

Lineamientos para la transversalización de la igualdad y prevención de la violencia de género en la gestión municipal 2021





GOBIERNO DE
EL SALVADOR

CONTENIDO

Presentación.....	9
Introducción.....	11
Rol del ISDEMU.....	15
1. Mecanismos Institucionales para transversalizar la igualdad y la prevención de la violencia contra las mujeres.....	21
1.1 Unidad Municipal de la Mujer – UMM.....	23
1.2 Comisión Municipal de Género.....	41
1.3 Plan Municipal de igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres.....	51
1.4 Presupuesto Municipal con enfoque de género.....	107
1.5 Herramientas municipales para la igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres.....	121
1.5.1 Plan de formación en género.....	124

1.5.2 Manual de comunicación institucional con enfoque de género.....	131
1.5.3 Promoción de espacios para la participación ciudadana de las mujeres.....	145
1.5.4 Protocolo para abordaje de acoso sexual y laboral.....	150

SIGLAS Y ACRONIMOS

LIE	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres
LEIV	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
PNI	Plan Nacional de Igualdad



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

PRESENTACIÓN

El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer –ISDEMU-, institución rectora de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres (LIE) y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) presenta los “Lineamientos para la transversalización de la igualdad y prevención de la violencia de género en la gestión municipal”, que forman parte de los instrumentos y herramientas de políticas públicas, que deben cumplir las instituciones del Estado, de acuerdo a sus competencias estipuladas en el marco normativo de las mujeres en El Salvador.

Los lineamientos son instrumentos de gestión y sientan las bases para las transformaciones municipales necesarias para el logro de la igualdad, la erradicación de la discriminación y de la violencia contra las mujeres. Contienen los criterios técnicos para el funcionamiento de las Unidades Municipales de la Mujer (UMM) y demás

mecanismos para institucionalizar y operativizar la normativa para los derechos humanos de las mujeres a nivel territorial.

El proceso hacia una cultura para la igualdad sustantiva y a las garantías para el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres es complejo y requiere de un sólido compromiso y una voluntad política e institucional en todos los niveles y con preponderancia el nivel más alto a través de procesos, mecanismos, responsabilidades compartidas y recursos claramente establecidos para su alcance a nivel local.

Por tanto, los gobiernos locales deberán desarrollar esfuerzos y acciones tomando en consideración los principios establecidos en la normativa de igualdad y vida libre de violencia, a través de la implementación de acciones concretas.

INTRODUCCIÓN

Los presentes lineamientos definen el proceso de creación, desarrollo y fortalecimiento de los diferentes mecanismos municipales para la implementación de la normativa para la Igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, que se resumen en los siguientes:

1. Unidad Municipal de la Mujer – UMM
2. Comisión Municipal de Género
3. Diagnóstico de género en la gestión municipal
4. Plan Municipal de Igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres
5. Presupuesto Municipal con Enfoque de Género
6. Herramientas municipales para la igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres: plan de formación en género para personal de la alcaldía; manual de comunicación institucional con enfoque de género, y protocolo para abordaje de acoso sexual y laboral

Para cada uno de los mecanismos anteriores, se describe el marco legal al que responden, en concordancia con la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).

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 institucional.

Para operativizar la LEIV se establece el principio de integralidad, interseccionalidad e intersectorialidad que implica la coordinación y articulación de las instituciones del Estado para la erradicación de la violencia contra las mujeres. 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.

Los presentes lineamientos responden al Plan Nacional de Igualdad 2021-2024 que es el hilo conductor que operativiza la perspectiva de igualdad y no discriminación a nivel nacional y municipal. Por tanto, cada mecanismo cuenta con un marco legal, los lineamientos para su cumplimiento, sus funciones, recomendaciones generales y competencias del ISDEMU. Al final de cada sección, se encuentra una caja de herramientas con instrumentos para implementar.

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 a nivel territorial para acompañar y asesorar a las municipalidades en la aplicación del principio de transversalidad y los principios rectores de integralidad, intersectorialidad e interseccionalidad para una vida libre de violencia para las mujeres.

Para el cumplimiento de sus atribuciones, el ISDEMU desarrolla las siguientes acciones:

- a) Promover y apoyar la creación de mecanismos de coordinación interna, 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 la LIE.
- 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.

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

- 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 ley.
- h) Otras acciones indispensables y convenientes para el mejor desempeño de sus objetivos, el adecuado cumplimiento de esta ley o que se le atribuyan en otras leyes.



**Mecanismos Institucionales para Transversalizar
la igualdad y la prevención de la violencia en la
Gestión Municipal**



1.1. Unidades Municipales de la Mujer - UMM

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

Marco Legal

En 2008, se reforma el Código Municipal, incorporando competencias a los concejos municipales, referidos a la “promoción y desarrollo de programas y actividades destinadas a fortalecer la equidad de género, por medio de la creación de la Unidad Municipal de la Mujer”¹, reforma que mandata, la instalación de las unidades municipales de las mujeres para los gobiernos locales.

1 Artículo 4, numeral 29 del Código Municipal.

En el Título III del Código Municipal, competencia 29 establece lo siguiente: «Promoción y desarrollo de programas y actividades destinadas a fortalecer la equidad de género, por medio de la creación de la Unidad Municipal de la Mujer».

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.

Las Unidades Municipales de la Mujer tienen el propósito de institucionalizar el principio de igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres, implementando acciones que favorezcan y fortalezcan la capacidad de respuesta de los gobiernos locales en materia de derechos humanos de las mujeres a nivel territorial.

Las UMM deben asumir un rol de asesoría, orientación e incidencia para identificar respuestas, programas y estrategias que contribuyan a eliminar las brechas de desigualdad de género y los obstáculos que limitan el ejercicio de derechos de las mujeres a una vida libre de violencia; que sean respaldados, financiados y puestos en marcha por los distintos ámbitos de la gestión municipal.

Su objetivo es facilitar y transversalizar los principios de igualdad y vida libre de violencia en las políticas, planes, programas, proyectos, normativas y acciones desarrolladas por los gobiernos municipales. Su misión es ser la instancia responsable que promueve, coordina, facilita, asesora y monitorea acciones, estrategias y políticas para la incorporación del principio de igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres en la municipalidad.

Lineamientos para la creación de la Unidad Municipal de la Mujer - UMM

Para crear la Unidad Municipal de la Mujer, las municipalidades deberán realizar las siguientes acciones:

- a) Planificar: número de personas a contratar (de acuerdo con organigrama funcional y presupuesto municipal), ubicación en el organigrama, ubicación física y otorgamiento de presupuesto anual para su funcionamiento y ejecución del plan municipal de igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres.

- b) La UMM deberá colocarse en la estructura del gobierno municipal, con una posición que le confiera autoridad y jerarquía, como una instancia asesora de la máxima autoridad municipal.

- c) Debe garantizarse que cuente con un perfil de jefatura, a fin de que sea una estructura orgánica que dinamice e institucionalice el enfoque de género. Teniendo en cuenta que las acciones que se derivan de las UMM, no son de exclusiva responsabilidad de esta Unidad, sino de todo el tejido institucional del gobierno municipal.

- d) Deberá elaborar y aprobarse el documento que legitime la creación de la UMM que contemple la

ubicación en la estructura organizacional y defina el cargo de la persona responsable (jefatura).

- e) Establecer el nombramiento de la persona especialista en género que fungirá como jefa de la UMM; quien deberá tener únicamente las funciones y atribuciones para la transversalización del principio de igualdad y vida libre de violencia para las mujeres. No deberá fusionarse la UMM con otros ejes transversales como juventud, etc. porque cada mecanismo requiere de sus propios procesos para el cumplimiento de sus mandatos.
- f) El Concejo Municipal deberá promover y garantizar la coordinación de la UMM con el resto de unidades, áreas o departamentos del gobierno municipal para el impulso de la igualdad y prevención de la violencia de género.
- g) La persona jefa de la UMM, será la enlace técnica del ISDEMU, como institución rectora de la normativa para la igualdad.

Funciones de las UMM:

La UMM es la responsable de velar, asesorar y monitorear la transversalización del principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia en todo el quehacer del gobierno municipal; por tanto, sus funciones se ordenan bajo 3 aspectos generales:

1. Fortalecimiento institucional para transversalizar el enfoque de género en todas las áreas, decisiones e instrumentos de la gestión municipal, deberá:

- a. Asesorar y facilitar al concejo municipal propuestas y herramientas técnicas para incorporar la igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres en las decisiones, planes, programas y presupuestos municipales.
- b. Promover y gestionar procesos de sensibilización, capacitación y formación sobre derechos humanos de las mujeres al Concejo Municipal y personal técnico de las distintas áreas de la gestión municipal.

- c. Asesorar y monitorear a las dependencias de la Alcaldía en el cumplimiento de la Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la Violencia contra las mujeres².
- d. Velar por el cumplimiento de la normativa a favor de los derechos humanos de las mujeres, en las políticas, planes, programas, proyectos y acciones municipales y en cada uno de los servicios que brindan a la población.
- e. Proponer instrumentos específicos que contribuyan a transformar la cultura organizacional de la municipalidad, reduciendo los potenciales condicionantes (simbólicos, políticos, institucionales y técnicos) para el avance de la igualdad.
- f. Informar y divulgar ante el personal político y técnico de la municipalidad, las acciones e impactos de los

² Consultar: Guía para la elaboración de Planes de Prevención de la Violencia contra las Mujeres en Instituciones Públicas y Privadas

- a. esfuerzos municipales por la igualdad y prevención de la violencia de género.
- g. Asesorar al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (Art. 7), en lo relativo a la prevención de la violencia contra las mujeres, como un factor de riesgo psicosocial.
- h. Asesorar a la Comisión de Género (ver apartado de Comisión de Género).

2. Diseño y puesta en marcha de acciones para modificar la posición de subordinación de las mujeres, promoviendo relaciones más equitativas en el municipio:

- a. Facilitar y asesorar la elaboración de diagnósticos que evidencien la situación de las mujeres y las brechas de género existentes, conjuntamente con otras dependencias municipales. Para visibilizar el estado actual de la municipalidad respecto al enfoque de género en toda la gestión (interna y externa).

- b. Participar en los procesos de diseño de herramientas de planificación municipal (estratégicas, operativas, presupuestarios, normativos, evaluativos, etc.), para orientar y garantizar la incorporación de la igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres en la gestión municipal.
- c. Orientar a las dependencias para establecer sistemas de información desagregada por sexo e indicadores de géneros; así como su respectivo monitoreo al interior de la municipalidad.
- d. Promover estudios e investigaciones para organizar un sistema de información, registro, seguimiento y evaluación de la situación de mujeres y hombres en el municipio.
- e. Contribuir a identificar las necesidades y demandas -prácticas y estratégicas- de las mujeres y sus expresiones organizativas; facilitando la interlocución entre las ciudadanas con la municipalidad y coordinar acciones conjuntas por los derechos humanos de las mujeres.

- f. Orientar y derivar a la institución pertinente a mujeres que enfrentan situaciones de violencia de género.
- g. Diseñar e implementar en coordinación con otras dependencias municipales, procesos para promover la participación ciudadana de las mujeres, a nivel comunitario y municipal.
- h. Articular esfuerzos con otros actores locales para construir y fortalecer alianzas para promover la equidad de género y los derechos de las mujeres.
- i. Informar y divulgar ante la población, instituciones y asociaciones del municipio, las acciones e impactos municipales por la igualdad y prevención de violencia contra las mujeres.
- j. Asesorar, diseñar y ejecutar campañas para promover la igualdad y el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres.

3. En la administración y planificación municipal, de acuerdo a los procedimientos municipales, tendrá responsabilidades como:

- a. Seguimiento a las actividades de monitoreo y evaluación establecidos en el Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la Violencia contra las Mujeres.
- b. Elaborar informes de actividades. Gestionar a nivel interno la entrega de informes periódicos sobre el cumplimiento de objetivos, estrategias y políticas municipales en materia de igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres implementadas.
- c. Conocer y dar seguimiento a la ejecución de los recursos financieros vinculados con la equidad de género.
- d. En coordinación con el Comité de Género, desarrollar estrategias de gestión y movilización de fondos para el fortalecimiento de las acciones de género.

Recomendaciones generales

- La Unidad debe estar en una posición que le confiera, dependencia directa con la máxima autoridad municipal y que cuente con autoridad para el cumplimiento de sus responsabilidades.
- Anualmente deberá contar con recursos institucionales suficientes que le permitan dar cumplimiento a sus funciones y responsabilidades.
- Debe superarse la idea de que las funciones de la UMM se basan únicamente en la ejecución de proyectos o acciones con las mujeres del municipio, colocándolas como parte del departamento de Participación Ciudadana y limitando sus funciones a ese nivel.
- Debe estar vinculada a las distintas áreas, unidades, departamentos o direcciones de la municipalidad, y de manera estratégica con las relacionadas al presupuesto y planificación interna y al diseño de servicios públicos municipales; de tal manera que incida al interior de la municipalidad, como en los servicios que brinda a la población.

Competencias del ISDEMU

El ISDEMU, como institución rectora, es responsable de promover y apoyar la implementación de los principios de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres en todas las instancias del Estado; por lo que deberá asesorar la conformación e instalación de la Unidad Municipal de la Mujer; asesorar técnica y estratégicamente la elaboración de los diagnósticos municipales de género; asesorar la formulación e implementación del Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la Violencia contra las Mujeres; asesorar los procesos de formación en género; proveer herramientas para la transversalización de la igualdad y vida libre de violencia para las mujeres en la municipalidad.

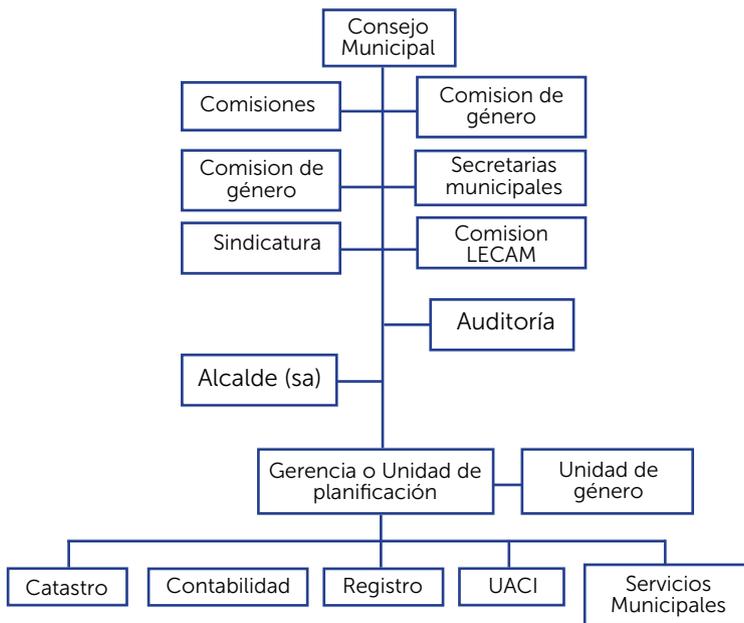
Portanto, el ISDEMU es responsable de velar por el cumplimiento de la aplicación de la estrategia de transversalidad, y para alcanzar este propósito, las leyes le facultan para gestionar y proporcionar apoyo técnico en el establecimiento de las Unidades Municipales de la Mujer.

Caja de herramientas

A continuación se presentan insumos o ideas útiles que puedan ocuparse como parámetros básicos en las municipalidades. Son propuestas de “Corta-Pega-Personaliza” para que cada UMM cumpla sus funciones y responsabilidades con la mayor eficiencia posible.

a. Propuesta de ubicación de la UMM en el organigrama municipal

A continuación, un ejemplo de organigrama que ilustra la ubicación de la UMM de forma óptima para la transversalización del principio de igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres en las dependencias municipales.



Fuente: Políticas Públicas Municipales para la Equidad de Género, GIZ – FUNDE

b. Personal sugerido para conformar la Unidad Municipal de la Mujer

La persona designada a este puesto, deberá contar con capacidades y conocimientos específicos en materia de derechos humanos de las mujeres.

La UMM 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. Se debe garantizar que sea personal contratado a tiempo completo y específico para las funciones de esta Unidad.

El equipo de trabajo propuesto para conformar la Unidad Municipal de la Mujer es:

- Una persona para la gerencia o jefatura de la UMM, especialista en género.
- Una persona especialista en temas de formación y desarrollo de capacidades con enfoque de género.
- Asistente técnica que colabore en la gestión administrativa.

Perfil indispensable del personal de la Unidad Municipal de la Mujer:

- Profesional en ciencias sociales con experiencia en materia de género y derechos humanos.
- Estudios y experiencia en la aplicación y análisis del enfoque de género y transversalización de la perspectiva de género y desarrollo local. Se priorizará el conocimiento de herramientas y técnicas metodológicas para transversalizar el principio de igualdad y vida libre de violencia y gestión municipal.
- 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 concejales y autoridades de la administración municipal.

1.2. Comisión Municipal de Género

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

La efectiva transversalización del enfoque de género y vida libre de violencia para las mujeres en los municipios dependerá de la coordinación y compromiso que asuman los gobiernos municipales. De ahí la importancia del rol de las Comisiones de Género en el cumplimiento de la normativa de género.

Marco Legal

El artículo 30 numeral 3 del Código Municipal establece: “Son facultades del Concejo Municipal: nombrar las comisiones que fueren necesarias y convenientes para el mejor cumplimiento de sus facultades y obligaciones que podrán integrarse con miembros de su seno o particulares (...)”.

La Comisión Municipal de Género, deberá mantener una comunicación fluida con el resto de integrantes del Concejo y tendrá la facultad de definir, acompañar, respaldar y ejecutar las acciones necesarias para lograr una integración de la igualdad y una vida libre de violencia hacia adentro y en los servicios que se prestan.

El artículo 4 de la LIE, establece que las instituciones del Estado son las siguientes:

1. Lograr la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas así como, la eliminación de los factores que impiden desarrollar sus capacidades para tomar decisiones sobre su vida;
2. 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;

3. Eliminar 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,
4. 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.

Definición

La Comisión de Género es la instancia conformada por integrantes del Concejo Municipal responsable de operativizar la perspectiva de igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres en la gestión municipal.

Es responsabilidad de la Comisión de Género en coordinación con la UMM, proponer, elaborar y gestionar la aprobación de los mecanismos (diagnóstico de género, plan de Igualdad y vida libre de violencia, presupuesto, protocolos, manuales de comunicaciones, mecanismos de participación ciudadana de las, mujeres entre otros) y demás normativas, lineamientos e instrumentos municipales para transversalizar el principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia.

Lineamientos para la creación de la Comisión de Género

En cumplimiento de la LIE y LEIV se recomienda tomar en cuenta los siguientes aspectos para conformar la Comisión Municipal de Género:

Tener en cuenta que la UMM es la instancia asesora y monitora; mientras la Comisión de Género es la que coordina la implementación del principio de igualdad y prevención de la violencia de género en el gobierno municipal.

Las personas concejales de la Comisión deben formarse, sensibilizarse y de manera continua en

temas de igualdad de género, no discriminación, vida libre de violencia y derechos humanos de las mujeres. La Comisión de Género tendrá la responsabilidad de realizar informes de avances y cumplimiento del Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la Violencia contra las Mujeres, de lo realizado por todas las unidades organizativas de la municipalidad.

Las personas concejales que conformen esta Comisión deberá tener la idoneidad y capacidad técnica y política para cumplir con los compromisos y los mandatos de ley en materia de igualdad y vida libre de violencia para las mujeres.

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 Municipal de Igualdad prevención de la Violencia contra las Mujeres, garantizando presupuestos para su implementación. En dicho acuerdo quedará plasmada esta responsabilidad.

Funciones de la Comisión de Género

- a) Responsable directa de la implementación de los procesos de transversalización de los principios de intersectorialidad, integralidad, laicidad e interseccionalidad, en coordinación con la UMM.
- b) Responsable de coordinar el desarrollo del diagnóstico de género en la gestión municipal en coordinación con la UMM.
- c) Coordinar la elaboración de los mecanismos municipales para la igualdad: diagnóstico de género, plan de igualdad y vida libre de violencia para las mujeres, y presupuesto.
- c) Coordinar, facilitar e incidir para que el concejo municipal apruebe los procesos de transversalidad del enfoque de género en el quehacer municipal.
- e) Definir líneas de trabajo que correspondan al Concejo Municipal para el impulso de la igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres.
- f) Coordinar, monitorear y evaluar la implementación del Plan Municipal de Igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres.
- g) En coordinación con la UMM, desarrollar estrategias de gestión y movilización de fondos para la sostenibilidad de

las acciones de género.

- h) Convocar al Concejo Municipal y demás personal a los procesos formativos y de sensibilización en género.
- i) Garantizar la aplicación del enfoque de género en las evaluaciones de desempeño del personal municipal.
- j) Respaldar a la UMM y presidir las actividades y acciones estratégicas con impacto territorial en materia de igualdad y prevención de la violencia.

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 técnica y estratégicamente a la Comisión de Género en la formulación de elaboración de los diagnósticos municipales de género, formulación e implementación del Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la Violencia contra las Mujeres; etc.

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

A continuación se presentan insumos o ideas útiles que puedan ocuparse como parámetros básicos en las municipalidades. Son propuestas de “Corta-Pega-Personaliza” para que se cumplan las funciones y responsabilidades con la mayor eficiencia posible.

a. Propuesta de acuerdo para nombrar la Comisión de Género

EL/LA INFRASCRITO/A ALCALDESA MUNICIPAL

CERTIFICA: Que en las páginas _____ y _____ siguientes del libro de actas y acuerdos que la alcaldía lleva en el corriente año, se encuentra acta que conduce:

ACTA NUMERO_En el local de sesiones de la alcaldía municipal de _____ a las _____ horas del día _____ del mes de _____ del año dos mil trece, reunidos los miembros y miembros del concejo municipal: _____

el/la alcalde/sa municipal, dio por abierta esta sesión con los siguientes acuerdos:

ACUERDO NÚMERO _____ El concejo municipal en uso de sus facultades y en conformidad del Art.30 numeral 3 del código municipal, que establece que es facultad del Concejo Municipal: Nombrar las Comisiones que considere necesarias para el mejor funcionamiento de sus facultades y obligaciones; por tanto este Concejo ACUERDA: conformar la Comisión de Género integrada por las siguientes personas: _____ (coordinador/a),

para que sea esta comisión, quien coordine con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (IODEMU), el cumplimiento de las atribuciones que el Marco Normativo de Igualdad establece al Concejo municipal. La referida comisión tendrá efecto a partir del día _____ del mes de _____ del dos mil xxx.

COMUNIQUESE - Y no habiendo nada más que hacer constar se da cerrada la presente acta que firmamos //

Y para efectos legales se extiende la presente en la Alcaldía Municipal de _____ los _____ días del mes de _____ de _____ de año dos mil xx

Alcalde/sa Municipal
Municipio de _____

Secretario/a Municipal

1.3. Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la Violencia contra las Mujeres

- Marco legal
 - Definición
 - Lineamientos para el cumplimiento
 - Caja de herramientas
-

Marco legal

El Plan Municipal de Igualdad y prevención de la Violencia contra las mujeres, tiene el propósito de transversalizar el principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres en el quehacer de la comuna. Este compromiso se manifiesta a través de la asignación de recursos humanos, materiales y financieros para su implementación.

El artículo 12 de la LIE, plantea la formulación y evaluación de los planes de igualdad y erradicación de la discriminación., “Los gobiernos locales deberán elaborar sus planes de igualdad dentro del marco de los lineamientos y objetivos del plan

nacional y en coherencia con el desarrollo que se espera de ellos, de acuerdo con sus capacidades y autonomía.”

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.

El Artículo 29.- Concejos Municipales: 1) Elaborar cada tres años, el Plan Municipal para la Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres, el cual deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (PNVLV).

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.

El Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la Violencia contra las Mujeres es una herramienta que refleja el compromiso del gobierno local para alcanzar los objetivos, metas y acciones en la consecución de la igualdad sustantiva en el municipio. Para el cual se definen los mecanismos de gestión municipal, se asignan recursos humanos, materiales y financieros, y se diseñan los instrumentos de monitoreo, seguimiento, evaluación e informes.

En este sentido, el ISDEMU como ente rector de esta normativa, 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 asesora técnicamente la formulación e implementación del Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la Violencia contra las Mujeres.

Definición

El proceso de formulación del Plan Municipal consiste en lo siguiente:

PASO 1: Elaboración del diagnóstico para analizar la realidad de mujeres y hombres en el municipio.

El equipo responsable, delegado por el concejo municipal, presenta el proceso para la elaboración del diagnóstico participativo y las herramientas metodológicas a utilizar. Incluye las fechas para realizar los talleres y entrevistas y el proceso para recabar toda la información.

PASO 2: Recolección, sistematización y análisis de la información del diagnóstico.

El equipo responsable, delegado por el concejo, sistematiza la información recopilada: datos estadísticos, el resultado del Mapa de Riesgo Comunitario, el análisis de documentos municipales, entre otros. Luego se redacta el borrador del informe diagnóstico.

PASO 3: Elaboración del documento de diagnóstico.

Una vez elaborado el borrador de informe diagnóstico, se presenta al concejo municipal, para discutir y analizar los hallazgos obtenidos, así como las posibles respuestas y recomendaciones para superarlos. Estas recomendaciones servirán para identificar las líneas de acción y acciones concretas que serán incorporadas en el Plan.

PASO 4: Validación del diagnóstico por el concejo municipal.

Posterior a la discusión con el CMPV, se presenta el documento final de Diagnóstico sobre violencia contra las mujeres al Concejo Municipal para su retroalimentación, validación y aprobación.

PASO 5: Formulación del Plan municipal de igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres.

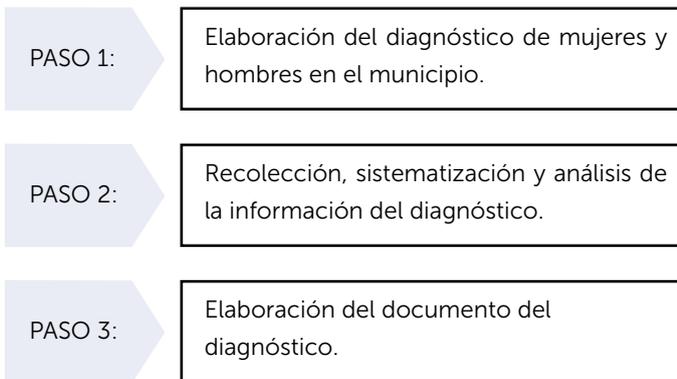
Con todos los elementos de discusión y análisis obtenidos en el proceso participativo de elaboración del diagnóstico y la retroalimentación del concejo municipal, el equipo responsable puede iniciar la redacción del Plan.

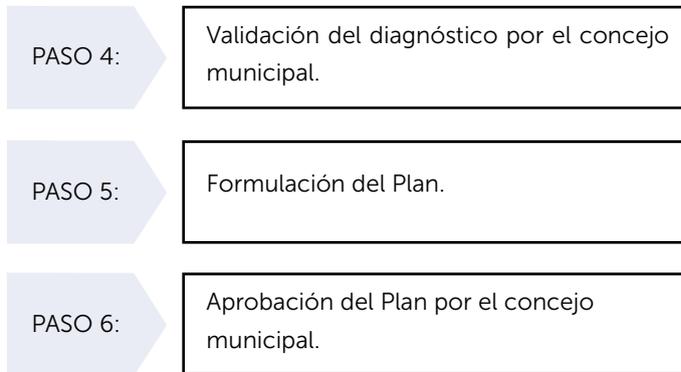
PASO 6: Aprobación del Plan municipal de igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres.

Una vez finalizado el documento, el paso final es la aprobación del mismo por parte del concejo, a través de un acuerdo municipal donde se estipulará también el presupuesto asignado para su ejecución.

Estos pasos se presentan en el esquema que se presenta a continuación.

Esquema No 1
Pasos para la elaboración del PMIPVCM





Fuente: elaboración propia

Recomendaciones generales

Los principios del Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la Violencia contra 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 por ámbitos prioritarios de acción.

El Plan debe tener vinculación y articulación con todo el quehacer municipal y 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 de la alcaldía. Deben definirse indicadores y mecanismos de seguimiento, monitoreo, evaluación e informes.

Se debe desarrollar capacitación, formación profesional y procesos de sensibilización de todo el personal para el avance de la igualdad y una vida libre de violencia para las mujeres.

Lineamientos para el cumplimiento

Un diagnóstico permitirá conocer y comprender como se encuentra la gestión municipal y el estado del municipio respecto a la igualdad, e identificar los posibles problemas que habrá que superar y solucionar para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

El proceso para la elaboración del diagnóstico de género es el siguiente:

1. Se elabora el perfil del diagnóstico y se planifica el proceso que llevará. En este primer momento, debe tomarse en cuenta la dimensión participativa del diagnóstico que facilita la sensibilización y la reflexión. La propuesta del perfil se valida con las autoridades municipales.
2. Se revisan los mandatos del Plan Nacional de Igualdad vigente y del Plan de Acción de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia – PNVLV y se retoman los pertinentes a los gobiernos locales, así como la recopilación de toda la información estadística necesaria.
3. Se define el alcance del diagnóstico a nivel interno y externo. El alcance interno puede extenderse a cualquier área y categoría de análisis, partiendo del Plan Estratégico de la comuna. El alcance externo son los datos estadísticos que se obtienen, según los ámbitos definidos en el Plan Nacional de Igualdad.

Los ámbitos que pueden incluirse son:

a. Gobierno municipal (interno)

- Cultura organizacional y gobierno municipal. 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), conciliación de la vida familiar y laboral, clima organizacional – laboral, identificar situaciones de violencia basada en género, y acoso laboral y sexual.

- Comunicación municipal con perspectiva de género. Identificar si la comunicación es sexista o tiene elementos de violencia simbólica.
- Armonización de normativas. Diagnóstico de las principales normativas municipales: leyes, reglamentos, resoluciones, políticas, lineamientos o cualquier otro acto jurídico o administrativo) para determinar si están armonizados con la LIE y LEIV.

b. Áreas temáticas territoriales (externo)³

- *Educación:* Porcentajes de mujeres y hombres con acceso a becas, acceso a programas de alfabetización, matrícula por nivel escolar, deserción escolar.

³ Manual hacia un diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el municipio con enfoque de género. Alejandra Massolo, Dalia Barrera Bassols e Irma Aguirre Pérez. 2005

- *Salud sexual y reproductiva:* está relacionado con el cuidado del cuerpo, también con el conocimiento, la apropiación y al poder decidir de forma autónoma.
- Es necesario contar con datos sobre el acceso de las mujeres a los servicios de salud, número de embarazos adolescentes, planificación familiar.

Autonomía económica: Se deberán identificar las características del trabajo de mujeres y hombres; mujeres participando en proyectos de emprendedurismo u otras que se desarrollen en el municipio, bolsas de empleo (acceso/tipo de empleo).

- Participación política:* Es importante identificar la participación de las mujeres en los espacios de participación política y ciudadana del municipio:
- Porcentaje de la participación de mujeres y hombres en el concejo municipal, número de mujeres y hombres participando en ADESCOS, Juntas de Agua, o cualquier otra organización comunitaria (destacando el porcentaje de mujeres en puestos de toma de decisiones); ordenanzas de convivencia ciudadana y contravencional, entre otras.

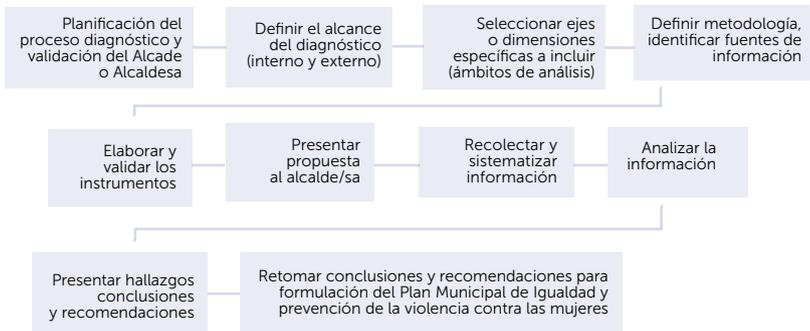
Situación Violencia contra las mujeres: A través del levantamiento del mapa de riesgos de violencia contra

- las mujeres⁴ y los datos estadísticos de denuncias de violencia recibidas en la Policía Nacional Civil y/o en los
 - Juzgados.
4. Presentar propuesta al Alcalde o Alcaldesa, quien debe estar informada de todo el proceso del diagnóstico y apoyar al mismo a través de correos o memorandos internos al personal.
 5. Recolectar y sistematizar información. El proceso de recolección de información deberá ser respaldado por la máxima autoridad municipal.
 6. Analizar la información. La UMM y la Comisión de Género, serán las responsables de este análisis, con la asesoría técnica del ISDEMU.

4 El mapa de riesgo de violencia contra las mujeres, es una adaptación de la metodología utilizada en gestión del riesgo, que tiene como objetivo la sensibilización e identificación de las zonas que en la comunidad representan riesgo para las mujeres o son lugares donde ya están ocurriendo situaciones de violencia que deben ser atendidas.

7. Presentar hallazgos y conclusiones por dimensiones o ejes de análisis. La Comisión de Género presentará los hallazgos a titulares y se socializará con el personal clave.
8. Retomar conclusiones para desarrollar la formulación del Plan Municipal de Igualdad y prevención de la Violencia contra las mujeres.

Gráfico 1. Proceso para elaboración del diagnóstico de género



Fuente: elaboración propia

Caja de herramientas

La caja de herramientas, es presentar insumos o ideas útiles que se ocupen como parámetros básicos para todas las municipalidades. Es una propuesta de “Corta-Pega-Personaliza” para transversalizar la igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres en el municipio. Para el diagnóstico se comparten los siguientes instrumentos:

Recopilación de datos internos de la municipalidad:

Esta debe incluir toda la información disponible a nivel interno de la municipalidad sobre los siguientes aspectos: La integración de la perspectiva de género en la planificación municipal, en las estructuras y herramientas de trabajo municipal (por ejemplo, la inclusión del enfoque de género en los planes municipales/ departamentales de protección civil), en los programas y servicios municipales, en los procedimientos administrativos, las condiciones laborales de mujeres y hombres (jefaturas de mujeres y hombres, criterios de selección y ascenso laboral, políticas de conciliación laboral, etc.).

Una vez recopilada la información, se realiza el análisis y procesamiento de los datos que comprende descubrir las desigualdades presentes en el municipio, a través de sistematizar los datos concretos, compararlos y analizar las posibles causas y consecuencias en la calidad de mujeres y hombres. Hay que recordar que con un diagnóstico certero se podrán diseñar acciones de mayor y mejor impacto en el Plan. A continuación, se presentan algunas sugerencias de instrumentos que pueden aplicarse para este fin.

Instrumento N° 1

Encuesta: Transversalidad del principio de igualdad y no discriminación (dirigida a personal de la Alcaldía municipal).

Cuestionamientos	Verdadero	Falso	N/S o N/R
La palabra género es sinónimo de mujer.			
Sexo tiene que ver con las características físicas de hombres y mujeres.			
El género son las formas de actuar y pensar que les enseñan a las mujeres y a los hombres.			
Sexo y género son la misma cosa.			

Cuestionamientos	Verdadero	Falso	N/S o N/R
Las mujeres son las responsables del cuidado de las hijas e hijos.			
Las mujeres son las responsables de realizar los oficios de la casa.			
Sólo los hombres son los que llevan o proveen el dinero en los hogares.			
Los hijos de sexo masculino cuando tengan tiempo, pueden ayudar en el hogar con las tareas de lavar, planchar, cocinar, entre otras.			
Los hombres, cuando tengan tiempo, pueden ayudar con las tareas de la casa y cuidar a los hijos/as			
Las mujeres deben obedecer a sus esposos o compañeros de vida.			
Las mujeres buenas dan la vida por su familia.			
Un hombre le pega a la mujer, debe tener problemas y no significa que no la ama.			

Cuestionamientos	Verdadero	Falso	N/S o N/R
Los gritos y humillaciones no son una forma de violencia, sino solo una forma de enojo			
Cuando una mujer es madre soltera, ha perdido prestigio social			
Para ser una mujer completa es necesario ser madre.			

Para analizar el funcionamiento interno de la municipalidad y cómo se incorpora el enfoque de igualdad y no discriminación, por ejemplo, en las estructuras municipales se puede utilizar una lista de cotejo como la propuesta a continuación. Para aplicarla se necesita la revisión de documentos, o la observación de situaciones puntuales que se desarrollan durante la jornada de labores.

Instrumento N° 2
Lista de cotejo⁵: Aplicación del enfoque de género en la
administración municipal

N°	Indicadores	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1	Asegura que el diseño de proyectos y la planificación participativa, incluyan consultas a las mujeres adultas y jóvenes y a hombres.				
2	Recomienda y vigila que la ejecución de proyectos incluya criterios y cuotas de participación de las mujeres.				
3	Promueve la elaboración de información desagregada por sexo.				

5 Consiste en un listado de aspectos a evaluar (contenidos, capacidades, habilidades, conductas, etc.), al lado de los cuales se puede calificar ("O" visto bueno, o, por ejemplo, una "X" si la conducta no es lograda) un puntaje, una nota o un concepto.

https://www.google.com/search?q=lista+de+cotejo&rlz=1C1GCEU_esSV953SV953&oq=lista+de+co&aqs=chrome.169i57j_0i9.3211j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8

N°	Indicadores	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	Se adaptan los servicios e infraestructura municipal para atender las necesidades e intereses específicos de las mujeres: lavaderos públicos, guarderías, lugares de recreación (juegos, bancas para descanso), iluminación de zonas de riesgo, espacios libres de VCM.				
5	Identifica y promueve proyectos especiales: asesoría jurídica y servicios de emergencia a mujeres, iniciativas productivas para mujeres, etc.				
6	Promueve alianzas con actores públicos y privados para prestar servicios y realizar proyectos para las mujeres: salud, educación y capacitación laboral, atención contra la violencia.				

N°	Indicadores	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
7	Elabora propuestas presupuestarias para reforzar servicios municipales y proyectos de inversión con enfoque de género.				

**Instrumento 3:
Gestión de recursos humanos:**

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

Dirigido a: Jefatura del área de Recursos Humanos

Objetivo: Recoger información de los diferentes procesos que implementa la comuna en la gestión de los recursos humanos.

Las siguientes tablas tienen el propósito de identificar procesos relativos a la normativa y prácticas de gestión de los recursos humanos en la cultura organizacional. La información debe ser la del año anterior del diagnóstico.

Dependencia (departamento, unidad, área, etc.)	Mujeres	% (M ÷ Total M)	Hombres	% (H ÷ Total H)	Total Planilla	% (M ÷
	(M)		(H)		(P= M+H)	Total P)
TOTAL						

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

3.2 Acceso y uso de la licencia de maternidad/paternidad

Objetivo: Conocer cómo la alcaldía promueve prácticas de conciliación de la vida laboral con la vida familiar del personal y promueve cambios en los roles tradicionales de género, 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

3.3 Quejas y atenciones por acoso sexual,

Objetivo. Identificar si la alcaldía cuenta con normativa para la prevención y abordaje del acoso sexual y acoso laboral; si se han presentados situaciones de acoso sexual y/o acoso laboral y cuál ha sido la actuación de la comuna.

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						
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

3.4. 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 4:

Encuesta de percepción de conocimientos de género

Dirigido a: Personal con cargos de jefaturas de la alcaldía

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

Indicaciones: Esta encuesta va dirigida a personas de la Alcaldía 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.

Marque: mujer _____ hombre _____

PREGUNTA	Respuesta	OPINIÓN	
		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		
2. Se refiere a la conciencia del poder que individual y colectivamente tienen las mujeres, es importante que las mujeres estén presentes en la toma 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		

PREGUNTA	Respuesta	OPINIÓN	
		V	F
4. Acciones afirmativas para las mujeres en razón de la desigualdad en relación a los hombres y que posibilite alcanzar una igualdad real en materia de oportunidades, capacidades, acceso y control sobre los recursos.	Equidad		
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).		

PREGUNTA	Respuesta	OPINIÓN	
		V	F
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		
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		

PREGUNTA	Respuesta	OPINIÓN	
		V	F
10. Normativa nacional que busca 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 en cualquiera de sus manifestaciones	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres -LEIV-		
11. 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-		
12. 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		

PREGUNTA	Respuesta	OPINIÓN	
		V	F
13. Son las caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otro u otras personas.	Relación de poder		
14. Son las que se basan en supuestos de lealtad, credibilidad, honestidad y seguridad que se establecen entre dos o más personas	Relaciones de confianza		
15. 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		
16. 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		

PREGUNTA	Respuesta	OPINIÓN	
		V	F
17. 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		
18. 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		
19. 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		

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

Instrumento 5:
**Encuesta de percepción de expresiones y prácticas de acoso sexual
y laboral en la alcaldía.**

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

Objetivo: Identificar la percepción de prácticas y expresiones de acoso sexual y laboral en su lugar de trabajo 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 que resulten en una amenaza de la posición laboral.

El acoso laboral Es la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que

enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.

Responda, marcando SI o NO donde corresponda y de acuerdo a su género (algunas preguntas solo deberán ser respondidas por las mujeres)

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

Percepción de expresiones y prácticas de acoso sexual y laboral en la alcaldía	MUJER				HOMBRE			
	Nunca	Una vez	Varias veces	No sabe	Nunca	Una vez	Varias veces	No sabe
Ha sido ubicada/o en lugares de trabajo que no cumplen las condiciones óptimas para desarrollar su trabajo.								
La humillan o se burlan por ser mujer.								
Cuando ha tenido logros laborales, le acusan que fue porque es mujer o porque dicen que se acostó con alguien.								
Le obligan a vestir de determinada manera, que le incomoda por tener que mostrar el cuerpo o verse atractiva.								

Percepción de expresiones y prácticas de acoso sexual y laboral en la alcaldía	MUJER				HOMBRE			
	Nunca	Una vez	Varias veces	No sabe	Nunca	Una vez	Varias veces	No sabe
Por ser mujer, menosprecian sus opiniones o ideas y no toman en cuenta sus sugerencias.								
Le niegan permisos para cuidar a sus hijos o se enojan cuando lo hace.								
Le dan menos prestaciones que a los hombres (créditos, seguridad social, gastos médicos).								
Le dan menos oportunidades de capacitación que a los hombres.								
Le pagan menos que a los hombres que realizan el mismo trabajo.								

Percepción de expresiones y prácticas de acoso sexual y laboral en la alcaldía	MUJER				HOMBRE			
	Nunca	Una vez	Varias veces	No sabe	Nunca	Una vez	Varias veces	No sabe
Le han pedido la prueba del embarazo para trabajar.								
Le han bajado el sueldo por estar embarazada. Ha tenido menos oportunidades de ascender que los hombres.								
Le miran el cuerpo en forma morbosa haciéndola sentir incómoda. Ponen carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes sexuales que le incomodan.								

Percepción de expresiones y prácticas de acoso sexual y laboral en la alcaldía	MUJER				HOMBRE			
	Nunca	Una vez	Varias veces	No sabe	Nunca	Una vez	Varias veces	No sabe
Le dicen piropos o comentarios de doble sentido acerca de su apariencia.								
Le hacen preguntas o comentarios incómodos acerca de su vida sexual o amorosa.								
Le presionan para acudir a citas o invitaciones fuera del trabajo.								
Ha recibido abrazos, besos, tocamientos, pellizcos o acercamientos físicos que usted no desea y le hacen sentir incomoda/o.								

Percepción de expresiones y prácticas de acoso sexual y laboral en la alcaldía	MUJER				HOMBRE			
	Nunca	Una vez	Varias veces	No sabe	Nunca	Una vez	Varias veces	No sabe
Le ofrecen beneficios a cambio de acceder a peticiones sexuales.								
Le han obligado a tener relaciones sexuales.								

Fuente: Elaboración propia, con base a la “Encuesta sobre Violencia Social y de Género en las áreas de influencia de los Observatorios de Violencia Social y de Género” del Programa de Coinversión Social, INDESOL, 2008. México.

Recopilación de datos externos de la municipalidad:

Instrumento 6.

Grupo focal con lideresas del municipio para la elaboración del mapa de riesgos comunitarios y violencia contra las mujeres.

¿Qué es un mapa de riesgos? Los mapas de riesgos forman parte de las técnicas cualitativas de investigación que facilita, a través del diálogo y la colaboración entre personas de una comunidad, la búsqueda de acciones comunes para resolver problemas considerados prioritarios para la localidad. Es como un gran dibujo de la comunidad, que muestra lugares o elementos peligrosos para las personas. Es un instrumento que ayuda a entender las amenazas y peligros en la comunidad y motiva a tomar acciones, colectivas e institucionales para prevenirlas o modificarlas. Es un diagnóstico participativo que permite conocer, desde la visión de las mujeres, aquellas situaciones y lugares que son potencialmente de riesgo para ellas.

La importancia de aplicar este instrumento es que:

- Permite que todas y todos participen. Su resultado muestra cómo la comunidad percibe la situación.
- Se conocen e identifican (¿cuáles son?) los peligros y amenazas.
- Permite ubicar (¿dónde están?) los riesgos y a la vez identificar los recursos.
- Ofrece a las autoridades locales y a las organizaciones, ideas compartidas por la comunidad, para tomar

decisiones en la prevención de la violencia contra las mujeres.

- Permite registrar eventos históricos que han afectado negativamente a la comunidad, para tomar acciones para la solución colectiva.

El mapa de riesgos de violencia contra las mujeres, ha sido adaptado a partir del diagnóstico de en la gestión del riesgo, las que permiten identificar los peligros y amenazas a las que se enfrentan las personas que viven en las comunidades. Un mapa de riesgos de violencia contra las mujeres tiene como objetivo, identificar las potenciales y activas formas de violencia que se ejercen contra las mujeres en un determinado espacio (comunidad, municipio). Una vez identificadas las zonas y situaciones de riesgos para las mujeres, deben establecerse las medidas pertinentes para su atención.

Para iniciar con la construcción del mapa de riesgos, se debe organizar el trabajo de la siguiente manera:

1. Identificar y convocar a las lideresas y líderes de la comunidad: en las comunidades existen personas que, debido a su trabajo e identificación local, tienen saberes

- y experiencias que deben reflejarse en los mapas. La participación de los hombres no debe ser mayor ni en número ni en opinión que la de las mujeres.
2. Sensibilizar en el conocimiento de la violencia contra las mujeres: antes de dar inicio a la construcción de los mapas, debe socializarse con las y los participantes teoría básica sobre qué es la violencia contra las mujeres.
 3. Analizar situaciones de violencia contra las mujeres, que puedan estar sucediendo en la comunidad.
 4. Construir el mapa de riesgo de la comunidad (cantón, caserío).
 5. Presentar los resultados a las autoridades competentes para la implementación de acciones de solución a las problemáticas identificadas: Con la información obtenida es necesario coordinar que las instituciones y/o asociaciones con compromisos en la prevención, atención, sanción de la violencia contra las mujeres realicen, de ser posible, un recorrido en los lugares de riesgo identificados y detallar después las acciones que harán para darles solución.

El mapa puede construirse tomando en cuenta las siguientes etapas:

Primera etapa: Definir los símbolos para “mapear” la violencia contra las mujeres.

Segunda etapa: Con el mapa físico de la comunidad (con el mayor detalle geográfico posible), se hará lo siguiente:

- Identificar y consensuar entre todas las mujeres los lugares o sitios de mayor riesgo de violencia que enfrentan en la comunidad; por ejemplo: Predios baldíos, ríos y/o quebradas, caminos, cantinas, paradas de buses, etc.
 - Dibujarlos en el mapa. Si hay direcciones o nombres de los lugares de riesgos, se deben escribir en el mapa.
 - Definir las formas de violencia para las mujeres, que propician esos lugares. Colocar en el mapa los símbolos de los tipos de violencia contra las mujeres: Física, psicológica, sexual, etc.
- Identificar la recurrencia de la violencia contra las mujeres en la comunidad: Celebraciones, reuniones, excursiones, lavar en el río o buscar agua y/o leña, etc. Escribirlas en el mapa y detallando los tipos de violencia.

Tercera etapa: Construcción colectiva del mapa de riesgo.

Hay lideresas que probablemente no han dibujado nunca en su vida, algunas de baja o ninguna escolaridad, que tendrán mucho que decir, pero no lo expresarán tan fácilmente; por ello, quien facilita debe generar confianza y empatía. Se tomara en cuenta también que no todas las lideresas se expresarán libremente, si provienen de zonas asediadas por pandilleros. Habrá que establecer si existen pandillas contrarias en las comunidades, para no mezclarlas y poner en riesgo a las y los participantes. Por lo anterior, se deberá recalcar a las participantes, que la información obtenida es de carácter anónimo.

EJEMPLO DE MAPAS DE RIESGOS:

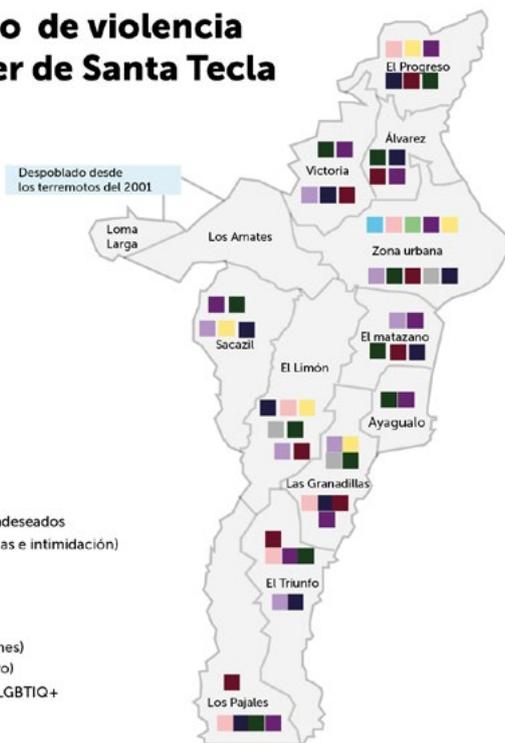
Mapa comunitario de riesgos de violencia contra las mujeres, cantones Ayagualo, El Matazano y Los Pajales, del municipio de Santa Tecla, La Libertad



Mapa de riesgo de violencia contra la mujer de Santa Tecla

Códigos de color

- Violencia física
- Violaciones sexuales
- Acoso sexual y tocamientos indeseados
- Violencia psicológica (amenazas e intimidación)
- Asesinato de mujeres
- Robos
- Mujeres desaparecidas
- Secuestros
- Violencia económica extorsiones
- Embarazo adolescente (estupro)
- Violencia contra la población LGBTIQ+



Una vez realizado el informe general del diagnóstico, se sugiere la siguiente estructura para presentar los resultados⁶:

Portada

Índice

Introducción.

- I. Objetivos: General y específicos.
- II. Metodología de la investigación.
- III. Datos generales del municipio: Contexto geográfico, división política.
- IV. Análisis de resultados:
 - Autonomía económica: Principales brechas.
 - Violencia: Principales brechas y el mapa de riesgos de violencia contra las mujeres.
 - Educación: Principales brechas.
 - Salud: Principales brechas.
 - Participación ciudadana y política: Principales brechas.
- V. Principales hallazgos.
- VI. Recomendaciones.
- VII. Anexos.
- VIII. Referencias.

6Guía práctica para la elaboración de los Planes Municipales de Igualdad y Equidad. ISDEMU, San Salvador 2015

Formulación del Plan municipal de igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres.

Lineamientos para el cumplimiento

Con todos los elementos de discusión y análisis obtenidos en el proceso participativo de elaboración del diagnóstico y la retroalimentación del concejo municipal, ya se cuenta con los insumos más importantes para redactar el Plan.

El camino a seguir para la formulación del Plan es el siguiente⁷:

1. Definir los objetivos del Plan Municipal.

Los objetivos son los que orientan el enfoque y finalidad del Plan. Se sugiere definir un objetivo general, que describa lo que se quiere alcanzar a mediano y largo plazo. Para los objetivos específicos estos deben estar relacionados directamente con los ejes de intervención del plan de acción, cada objetivo específico corresponde a una línea de intervención.

⁷ Adaptado de la Guía práctica para elaborar los planes municipales de prevención de la violencia contra las mujeres. ISDEMU, 2015.

Para redactar los objetivos hay que tomar en cuenta que estos deben definir la realidad social que se pretende cambiar⁸ Se trata de plantear como objetivo la situación del contexto que se quiere alcanzar con las actuaciones institucionales.

Es necesario distinguir, además, entre los objetivos generales (estratégicos) y los operativos (específicos). El objetivo general es de largo plazo. Los objetivos específicos son metas de corto plazo y el verbo debe reflejarlo⁹.

2. Establecer los principios rectores.

Estos son las guías o valores que han de promoverse en la ejecución del Plan. Pueden retomarse algunos de los establecidos en el artículo 4 de la LEIV y adaptarlos en el plan municipal. También cada municipio en su plan, puede definir sus propios principios rectores.

8 Adaptado de la Guía práctica para la elaboración de los Planes Municipales de Igualdad y Equidad. ISDEMU, San Salvador 2015.

9 Todo objetivo debe contener al menos tres componentes: La acción que se espera realizar, el objeto sobre el cual recae la acción, el verbo se debe redactar en tiempo infinito.

3. Definir los ejes/líneas o áreas de intervención y sus acciones. Estos se delimitan a partir de las recomendaciones que surgen del diagnóstico y la retroalimentación que se obtiene del concejo municipal. Los ejes/líneas o áreas son las grandes áreas temáticas de acción. Para definir las se deben tener presentes, cuáles son las cuestiones prioritarias en materia de políticas de igualdad en las que se va a trabajar durante los próximos años. Esta información es resultado directo del diagnóstico que se elaboró como paso previo.

Las acciones de las áreas estratégicas son las grandes actividades a realizar para alcanzar los objetivos definidos anteriormente, y se deben redactar para cada área estratégica. Para la formulación de las acciones se sugiere tener en cuenta:

- Comprobar que contemplen las necesidades y problemáticas de las mujeres y que sean eficaces para abordar el problema para el cuál se han diseñado.
- Tener en cuenta que más actividades no garantizan mejores resultados.
- Las actividades deben ser ordenadas en un cronograma.
- Se debe asignar una persona responsable, áreas de la institución y articulaciones interinstitucionales, para darles seguimiento.

- Asegurarse que el tiempo adjudicado para cada actividad sea realista.
- Corroborar que las actividades sean adecuadas al municipio en términos de recursos financieros, humanos y materiales, etc.
- Considerar incorporar otras instituciones y organizaciones para la ejecución.

Debe considerarse los indicadores de resultado. Aunque hay variedad de indicadores (de impacto, de gestión) se sugiere que se adopten para el Plan indicadores de resultado.

4. Elaborar una matriz de planificación.

Una vez definidos los ejes de intervención, se debe construir la matriz de planificación, herramienta que permitirá visualizar los diferentes niveles de acciones necesarias para lograr el objetivo específico propuesto. Esta matriz también permite señalar las personas responsables primarias y las coordinaciones, así como el período de implementación. En anexos se muestra un ejemplo de esta matriz.

5. Presupuesto del Plan.

La definición del presupuesto para implementar el Plan, permite identificar el monto concreto con lo que se cuenta y cuál sería la suma que debe ser gestionada por las diversas instancias para desarrollar las acciones consideradas en el mismo.

6. Plan Operativo Anual (POA).

Cada año ha de elaborarse una planificación por medio del Plan Operativo Anual (POA). Este plan se ejecuta programando las acciones estratégicas que se consideran factibles de realizar en ese año. La decisión de cuáles acciones se ha de realizar cada año, las toma el concejo municipal y dependerá de las prioridades establecidas en el diagnóstico y otras propuestas emanadas de las evaluaciones anuales al Plan, con la participación ciudadana.

7. Seguimiento del Plan.

A través del seguimiento, se comprueba cómo se van desarrollando las actividades, procesos previstas en el Plan y es posible hacer ajustes. El seguimiento se puede hacer, por

ejemplo, cada 6 meses, para lo cual se sugieren los siguientes mecanismos:

- Mediciones periódicas de los hechos de violencia
- contra las mujeres que ocurren en el municipio.
- Informe semestral y anual de seguimiento.
- Evaluación del Plan con la participación ciudadana.
- Rendición de cuentas interno y publico.

Caja de herramientas

Para la formulación del Plan se comparten los siguientes instrumentos:

1. Acuerdo municipal para formular Plan Municipal de Igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres

EL/LA INFRASCRITO/A ALCALDE/SA MUNICIPAL Y SECRETARIO/A MUNICIPAL,

CERTIFICAN: Que a la página __ del libro de actas y acuerdos que en esta municipalidad llevan durante el año dos mil ____, se encuentra la que literal dice:

ACTA NUMERO _____ En la alcaldía municipal de _____, departamento de____, a las _____

horas del día_____ del mes de_____ del año dos mil XX,
en sesión convocada y celebrada por el señor/a alcalde/
sa _____, y miembros y del Concejo
Municipal: _____

En esta sesión número_____ se tomó el ACUERDO NUMERO
_____.que dice: El concejo municipal CONSIDERANDO I: Que
es competencia Municipal la "Promoción y desarrollo de
programas y actividades destinadas a fortalecer la equidad de
género", etc. II- Que es necesario implementar las políticas
que fortalezcan la participación de la mujer en actividades de
desarrollo local, así como en la organización comunitaria y por
el uso de las facultades que le confiere al Concejo Municipal en
el artículo 4 numeral 14 y 29 del Código Municipal ACUERDA:
"Elaborar el Plan municipal de Igualdad y prevención de
la violencia contra las mujeres del municipio de XX" en
coordinación con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo
de la Mujer ISDEMU, como ente asesor en el proceso para dar
cumplimiento a la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la
Discriminación contra las Mujeres, artículo 12 y la Ley Especial
Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el
artículo 29. Asimismo, acuerda delegar a las concejales de la
Comisión de Género: _____

__, para apoyar a la encargada de la Unidad Municipal de la Mujer, _____ en la elaboración y seguimiento de este plan.

No habiendo más que hacer constar, se cierra la presente firmamos//_____. A los ___ días del mes de __ del año dos mil ____.

Alcalde/sa _____ Municipal _____ Secretario/a _____ municipal de_____

Matriz de Plan de Municipal de Igualdad y prevención de la Violencia contra las Mujeres.

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

Eje estratégico												
Objetivos												
1. General												
2. Especifico												
Línea de acción:												
Acciones	Metas	Indicador	Medios de verificación	Resultados	Programación quinquenal					Presupuesto	Fuente de financiamiento	Unidad responsable
					1	2	3	4	5			

Estructura sugerida para el Plan municipal de igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres.

Portada

Índice

Presentación del alcalde/sa municipal.

Acuerdo municipal de aprobación.

I. Introducción.

II. Marco normativo.

III. Principios rectores: Cada gobierno municipal deberá definir los principios rectores de su Plan Municipal para la Igualdad sobre la base del enfoque de la gestión municipal, sin embargo, estos deberán considerar los establecidos en el PNIEMS, siendo los principios establecidos de ley:

- a. Igualdad sustantiva o real.
- b. Igualdad.
- c. Igualdad de oportunidades.
- d. Igualdad de trato.
- e. Equidad.
- f. Equidad de género.
- g. No discriminación.
- h. Transversalidad de la igualdad de género.

IV. Diagnóstico situacional.

Plan de igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres

V. Objetivos: Los objetivos han de plantear claramente el cambio que se pretende conseguir, priorizar qué se debe hacer. Pueden ser generales y específicos.

VI. Áreas Estratégicas del Plan Municipal para la Igualdad:

Estas corresponden a las grandes áreas temáticas de intervención. Para su determinación, deben tenerse presentes, cuáles son las cuestiones prioritarias. Aunque se sugiere que sean las del Plan Nacional de Igualdad, si el diagnóstico arroja desigualdades en otras áreas deberán hacerse las adecuaciones correspondientes; si la municipalidad decide tomar una parte en la idea de un avance progresivo y sistemático.

Acciones: se definen las grandes actividades a realizar para alcanzar los objetivos planteados y por cada área estratégica. Se sugiere tomar en cuenta en número y sobre todo aquellas para superar las desigualdades sentidas e identificadas.

Indicadores de resultado: Señalan o “indican” los cambios a lo largo del tiempo y se redactan para cada acción.

VII. Matriz de planificación: Para establecer todos los elementos detallados en los capítulos anteriores.

VIII. Seguimiento del Plan: Son procesos para monitorear el grado de implantación del documento de programación, y para reflexionar sobre los logros y/o dificultades y los mecanismos de superación.

1.4. Presupuestos municipales para la igualdad 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 12 de la LIE hace referencia a que “El gobierno central y los gobiernos locales garantizarán la ejecución de los respectivos planes de igualdad, mediante la asignación de los recursos financieros y administrativos necesarios.” El artículo 13 plantea que los presupuestos de género, deben considerar las “necesidades de mujeres y hombres para potenciar la igualdad”.

La Ley Especial Integral Para Una Vida Libre De Violencia Para Las Mujeres (LEIV) en su artículo 29 sobre los Concejos Municipales deben establecer dentro de su presupuesto una

partida etiquetada para la ejecución de su Plan Municipal y rendir informe anual sobre el mismo, a la ciudadanía de sus municipios y al Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.

Código Municipal

Artículo 2: El Municipio constituye la Unidad Política Administrativa primaria dentro de la organización estatal, establecida en un territorio determinado que le es propio, organizado bajo un ordenamiento jurídico que garantiza la participación popular en la formación y conducción de la sociedad local, con autonomía para darse su propio gobierno, el cual como parte instrumental del municipio está encargado de la rectoría y gerencia del bien común local, en coordinación con las políticas y actuaciones nacionales orientadas al bien común general, gozando para cumplir con dichas funciones del poder, autoridad y autonomía suficiente. El Municipio tiene personalidad jurídica, con jurisdicción territorial determinada y su representación la ejercerán los órganos determinados en esta ley. El núcleo urbano principal del municipio será la sede del Gobierno Municipal”.

El Art. 3 establece la autonomía del municipio para “decretar su presupuesto de ingresos y egresos”, así mismo, sus “ordenanzas y reglamentos locales”. Manual del Marco Legal y Elaboración de presupuestos con Enfoque de Género 11 o Artículos 72 y siguientes, hacen

referencia a los requisitos de fondo y forma que debe cumplir el anteproyecto de presupuesto.

El Art. 30 (7), plantea que el Concejo Municipal debe elaborar y aprobar el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Municipio; el Art. 72. Indica la obligación de desarrollar un Presupuesto de Ingresos y Egresos aprobado con el voto de dos tercios de los Concejales y dice que el ejercicio fiscal inicia el primero de enero y termina el treinta y uno de diciembre de cada año.

El Art. 74 dice que en las disposiciones generales estarán todas las normas que se consideren complementarias, reglamentarias, explicativas o necesarias para la ejecución de los presupuestos; y que el Concejo podrá aprobarlas con el carácter de permanentes, separadamente del presupuesto y está facultado para autorizar modificaciones o adiciones a las mismas.

Art. 80 asigna al Alcalde la responsabilidad de elaborar el proyecto de presupuesto, oyendo la opinión de los Concejales, y jefes de las distintas dependencias. o Art. 81.- Define que el presupuesto debe someterse a consideración del concejo por lo menos tres meses antes de que se inicie el nuevo ejercicio fiscal. o Art. 108.- Dice que la Corte de Cuentas de la República ejercerá la vigilancia, fiscalización y control a posteriori sobre la ejecución del presupuesto de las municipalidades.

Art. 3.- La autonomía del Municipio se extiende a: 1. La creación, modificación y supresión de tasas por servicios y contribuciones públicas, para la realización de obras determinadas dentro de los límites que una ley general establezca; 2. El Decreto de su presupuesto de ingresos y egresos; 3. La libre gestión en las materias de su competencia; 4. El nombramiento y remoción de los funcionarios y empleados de sus dependencias, de conformidad al Título VII de este Código; 5. El decreto de ordenanzas y reglamentos locales; 6. La elaboración de sus tarifas de impuestos y reformas a las mismas para proponerlas como ley a la Asamblea Legislativa.

Art. 115.- Es obligación de los gobiernos municipales promover la participación ciudadana, para informar públicamente de la gestión municipal, tratar asuntos que los vecinos hubieren solicitado y los que el mismo Concejo considere conveniente

Art. 80 del Código Municipal, plantea que corresponde al alcalde o alcaldesa municipal la elaboración del proyecto de presupuesto correspondiente al año siguiente, con la participación activa de las jefaturas de las diferentes dependencias (áreas de gestión) y escuchando las opiniones de los y las concejales, procurando conciliar sus observaciones y aspiraciones con los objetivos y metas propuestas.

Le corresponde al Concejo Municipal su aprobación, con el voto de las dos terceras partes de sus miembros y es obligatorio que las Alcaldías desarrollen todas las actividades que en él se detallan (Arts. 30 y 72 del Código Municipal)

A través del Presupuesto se proyectan acuerdos del Concejo Municipal, operaciones a realizarse y los resultados esperados. Se relacionan normas de orden legal, político, económico y administrativo, que enmarcan la actuación municipal, por lo tanto, las y los funcionarios y empleados municipales deben seguir, respetar y vigilar que se lleven a la práctica.

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.

Los presupuestos con enfoque de género son aquellos que traducen los compromisos de los gobiernos municipales en compromisos monetarios concretos. Incorporar la perspectiva de género en cada una de las etapas del proceso presupuestario "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

Contar previamente con una UMM incorporada oficialmente, a través de oficios, actas o decretos, a la gestión municipal y contar con el nombramiento de las personas responsables de elaborar el presupuesto.

b) Preparación

1. Efectuar un diagnóstico de género de la gestión municipal, que derive en la formulación de un Plan de Igualdad y Prevención de la Violencia contra las Mujeres, en el cual se identifiquen los ejes, objetivos y acciones para transversalizar la igualdad en la cultura estructura organizacional y en los servicios que brinda la alcaldía.
2. Involucrar, como instancia asesora, a las Unidades Municipales de la Mujer en el proceso de formulación del Presupuesto Anual.

c) Planificación

3. La Unidad de Planificación, unidades técnicas o ejecutoras y en coordinación con la Unidad lineamientos de dicho Plan y se identifiquen las acciones necesarias para su cumplimiento, deben incluirse en el Plan Estratégico Institucional (PEI) y en los Planes Operativos Anuales del gobierno local.

d) Presupuesto

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

Financiera de la alcaldía, deberá valorar técnicamente la creación e incorporación en la estructura presupuestaria de unidades presupuestarias y/o líneas de trabajo con las acciones estratégicas que su comuna 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, crean la unidad presupuestaria y/o línea de trabajo para gestionar su autorización.

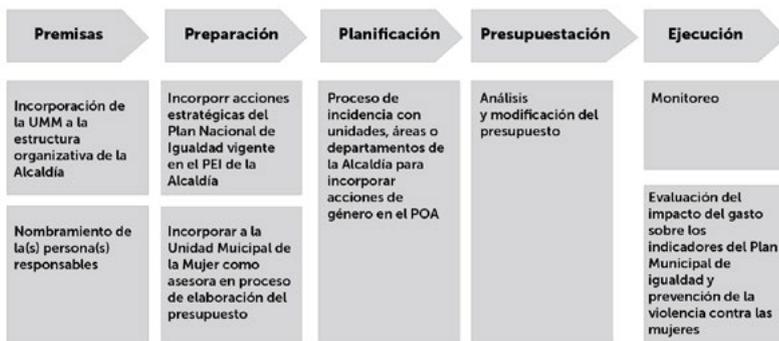
6. El alcalde o alcaldesa deberá gestionar ante concejo municipal la creación e incorporación de las unidades presupuestarias o líneas de trabajo para la incorporación a su estructura presupuestaria.

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 de la comuna, destacando las inversiones destinadas hacia el logro de la igualdad y prevención de la violencia de género.

8. Evaluar el impacto del gasto, sobre los indicadores del Plan de Igualdad y prevención de la Violencia contra las Mujeres.

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



Fuente: Elaboración propia.

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; por lo que asesorará en la formulación e

implementación del Plan Municipal de Igualdad y Prevención de la Violencia contra las Mujeres, asesorar los procesos de sensibilización y capacitación en género, y proveerá de herramientas para la transversalización.

Recomendaciones generales

Se debe tener en cuenta que trabajar un presupuesto municipal para la igualdad de género, requiere de un proceso de sensibilización y desarrollo de capacidades, previo o paralelo a su construcción.

Institucionalidad y recursos: Midiendo compromisos.

La aplicación de la equidad de género y las políticas municipales para promover la igualdad entre mujeres y hombres requieren un proceso de medio y largo alcance, es fundamental que se establezcan indicadores y metas básicas que permitan medir el avance y los compromisos cumplidos, de otra manera la “política pública” se vuelve solo discursiva, pero no se traduce en cambios concretos.

Se han explorado diferentes modalidades para la asignación de recursos para la equidad de género a

nivel municipal, todas ellas son válidas y pueden incluso complementarse unas con otras, ofreciendo en este momento un conjunto de modalidades presupuestarias que enumeramos a continuación:

- Partidas Etiquetadas: Específicas para la UMM y etiquetadas de género en diferentes dependencias municipales
- Porcentajes Presupuestarios: destinar un pequeño porcentaje de su presupuesto de gastos corrientes a acciones afirmativas a favor de los derechos de las mujeres.
- Presupuestos Sensibles al Género: Es sobre todo un ejercicio de análisis de asignación y orientación del gasto municipal en materia de género, es decir destinado a resolver problemáticas de mujeres de forma específica.
- Financiamiento Externo: Gestión de proyectos de cooperación internacional, que implica la asignación de fondos de contrapartida por parte de la municipalidad.

Caja de herramientas

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 municipal 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:			
Período			
Política presupuestaria:			
Objetivo:			
Unidad presupuestaria	Línea de trabajo	Propósitos	Montos

Fuente: Elaboración propia.

1.5 Herramientas municipales para la igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres

- Marco legal
 - Definición
 - 1.6.1. Plan de formación para el personal
 - 1.6.2. Promoción de espacios para la participación ciudadana de las mujeres.
 - 1.6.3. Manual de comunicación municipal con enfoque de género
 - 1.6.4. Protocolo para abordaje de acoso sexual y laboral
-

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 municipales, 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 municipales 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. Además, los artículos 3, 4, 9, 10 y 11 determinan que las Unidades Municipales de la Mujer son parte de los mecanismos que conforman la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género en las políticas públicas del Estado.

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 del quehacer del gobierno local: sistemas, procesos, programas, políticas, planes, proyectos y servicios.

Para este mecanismo se definen 4 procesos:

- 1.5.1. Plan de formación para el personal
- 1.5.2. Promoción de espacios para la participación ciudadana de las mujeres.
- 1.5.3 Manual de comunicación municipal con enfoque de género
- 1.5.4. Protocolo para abordaje de acoso sexual y laboral.

1.5.1 Plan de formación en género para personal de la Alcaldía

Este plan de formación debe:

- Estar alineado al Plan Municipal de Igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres.
- Responder a las debilidades encontradas en el análisis FODA (Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas) del diagnóstico de género a nivel municipal.
- Deberá ser ejecutado en coordinación con recursos humanos de la Alcaldía.

Las acciones de sensibilización, formación, información y desarrollo de capacidades para la equidad de género deberán ir dirigidas a todos los niveles: concejales, jefaturas, personal administrativo, técnico y de campo.

Las metodologías pueden ser diversas, pero se recomienda procesos participativos que busquen sensibilizar y formar al personal. Debe promoverse que todos/as sean parte de la búsqueda de alternativas y potencialidades que tienen su alcaldía y su municipio. Los procesos formativos deben diseñarse retomando la riqueza de la categoría de género para mirar la realidad desde la perspectiva de género, en:

- Su dimensión descriptiva: visibilizando las desigualdades entre hombres y mujeres en ámbitos relacionados al que hacer específico de cada dependencia municipal.

- Su dimensión analítica: buscando comprender las causas y consecuencias de esas desigualdades.
- Su dimensión política: buscando alternativas y propuesta de cambio desde el trabajo de cada área para contribuir a promover la equidad.

Ejemplo de 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 de la comuna. Propuesta de formato para elaborar plan de formación para la igualdad y vida libre de violencia. o tomar un modelo adecuado al trabajo que realizan las alcaldías municipales del Plan de Estudios de la Unidad de Formación Especializada

Las jornadas formativas 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 alcaldía		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 alcaldía		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 alcaldía		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 alcaldía		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 alcaldía		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 alcaldía.		

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 alcaldía		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 alcaldía.		

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 alcaldía		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 alcaldía.		

Jornada 8	Tema: transversalización de la igualdad en la gestión institucional	Fecha propuesta
Personal a participar: Hombres de la alcaldía		mayo 20__
Duración: 6 horas		
Objetivo: Conocer herramientas básicas conceptuales para incorporar el análisis de género en la gestión municipal e identificar estrategias de transversalización del género en los diferentes ámbitos del desarrollo territorial.		

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.

1.5.2 Manual de comunicación institucional con enfoque de género

Lineamientos 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 su cumplimiento, las instituciones del Estado, de acuerdo con sus competencias, deberán realizar acciones permanentes, orientadas hacia los siguientes aspectos de alcance general:

- Eliminar 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.

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”. Su artículo 9, 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 y moldeadores de comportamientos, pensamientos, actitudes y valores sobre las mujeres y hombres; las instituciones del Estado en sus procesos comunicacionales deben contribuir a erradicar el sexismo en el lenguaje institucional; eliminar las expresiones discriminatorias contra mujeres y personas LGBTBI; y, promover una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de todas las personas.

Esta manual deberá ser promovida por la Unidad Municipal de la Mujer y desarrollada por las dependencias de comunicaciones, relaciones públicas y protocolo; aplicados a los discursos, contenidos e imágenes de campañas y demás comunicación de la alcaldía (discursos oficiales, campos pagados, sitios web, promocionales, y demás).

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”.

El ISDEMU monitoreará las comunicaciones del Estado, con el fin de señalar el incumplimiento, difundir avances y buenas prácticas institucionales y verificar que las estrategias comunicacionales de todas las instituciones, tomen en cuenta la promoción de la igualdad, vida libre de violencia para las mujeres y la transformación de estereotipos sexistas.

Instancias y actores claves para la aplicación de la presente Manual de Comunicación:

- La Unidad de Comunicaciones es la principal responsable de aplicar la manual en todos los contenidos discursivos y de la imagen del gobierno local; en general de casi todo lo que se dice y cómo se dice. Debe tenerse en cuenta que todo el organismo municipal siempre está comunicando.

- La UMM deberá ser monitorear la calidad y asesorar la información que divulga el gobierno municipal.
- La UMM, por ser la especialista en el tema de igualdad de género y vida libre de violencia, 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 UMM y la de Recursos Humanos.
- Planificar con las unidades o departamentos correspondientes jornadas de capacitación sobre la normativa nacional de género (que regulan el uso de la imagen de las mujeres en los medios; con especial énfasis en violencia simbólica, sexismo en el lenguaje, género y comunicación en los apartados.

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 alcaldía; y en la externa a todos los públicos directos e indirectos, usuarias/os, 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 divulgar información o de atender personas usuarias y relaciones de la alcaldía.

Explicitar el enfoque de igualdad y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en las estrategias de comunicación. Incluir esta manual en la estrategia de Comunicación del gobierno municipal, a todos los niveles y medios comunicativos: comunicados, discursos del alcalde o alcaldesa y redes sociales; así como, en los contenidos, diseño y elaboración de todos los productos de campañas publicitarias.

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, afiche o contenido de difusión a fin de:

- Visibilizar a las mujeres y población LGTBI como personas, igualmente activas en el municipio 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 estereotipado de delgadez, color de piel, etc.). Las mujeres 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 alcaldía. 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 que deben tomarse en cuenta al diseñar campañas y en la elaboración de discursos y posicionamientos del gobierno local:

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

Preguntas generales sobre las comunicaciones del gobierno municipal:

- ¿Cómo se dirige el Alcalde o Alcaldesa a la población del municipio?
- ¿Qué medios posee la municipalidad para establecer comunicación permanente?

- ¿Utiliza esos medios para generar una opinión pública favorable para la igualdad entre mujeres y hombres?
- ¿Cómo se comunican los acuerdos municipales a la población y a las organizaciones sociales del municipio?
- ¿Cuentan con un mecanismo periódico para comunicar acuerdos?
- ¿Cuántos acuerdos relacionados con la equidad de género y los derechos de las mujeres se han comunicado en cada trimestre?

Diseño de campañas institucionales:

IDENTIFICACIÓN	SI	NO
1. En la toma de decisiones sobre comunicación, hay una representación equilibrada de mujeres y hombres.		
2. Se ha incorporado a mujeres en el diseño de las comunicaciones de la alcaldía.		
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 utilizar indicadores desagregados por sexo, edad, discapacidad, orientación sexual e identidad de género, entre otros, en las actuaciones de comunicación de la alcaldía.		

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 alcaldía.		
15. Se reconocen las aportaciones de las mujeres y sus logros.		

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 presupone que están incluidas en el genérico masculino-.)		
17. Son mensajes dirigidos solo a las mujeres, aunque el mensaje está encaminado tanto para mujeres y hombres.		

IDENTIFICACIÓN	SI	NO
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.		

IDENTIFICACIÓN	SI	NO
25. Las imágenes visualizan la pluralidad de mujeres no siempre el estereotipo de mujeres jóvenes, delgadas		
26. Las mujeres no aparecen siempre en actitud pasiva o solo como beneficiarias.		

Fuente: Elaboración propia.

Roles y estereotipos de género:

IDENTIFICACIÓN	SI	NO
27. Las mujeres se presentan independientes económicamente y con capacidades de decisión, autónomas		
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 (con igual conocimiento que los hombres) con menor reconocimiento que los hombres		
30. No se presentan a las mujeres con características estereotipadas por los roles asignados- "femeninas": débiles, lloronas, sensibles, cariñosas, frágiles, sumisas, amargadas, envidiosas, celosas, chismosas, etc.		

1.5.3 Promoción de espacios para la participación ciudadana de las mujeres

A continuación se presentan orientaciones prácticas para transversalizar la 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 deben: “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”.

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”.

El artículo 20 establece: “Se promoverán 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”.

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:

- a) *Gobernabilidad democrática y participación ciudadana.* Incorporar la equidad de género es un factor que califica el carácter democrático de la gestión municipal. Esta perspectiva asegura que las necesidades y propuestas de las mujeres, sean tomadas en cuenta, en igual consideración e importancia que las de los hombres.

- b) *Ejercicio de gobernabilidad*: Se expresa al menos en tres dimensiones a) toma de decisiones de obligado cumplimiento; b) comunicación con la población para la cual se gobierna; y c) definición de presupuesto público y de políticas fiscales.

Recomendaciones generales:

- Estudiar a la población a través de diagnósticos de género. Deberá tenerse en cuenta, tanto la especificidad de cada colectivo, como la heterogeneidad de situaciones en las que se encuentran las mujeres. 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 de las mujeres y hombres. Se sugiere realizar un mapeo del tejido de actores/as 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 que impulsa la alcaldía no son neutras al género, para evitar consecuencias discriminatorias, se recomienda prever los posibles impactos en el ejercicio de la ciudadanía en todo el ciclo 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. Se recomienda desarrollar procesos formativos, dirigidos al personal técnico que elaborará y ejecutará las actividades participativas.

Recomendaciones específicas

- Las municipalidades deberán promover y facilitar las condiciones necesarias para garantizar que la participación ciudadana de las mujeres sea activa y libre en los distintos espacios y mecanismos. Se sugiere realizar las convocatorias en lugares y horarios, tomando en cuenta las responsabilidades domésticas de las mujeres, ofrecer el cuidado de sus hijas/os, facilitar transporte, entre otras.

- Existe una tendencia a la sobre-representación masculina en los espacios de participación ciudadana; se sugiere promover que las mujeres, tengan una representación entre 35% y 50%
- 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 que beneficie a las mujeres.

Caja de herramientas:

Cuestionario para iniciar el análisis de género en los procesos de toma de decisiones:

- ¿Cómo participan mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones en cada nivel?
- ¿Cómo están representadas las mujeres en los espacios de toma de decisiones?

- ¿Qué propuestas fueron presentadas por las organizaciones de mujeres o por las mujeres del municipio?
- ¿Cuáles y cuantas de las propuestas presentadas por las organizaciones de mujeres o por las mujeres del municipio fueron asumidas como acuerdos?
- ¿Qué tipo de propuestas han presentado las organizaciones de mujeres o por las mujeres del municipio?: ¿Incluye sólo a las mujeres?, ¿Responde a necesidades de la comunidad?, Incluye aspectos relacionados con la disminución de brechas de desigualdad entre mujeres y hombres?

1.5.4 Protocolo para abordaje de acoso sexual y laboral

Muchas veces las personas víctimas de acoso laboral o acoso sexual, buscan apoyo en la Unidad Municipal de la Mujer, sabiendo que la responsabilidad completa es de la comuna. A continuación, se describen los pasos metodológicos generales para la construcción de un protocolo que ayude 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 alcaldía debe apropiarse del objetivo de la LEIV: “establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia”. En la preparación de este protocolo debe revisarse el documento “Protocolo de atención a mujeres que enfrentan violencia basada en género”¹⁰, para conocer 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 el proceso.

Pasó 2: Definir el mecanismo interno 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 alcaldía (ejemplo de flujograma más adelante). Se deberá formar una comisión específica para estos casos con unidades o gerencias claves que se consideren pertinentes (área jurídica, recursos humanos y género, otras).

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

El protocolo deberá tener un procedimiento claro sobre:

- a. Las formas de quejas y ante quien hacerlas.
- b. *Medidas de protección a la persona que pone la queja.*
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 la alcaldía
- e. Derivación del caso a las instancias judiciales, cuando lo decida la persona que presenta la queja.
- f. Referencia a ISDEMU, Ciudad Mujer u otra instancia para el apoyo emocional, legal y/o acompañamiento, entre otros.

Los derechos de la persona que presenta la queja, 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 medidas de protección oportunas y adecuadas, que se consideren pertinentes o retomar las que la persona que presenta la queja sugiera, para su seguridad psicológica y física.

Posibles medidas de protección que la alcaldía podrá adoptar para la persona que presenta la queja 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 afectada no haga pública la queja.
- c. Durante el tiempo que se efectúen las investigaciones pertinentes, la alcaldía tomará medidas para evitar que la persona señalada tenga comunicación con quien ha puesto la queja.
- d. La persona señalada debe abstenerse de amenazar a la persona que ha puesto la queja o a sus familiares.

- e. La persona que ha puesto la queja 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 persona que ha puesto la queja, en relación 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 señalada evitará enviar mensajes, por cualquier medio electrónico, amenazantes o que desacrediten la imagen de la persona que pone la queja.

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 sensibilización, 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. El documento propuesto, deberá ser presentado al alcalde/esa o Concejo Municipal para su aprobación.

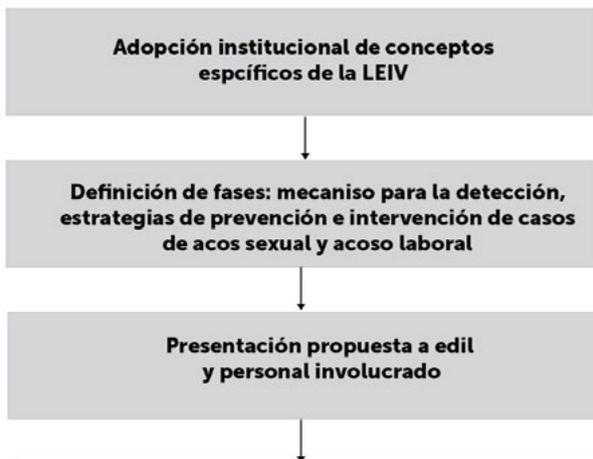
Paso 5: Socialización con todo el personal de la alcaldía. La Comisión de Género será la responsable de socializar el documento de protocolo aprobado. La socialización será constante y a todos los niveles.

Paso 6: Implementación. El alcalde o alcaldesa extenderá un documento oficial que indique la fecha de aprobación del protocolo, así como la de su entrada en vigor. 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 normativa de género y violencia contra las mujeres, y cumplir requisitos necesarios, como honorabilidad y competencia demostrable y no haber estado vinculado/a 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.

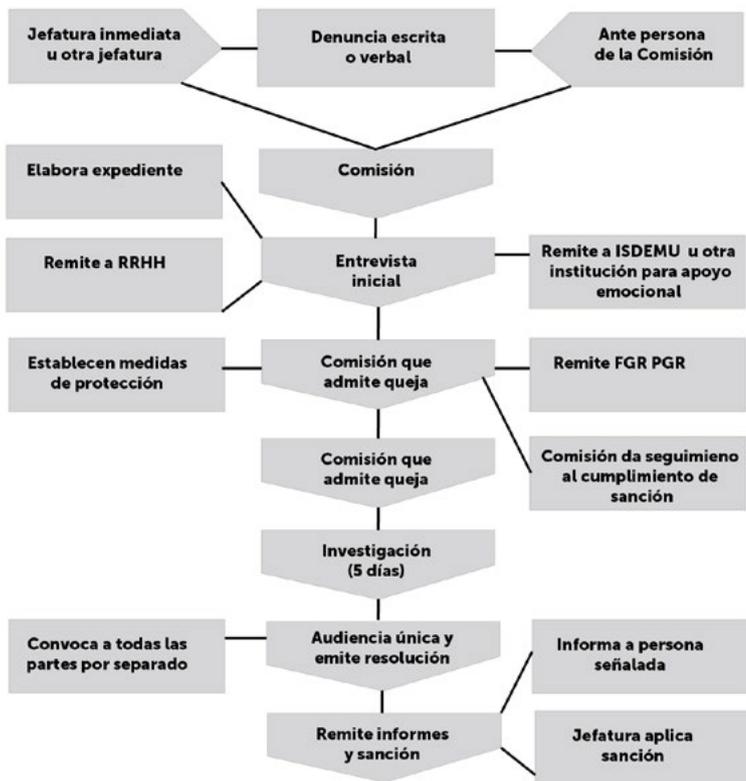




Como ejemplo de la implementación práctica del Protocolo para la detección, prevención y atención de casos de acoso laboral y acoso sexual en las instituciones, se toma como base el flujograma de la queja del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

Ejemplo de flujograma¹¹

11 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

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.

Políticas Públicas Municipales para la Equidad de Género, GIZ
– FUNDE.



GOBIERNO DE
EL SALVADOR