta
Personal a participar: hombres de la institución		Abril 20__
Duración: 6 horas		
Objetivo: Fomentar una cultura de igualdad y equidad entre géneros, libres de violencia y discriminación, para fortalecer las relaciones profesionales y de coordinación dentro de la institución.		

Jornada 7	Tema: Corresponsabilidad social y familiar vinculada a la prevención de la violencia contra las mujeres (violencia intrafamiliar, acoso callejero, acoso sexual, acoso laboral).	Fecha propuesta
Personal a participar: Hombres de la institución		Abril 20__
Duración: 6 horas		
Objetivo: Fomentar una cultura de igualdad y equidad entre géneros, libres de violencia y discriminación, para fortalecer las relaciones profesionales y de coordinación dentro de la institución.		

Para realizar el informe anual del Plan de formación se puede tomar la siguiente ficha como ejemplo:

Nombre del proceso (detallar si fue parte de: diagnóstico, plan, política, protocolos, etc.)	
Objetivo	
Contenidos principales	
Duración	
Impartido por:	
Con el apoyo de: (ejemplo: consultoría, ONG, ISDEMU, etc.)	
Perfil de participantes	
Cantidad de participantes (desagregado por sexo, edad y lugar de procedencia)	

Resultados: (buenas prácticas, hallazgos principales, oportunidades de mejora, conclusiones y recomendaciones).	
---	--

Fuente: Elaboración propia

3.7.2. Lineamientos de comunicación institucional para la igualdad y vida libre de violencia para las mujeres.

Marco legal

La LIE y la LEIV, cuentan con elementos que regulan y sancionan el uso de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación, y su alcance en la sociedad.

Además, la LIE en su art. 4 numerales 1 y 3, reconoce que, para el cumplimiento de la presente ley, las instituciones del Estado, de acuerdo con sus competencias, deberán realizar acciones permanentes, orientadas hacia los siguientes aspectos de alcance general:

- Eliminación de los comportamientos y funciones sociales discriminatorias, que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente; las cuales

originan desigualdades en las condiciones de vida, y en el ejercicio de los derechos, en la posición, en la valoración social de las capacidades humanas de las unas con respecto a los otros y en la vida pública.

- Desarrollar pautas de socialización de mujeres y hombres, basadas en el reconocimiento de la plena equivalencia humana, política, social, económica y cultural de ambos; en el mutuo respeto a sus diferencias de cualquier tipo; en el respeto de sus potencialidades y talentos personales y colectivos; en el reconocimiento de su corresponsabilidad y de sus contribuciones equivalentes a la subsistencia y supervivencia humana; de sus aportes al desarrollo, la democracia; y, de sus capacidades para participar en la dirección y conducción de la sociedad.

Por su parte la LEIV define en el artículo 8 como publicidad sexista “cualquier forma de publicidad que transmita valores, roles estereotipos, actitudes, conductas femeninas y masculinas, lenguaje verbal y no verbal, que fomenten la discriminación, subordinación, violencia y la misoginia”. De igual manera el artículo 9 de la misma ley, considera como violencia simbólica los 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.

Considerando que los medios de comunicación son uno de los principales agentes socializadores de las personas y moldeadores de comportamientos, pensamientos, actitudes, valores sobre lo que son las mujeres y hombres en nuestra sociedad. Las instituciones del Estado en sus procesos comunicacionales deben contribuir a erradicar el sexismo en el lenguaje institucional; eliminar las expresiones discriminatorias contra las mujeres y personas LGBTBI; y, promover una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad.

Estos lineamientos están definidos para ser promovidos por la Unidad Institucional de Género y desarrollados por las dependencias de comunicaciones, relaciones públicas y protocolo; aplicados a los discursos, contenidos e imágenes de campañas y demás comunicación institucional (discursos oficiales, campos pagados, sitios web, promocionales, y demás).

Respecto al rol del ISDEMU, el artículo 8 de la LIE establece entre sus funciones las siguientes: “6) Contribuir a la concientización amplia en la población sobre la importancia que, para el desarrollo social, el crecimiento económico, la gobernabilidad y la democracia, sólo se logra con el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres; y 7) Promover, difundir y fomentar el conocimiento y sensibilización de la presente ley, en el sector público y privado.”

El artículo 15, inciso segundo hace referencia a la erradicación del sexismo en el lenguaje institucional y social: “El Estado, promoverá sistemáticamente la eliminación del uso sexista del lenguaje y las expresiones discriminatorias contra las mujeres, en todos los mensajes de su marco institucional. El ISDEMU, brindará apoyo de información y formación al personal al servicio de las instituciones del Estado, para dar cumplimiento a esta norma. También, realizará acciones que promuevan la erradicación del uso sexista del lenguaje en la vida social”.

- La Unidad de Comunicaciones es la principal responsable de aplicar los presentes lineamientos en todos los contenidos discursivos y de la imagen

institucional; en general de casi todo lo que se dice y cómo se dice. Pero debe tenerse en cuenta que todo el organismo institucional siempre está comunicando.

- La Unidad Institucional de Género deberá monitorear la calidad y asesorar la información que divulga la institución.
- La Unidad Institucional de Género, por ser la especialista en el tema de igualdad de género y vida libre de violencia, es responsable de la articulación de las políticas y planes de igualdad y vida libre de violencia a lo interno de la institución, deberá mantener estrecha relación y coordinación con la Unidad de Comunicaciones para garantizar la aplicación de la normativa.
- Formación y sensibilización del personal responsable: Unidades de Comunicaciones, Protocolo y Relaciones Públicas de las instituciones del Estado, en coordinación con la Unidad Institucional de Género y la de Recursos Humanos.
- Planificar con las unidades o departamentos correspondientes jornadas de capacitación sobre la Normativa Nacional de Género, con especial énfasis en los apartados que regulan el uso de la imagen de las mujeres en los medios y en los procesos de comunicación.

- Planificar jornadas de capacitación con las unidades o departamentos correspondientes sobre violencia simbólica, sexismo en el lenguaje, género y comunicación; así como, otros aspectos que la institución considere relevantes para la efectiva aplicación de la Normativa Nacional para la Igualdad de Género y Vida Libre de Violencia para las mujeres.

Aplicar el enfoque de igualdad y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en todos los procesos comunicativos. Debe incluirse en la comunicación interna con el personal de la institución; y en la externa a todos los públicos directos e indirectos, usuarias y usuarios, personas socias de proyectos, etc. Incluir al personal estratégico que se encuentra fuera de la Unidad de Comunicaciones, que también es responsable de elaborar y divulga información o de atender público y personas usuarias de los servicios que brinda la institución.

Explicitar el enfoque de igualdad y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en las estrategias de comunicación. Incluir estos lineamientos en la Estrategia o

Plan de Comunicación de la Institución, a todos los niveles y medios comunicativos: comunicados, discursos de la persona titular de la institución y redes sociales; así como, en los contenidos, diseño y elaboración de todos los productos de campañas publicitarias institucionales.

Lenguaje inclusivo. Debe tenerse siempre en cuenta, que en cualquier texto en soporte escrito, visual o radiofónico, deberá reconocerse a las mujeres, hombres y población LGTBI. Pueden utilizarse términos genéricos que son inclusivos (ejemplo: persona consumidora, persona usuaria, etc.) en vez de lenguaje masculinizado, y/o hacer uso de barras, usar femenino y masculino simétricamente, entre otras. Es necesario, a nivel de lenguaje, hacer un ejercicio permanente de incluir y visibilizar a las mujeres y demás poblaciones en todas y cada una de las propuestas comunicativas.

Promover una imagen de las mujeres y población LGTBI igualitaria, plural y no estereotipada

Revisar con estricto cuidado los contenidos e imágenes utilizadas en cualquier folleto, guía, afiche o contenido de difusión a fin de:

- Visibilizar a las mujeres y población LGTBI como personas, igualmente activas en la sociedad y valorando sus aportes en todos los ámbitos.
- Contribuir a erradicar la visión tradicional de las mujeres, sobre sus funciones en la sociedad (maternidad, familia y trabajo doméstico) y presentarlas en roles diferentes a los tradicionales, sin encasillar situaciones y profesiones a la masculinidad o feminidad.
- Visibilizar la diversidad. No existe solo un modelo de mujer (por ejemplo, el modelo de delgadez, color de piel, etc.). Además, la experiencia de las mujeres no es única, son distintas entre sí, tanto por su posición social y experiencia vivida, así como desde las características que determinan su identidad: su edad, procedencia, ámbitos de desarrollo, orientación sexual, estado de salud, entre otras.

Eventos públicos de la institución. Además de garantizar un lenguaje inclusivo y no sexista en el posicionamiento (saludos y contenido) y demás materiales alusivos, debe tenerse en cuenta:

- Que exista una representación paritaria en las mesas de honor; que mujeres y hombres intervengan por

igual (en las mismas condiciones y formato), con igual protagonismo.

- Que en caso de presentaciones artísticas y utilización de música en el evento, verificar y garantizar que sus contenidos y letras no contengan sexismo ni violencia simbólica implícita o explícita.

Diversificar los canales de difusión de la información

Tener en cuenta la diversificación de los medios, estudiar los formatos y los medios de difusión más adecuados para que el discurso y la publicidad lleguen por igual a mujeres y hombres. Considerar que:

- Si el público objetivo son las mujeres, es necesario diseñar la propuesta comunicativa pensando específicamente en ese público. Impulsar modelos comunicativos y publicitarios y mensajes enfocados en los cuales se identifiquen y se les reconozcan.
- Los medios escogidos y los formatos a los que se recurre (tipo de programa, sección etc.), sean accesibles para las mujeres.
- Los horarios de acceso y uso de los medios por parte de las mujeres, están relacionados a sus cargas laborales, domésticas y/o familiares.

- Se debe valorar la frecuencia y los tiempos que se le dedican a esos procesos comunicativos dirigidos a las mujeres.

A continuación, un instrumento con claves prácticas para elaborar materiales institucionales desde la perspectiva de género, que deben tomarse en cuenta al diseñar campañas y en la elaboración de discursos y posicionamientos institucionales:

Instrumento 1. Claves prácticas para materiales comunicacionales con perspectiva de género:

Diseño de campañas institucionales:

IDENTIFICACIÓN	SI	NO
1. En la toma de decisiones sobre las cuestiones de comunicación, hay una representación equilibrada de mujeres y hombres.		
2. Se ha incorporado a mujeres en el diseño de las actuaciones de comunicación de la Institución.		
3. Se adopta una estrategia comunicativa con enfoque de igualdad de género y vida libre de violencia para las mujeres, desde su diseño, planificación y en todas las fases de la comunicación.		
4. Se han utilizado y previsto la utilización de indicadores desagregados por sexo, edad, discapacidad, orientación sexual e identidad de género, entre otros, en las actuaciones de comunicación de la institución.		

IDENTIFICACIÓN	SI	NO
5. Se considera el uso que las mujeres hacen de los medios, el tiempo que les dedican y los momentos en que acceden.		
6. Se cuentan con modelos publicitarios y mensajes en el que las mujeres y personas LGTBI se sientan reconocidas e identificadas, libres de patrones sexistas y estereotipados.		
7. Se analizan los horarios de acceso a los diferentes medios por parte de mujeres y hombres.		
8. Se utilizan instrumentos de investigación para obtener información desagregada por sexo, edad, discapacidad, orientación sexual e identidad de género, entre otros, en el análisis de la población potencialmente destinataria de las campañas.		
9. Identifican posibles brechas de género existentes en la información a promover con la campaña.		
10. Se analizan los impactos diferenciados de la comunicación en mujeres y hombres.		

Fuente: Elaboración propia

Contenidos discursivos:

IDENTIFICACIÓN	SI	NO
11. Utiliza herramientas especializadas: datos desagregados por sexo, edad, discapacidad, orientación sexual e identidad de género, entre otros, así como documentación sensible al género, clase socioeconómica, etnia, diversidad sexual, etc.		
12. Se incorporan explicaciones o argumentos sensibles al género, clase socioeconómica, etnia y diversidad sexual, respecto al contenido de la información.		
13. Se identifican diferencias, similitudes y desigualdades entre mujeres y hombres, respecto al tema-objeto del posicionamiento (comunicados y boletines de prensa).		
14. Identifica necesidades, intereses y expectativas específicas de las mujeres destinatarias de los servicios que brinda la institución.		
15. Se reconocen las aportaciones de las mujeres y sus logros.		

Fuente: Elaboración propia.

Lenguaje:

IDENTIFICACIÓN	SI	NO
16. Se utiliza un lenguaje inclusivo que visibilice a las mujeres en los discursos, posicionamientos, comunicados, boletines de prensa y campañas institucionales (están explícitas las mujeres, -no se supone que están incluidas en el género masculino-)		
17. Son mensajes dirigidos solo a las mujeres, aunque el mensaje puede estar encaminado tanto para mujeres y hombres.		
18. Se utilizan términos cuyo contenido semántico sea discriminatorio cuando se utiliza en femenino.		
19. Al hablar de las mujeres, se las nombra por su condición, profesión, estatus social, entre otras, así como se hace con los hombres.		

Fuente: Elaboración propia.

Imágenes

IDENTIFICACIÓN	SI	NO
20. Hace un uso balanceado de la imagen de hombres y mujeres en los distintos promocionales y piezas de la campaña institucional. Se utiliza la alternancia de imágenes de mujeres y hombres en los materiales.		
21. Mujeres y hombres aparecen en igualdad de condiciones como sujetos de acción y referencia en las actividades presentadas.		
22. Mujeres y hombres son citados dentro de la misma categoría y no por separado.		
23. Mujeres y hombres aparecen asociadas/os a comportamientos o profesiones no estereotipadas (Por ejemplo, se rompe estereotipos al colocar hombres en tareas de cuidados y domésticos, o en profesiones consideradas culturalmente femeninas)		
24. El tamaño de las imágenes utilizadas para representar a mujeres y hombres es el mismo, y aparecen con la misma frecuencia.		
25. Las imágenes visualizan la pluralidad de mujeres no siempre el estereotipo de mujeres jóvenes, delgadas y "atractivas"		
26. Las mujeres no aparecen siempre en actitud pasiva o solo como beneficiarias.		

Fuente: Elaboración propia.

Roles y estereotipos de género:

DENTIFICACIÓN	SI	NO
27. Las mujeres se presentan como seres independientes, económicamente y en su capacidad de decidir.		
28. No se transmiten ideas de que las responsabilidades domésticas y cuidado de la familia son responsabilidad exclusiva de las mujeres (presentes solo como amas de casas y madres).		
29. No se proyecta a las mujeres desempeñando profesiones de menor reconocimiento que las que los hombres ejercen.		
30. No se presentan a las mujeres con características típicamente "femeninas": débiles, lloronas, sensibles, cariñosas, frágiles, sumisas, amargadas, envidiosas, celosas, chismosas, etc.		

Fuente: Elaboración propia.

3.7.3. Consideraciones para promover una participación ciudadana con enfoque de género en las actividades institucionales.

El ISDEMU como institución rectora de la Normativa Nacional para la Igualdad Sustantiva y Vida Libre de Violencia para las Mujeres, presenta estos lineamientos con el fin de aportar orientaciones prácticas a las instituciones del Estado salvadoreño para la transversalización del enfoque de igualdad y vida libre de violencia para las mujeres en materia de participación ciudadana, tal y como lo establece la LIE, en los artículos 4, 10 y 20 y el artículo 19 de la LEIV.

El artículo 4 numeral 4 de la LIE, establece que para su cumplimiento se debe: “eliminar los obstáculos al desempeño e intervención de las mujeres en todas las áreas del quehacer colectivo e individual y a la creación de condiciones que faciliten, propicien y promuevan la participación igualitaria de las mujeres y hombres en el pleno ejercicio de todos sus derechos”.

Asimismo, el artículo 10 literal b, plantea como criterios de aplicación del principio de Transversalidad en la actuación de las instituciones del Estado: “b) La estrategia de transversalidad del enfoque de género, se aplicará de forma progresiva y coordinada en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas estatales y de otros instrumentos, procedimientos, mecanismos y normativas en las instituciones del Estado”.

De igual forma, el artículo 20 establece: “Se promoverá la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio de los derechos políticos, incluidos entre otros, los derechos al voto, la elegibilidad, el acceso a todas las instancias y niveles de toma de decisiones, así como la libertad de organización, participación y demás garantías civiles y políticas”.

También, el artículo 19 de la LEIV define los mecanismos de participación y representación ciudadana a nivel nacional y local, deberán incluir dentro de sus normativas o reglamentos, acciones para erradicar la violencia contra las mujeres, en coherencia con la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Bajo este marco, las recomendaciones se clasifican en dos tipos:

Recomendaciones generales:

- Estudiar a la población a través de diagnósticos con enfoque de igualdad y vida libre de violencia para las mujeres. Deberá tenerse en cuenta, tanto la especificidad de cada colectivo, como la heterogeneidad de situaciones en las que se encuentran las mujeres. Para ello, se requiere utilizar instrumentos que recojan información y datos en cifras absolutas y porcentajes desagregados por sexo en las diferentes variables de análisis; seleccionar materiales de consulta que faciliten el análisis multidimensional de la situación en la que se encuentran mujeres y hombres. También, se sugiere realizar un mapeo del tejido de actores y actoras para identificar personas,

grupos y organizaciones con intereses significativos, en los temas de los derechos de las mujeres y población LGTBI, para conocer su grado de influencia en los territorios y asegurar su representación en los mecanismos y espacios de participación.

- Las acciones de participación institucional no son neutras al género. En este sentido, con el fin de evitar consecuencias discriminatorias, se recomienda prever los posibles impactos en el ejercicio de la ciudadanía en todo el curso de vida de mujeres y hombres. Para ello, el proceso de formulación de objetivos, establecimiento de medidas, estrategias, y actividades de comunicación, deben estar en correspondencia con los principios de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres. Por otra parte, se recomienda desarrollar procesos formativos, dirigidos al personal técnico que elaborará y ejecutará las actividades participativas.

Recomendaciones específicas

- Las instituciones deberán promover y facilitar las condiciones necesarias para garantizar que la participación ciudadana de las mujeres en los distintos

espacios y mecanismos, sea activa y libre. En ese sentido, se sugiere realizar las convocatorias en lugares y horarios, tomando en cuenta las responsabilidades domésticas de las mujeres, ofrecer el cuidado momentáneo de sus hijas e hijos, facilitar transporte, entre otras.

- Existe una tendencia a la sobre representación masculina en los espacios de participación ciudadana; por lo tanto, se sugiere promover que las mujeres, tengan una representación de al menos un 35%.
- Reducir las formas masculinizadas de tomar decisiones, promoviendo que las mujeres hablen, propongan y decidan sobre los recursos materiales y simbólicos del territorio, a partir de sus necesidades prácticas e intereses estratégicos, entre otras.
- Cualificar la participación ciudadana de las mujeres, lesbianas y mujeres trans a través de procesos formativos que les faciliten el ejercicio de sus liderazgos, avanzar en su empoderamiento e impulsar sus agendas políticas.

3.7.4. Protocolo para la detección, prevención y atención de casos de acoso laboral y acoso sexual en la institución.

Muchas veces las personas víctimas de acoso laboral o acoso sexual, buscan apoyo en la Unidad Institucional de Género, aunque la responsabilidad completa es institucional. A continuación, se describen los pasos metodológicos generales a seguir, para la construcción de un protocolo que pueda ayudar en la prevención y atención de los casos, desde la vía administrativa, cuando las mujeres que enfrentan hechos de violencia así lo decidan, tomando en cuenta que lo puede hacer por la vía judicial.

Paso 1: Adopción institucional de conceptos específicos de la LEIV. La institución debe apropiarse del objetivo de la LEIV, siendo este: “establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia”. En la preparación del protocolo institucional, se debe revisar el documento “Protocolo de atención a mujeres que enfrentan violencia basada en género”³, para conocer

³ Protocolo de atención a mujeres que enfrentan violencia basada en género, ISDEMU 2012

los flujogramas de atención para cada una de las tipologías establecida por ley. En este punto, la Comisión de Género y la Jefatura de Recursos Humanos, son instancias que deben estar involucradas en este proceso.

Pasó 2: Definición de fases: mecanismo para la detección, prevención y atención de casos de acoso sexual y acoso laboral. Con base en los flujogramas nacionales, se puede establecer un flujograma de intervención de casos para la institución (ver ejemplo de flujograma más adelante). Se deberá formar una comisión específica para estos casos con las unidades o gerencias claves como: área jurídica, recursos humanos y género y otras que se consideren pertinentes. También, se deberá realizar las coordinaciones necesarias con la UIAEM de la institución o en caso de no contar con una, articular esfuerzos interinstitucionales para la referencia con otra institución que cuente con UIAEM.

El protocolo deberá tener un procedimiento claro sobre:

- a. Las formas de quejas y ante quien hacerlas.
- b. Medidas de protección a la denunciante.
- c. Procedimiento de investigación del caso.
- d. Medidas disciplinarias de sanción acorde a su

reglamento interno, políticas de personal, ley del Servicio Civil u otro que regule su disciplina.

e. Derivación del caso a las instancias judiciales, cuando lo decida la denunciante.

f. Referencia a ISDEMU, Ciudad Mujer u otra instancia para el apoyo emocional, legal y/o acompañamiento, entre otros.

Los derechos de la persona denunciante, entre ellos:

a. Que se preserve en todo momento su intimidad y privacidad.

b. Que se le extienda copia de la queja formulada.

c. Se aplique la reserva total del expediente.

d. Ser informada y notificada en forma oportuna y veraz, de las actuaciones que se vayan realizando durante todo el proceso administrativo.

e. No ser coaccionada por las declaraciones vertidas durante el proceso.

f. Brindar las medidas de protección oportunas y adecuadas, que se consideren pertinentes o tomar en cuenta las que la denunciante sugiera, para su seguridad psicológica y física.

Posibles medidas de protección que la institución podrá adoptar para la persona que denuncia por la vía administrativa o judicial:

- a. Tomar en consideración los artículos de la LEIV, el 47 referente a la obstaculización al acceso a la justicia en el ejercicio de función pública y el artículo 57 relativo a las garantías procesales de las mujeres que enfrentan hechos de violencia.
- b. Se recomienda que la persona denunciada no haga pública la denuncia.
- c. Durante se efectúen las investigaciones pertinentes, la institución tomará medidas para evitar que la persona denunciada tenga comunicación con la persona denunciante.
- d. La persona denunciada debe abstenerse de amenazar a la denunciante o a sus familiares.
- e. La persona denunciante podrá solicitar el cambio de área, zona o espacio, según ella lo considere pertinente.
- f. Mientras dure el proceso, quedan prohibidas las remociones o traslados que desmejoren la situación laboral de la denunciante, comparada con la que tenía hasta el momento de interponer la queja.

g. Cambiar de área, zona o espacio físico de trabajo a la persona denunciada, hasta que se determine su responsabilidad ya sea por la vía administrativa o judicial.

h. La persona denunciada no podrá manipular, coaccionar, influenciar o amenazar a las testigas o testigos para desistir de participar en su calidad de testigos/as.

i. La persona denunciada deberá evitar enviar mensajes, por cualquier medio electrónico, amenazantes o que desacrediten la imagen de la persona denunciante.

Paso 3: Elaborar estrategia de prevención. El protocolo deberá contemplar una estrategia de prevención de todos los tipos de violencia contra las mujeres, con especial énfasis en acoso sexual y acoso laboral con la finalidad de preservar un adecuado ambiente de trabajo, productividad y salud física y emocional del personal (puede incluir acciones de formación, campañas de desensibilización, medidas para facilitar de detención de casos, etc.) Retomando la LEIV y la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo para realizar en común las acciones de prevención.

Paso 4: Presentación de propuesta a titulares y personal

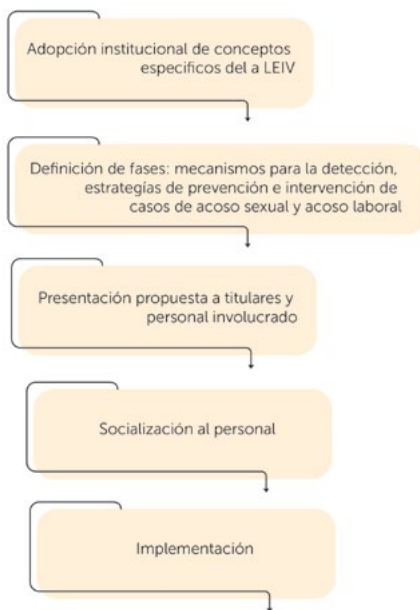
involucrado. El documento propuesto, deberá ser presentado a titulares institucionales para su aprobación.

Paso 5: Socialización con todo el personal de la institución. La Comisión de Género será la responsable de socializar el documento de protocolo aprobado. La socialización será constante.

Paso 6: Implementación. Las personas titulares de la institución extenderán un documento oficial que indique la fecha de aprobación del protocolo, así como la entrada en vigor del mismo. En este marco, se deben reformar los reglamentos internos de trabajo para armonizarlos con el protocolo.

Para la implementación es clave la conformación de una comisión específica para estos casos con unidades o gerencias claves como: área jurídica, Recursos Humanos. Unidad de Género, Comité de Salud y Seguridad Ocupacional y otras que se consideren pertinentes. Deberá estar integrada de manera equilibrada por sexo. Sus integrantes deberán formarse y sensibilizarse constantemente sobre violencia contra las mujeres, y cumplir requisitos necesarios, como honorabilidad y competencia demostrable y no haber estado vinculada/o a hechos de violencia.

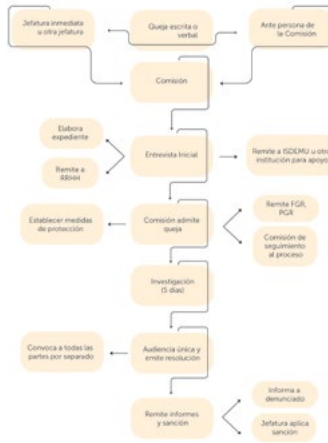
Gráfico 5. Ruta para la formulación de Protocolo para la detección, prevención y atención de casos de acoso laboral y acoso sexual en las instituciones.



Fuente: Elaboración colectiva con UIG

Como ejemplo de la implementación práctica del Protocolo para la detección, prevención y atención de casos de acoso laboral y acoso sexual en las instituciones, se toma como base el flujograma de la queja del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

Ejemplo de flujograma⁴



4 Ejemplo tomado como base del protocolo de prevención y actuación institucional en casos de acoso laboral y sexual del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial - MIGOBTD

BIBLIOGRAFÍA

PNUD. (s.f.). Diagnóstico Institucional de Género. In Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (Ed.), *Cómo elaborar una estrategia de género para una oficina de país* (pp. 43–44). Recuperado de

<http://new.paho.org/hq/dmdocuments/2009/Como%20elaborar%20una%20estrategia%20de%20genero%20para%20pais2.pdf>

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). (2006). *Presupuestos sensibles al género. Conceptos y elementos básicos*. México D.F., México: UNIFEM.

Armijo, M. A. (s.f.). *Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*. Recuperado de

https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/5/39255/30_04_MANUAL_COMPLETO_de_Abril.pdf ISDEMU (2014). *Lineamientos institucionales para la igualdad sustantiva*. El Salvador: ISDEMU.

ANDÍA, Bethsabé y Arlette BELTRÁN (2002). Análisis del presupuesto público con enfoque de género. Estudio de caso para Villa El Salvador. Perú: UNIFEM.

Blanco López, Paloma (2017). Inclusión de la Categoría de género en los presupuestos públicos en el marco de la orientación al resultado. Alcances y Limitaciones de su aplicación en México. La ventana. Revista de Estudios de género. Vol.5, N°45. Enero-Junio 2017. Guadalajara, México.

SERNAM (2001). Términos Básicos de la Teoría de Género. Taller Internacional de Estadísticas con Equidad de Género. México: INEGI.

FITZGERALD, Rona (2002). "Iniciativa de presupuestos públicos con enfoque de género". Ponencia presentada en el Congreso sobre reducción de la pobreza, gobernabilidad democrática y equidad de género, panel Núm. 8. España.

PÉREZ, Lucía y María Concepción MARTÍNEZ (2003). Investigación Comparativa de Experiencias de Iniciativas de Presupuesto Sensible al Género.

ESIM, Simel (2000). "Iniciativas de Presupuestos para América Latina y el Caribe con Enfoque de Género: una herramienta para mejorar la

fiscalización y lograr la implementación efectiva de políticas”. En la Octava Conferencia Regional Sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Lima, 8-10 de febrero.

SILVEIRA, Sara (2005). Políticas públicas de equidad de género en el trabajo en los países del Cono Sur. Serie Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur. Washington: OEA.

ISDEMU. Guía para elaborar los planes municipales de prevención de la violencia contra las mujeres. ISDEMU. Noviembre 2015.

ISDEMU. Guía para la elaboración de planes de prevención de la violencia contra las mujeres en instituciones públicas y privadas. ISDEMU. Noviembre 2015.

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 –LEIV-.

Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres – PNVLV.



GOBIERNO DE
EL SALVADOR



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

Con el apoyo de:

