

MEMORANDO

REF. MOPT-GDPI-37-02/2022

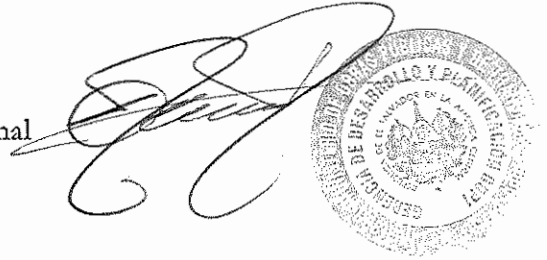
PARA: Lic. Andrea Raquel Silva Salgado
Gerente de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional

C.C: Lic. Daniel Andrés Avendaño Henríquez
Gerente General de la Gestión Corporativa

DE: Lic. Nelson Eduardo Reyes
Gerente de Desarrollo y Planificación Institucional

FECHA: 16 de febrero de 2022

ASUNTO: Remisión de Política de Igualdad y Equidad de Género



De la manera más atenta me dirijo a usted para expresarle mi más respetuoso saludo y desearle éxitos en el desarrollo de sus actividades.

En esta ocasión, atentamente remito **Política de Igualdad y Equidad de Género** debidamente firmada por el titular.

Siendo oportuna la ocasión, renuevo mis muestras de consideración y estima.

Memorando


Ref. MOP-GDTHCI-UDA-0173-01-2022

PARA : **Lic. Nelson Eduardo Reyes Rivas**
Gerente de Desarrollo y Planificación Institucional

DE : **Lcda. Andrea Raquel Silva Guevara**
Gerente de desarrollo del Talento-Humano y Cultura Institucional.

FECHA : **31 de enero 202**

ASUNTO : **Solicitud de Oficialización de la Política de Igualdad y Equidad de Género 2022-2026**

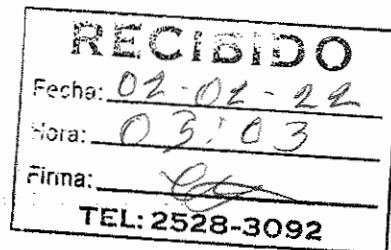


Licenciado Reyes Rivas.

Por este medio se solicita de sus buenos oficios en el sentido de gestionar ante el titular de esta cartera de Estado, la oficialización de la **Política de Igualdad y Equidad de Género 2022-2026 del Ministerio de Obras Publicas y de Transporte**, esto con el fin de brindar cumplimiento a los compromisos internacionales y a la normativa nacional en materia de igualdad y no discriminación, y gracia a la iniciativa del Banco Internacional de Desarrollo Transport Gender Lab, de la cual el Salvador forma parte, en el año 2020 se inició un proceso de actualización de la política de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Obras Publicas y de Transporte.

Sin otro particular, aprovecho para brindarle un cordial saludo y suscribirme a sus apreciables órdenes.

Atentamente,



DEHM

16-02-2022
Hora 13:42m
Darius



MEMORANDO

REF. MOPT-GDPI-29-02/2022

PARA: Lic. Edgar Romeo Rodríguez Herrera
Ministro de Obras Públicas y de Transporte

C.C: Lic. Daniel Andrés Avendaño Henríquez
Gerente General de la Gestión Corporativa

DE: Lic. Nelson Eduardo Reyes
Gerente de Desarrollo y Planificación Institucional

FECHA: 11 de febrero de 2022



ASUNTO: Remisión de Política de Igualdad y Equidad de Género

De la manera más atenta me dirijo a usted para expresarle mi más respetuoso saludo y desearle éxitos en el desarrollo de sus actividades.

En esta ocasión, atentamente remito **para su firma**, la Política de Igualdad y Equidad de Género 2022-2026 del Ministerio de Obras Públicas y de Transporte.

Es importante mencionar que dicha política ha sido elaborada por la Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y revisada por esta gerencia

Siendo oportuna la ocasión, renuevo mis muestras de consideración y estima.

RECIBIDO
Fecha: <u>16-02-22</u>
Hora: <u>07:13</u>
Firma: <u>[Signature]</u>
TEL: 2528-3092

RECIBIDO
GERENTE GENERAL CORPORATIVO
11 FEB. 2022
HORA: <u>9:09</u> FIRMA: <u>Lic. Niana Campos.</u>

RECIBIDO
DESPACHO SEÑOR MINISTRO DE OBRAS PÚBLICAS
11 FEB. 2022
HORA: <u>9:09</u> FIRMA: <u>Lic. Niana Campos.</u>

Gerencia de Desarrollo y Planificación Institucional
Plantel La Lechuza, Carretera a Santa Tecla Km. 5 ½, San Salvador, El Salvador, CA. Teléfonos (503) 2528-3092;
2528-3041; 2528-3043; Conmutador PBX 2528-3000
www.mop.gob.sv



MINISTERIO DE
OBRAS PÚBLICAS
Y DE TRANSPORTE

**POLÍTICA DE
IGUALDAD Y EQUIDAD
DE GÉNERO DEL MOPT
2022-2026**

CONTENIDO

	Página
Siglas y acrónimos	3
Presentación	4
1. Antecedentes y contexto institucional	5
2. Marco normativo	8
3. Marco conceptual	11
4. Principios rectores	13
5. Alcance	14
6. Objetivos	14
7. Ejes estratégicos y líneas de acción	15
8. Monitoreo y evaluación	19
9. Bibliografía	23
10. Vigencia	25

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ALC	América Latina y el Caribe
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
FODA	Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas
GED	Género en el Desarrollo
UG	Unidad de Género
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
LAIF	Fondo de Inversión para América Latina (Por sus siglas en inglés)
LEIV	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
LIE	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
LGTBI	Lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, intersexuales
MED	Mujeres en el Desarrollo
MOPT	Ministerio de Obras Públicas y de Transporte
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PNC	Policía Nacional Civil
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
STPP	Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia
SUBES	Sistema Único de Boletos Electrónicos de El Salvador
TGL	Transport Gender Lab
VMT	Viceministerio de Transporte

Presentación

Con el fin de brindar cumplimiento a los compromisos internacionales y a la normativa nacional en materia de igualdad y no discriminación, y gracias a la iniciativa del Banco Interamericano de Desarrollo “Transport Gender Lab”, de la cual El Salvador forma parte. En el año 2020 se inició el proceso de actualización de la Política de Igualdad y Equidad de Género para la transversalización del Enfoque de Género en el Ministerio de Obras Públicas y de Transporte.

Esta política institucional tiene por objetivo el contribuir de forma progresiva a la incorporación del principio de igualdad de género y no discriminación hacia la mujer en lo relacionado al quehacer institucional del MOPT, mediante políticas y programas de transporte con enfoque de género que promuevan la igualdad y la equidad entre las mujeres y los hombres.

Los insumos para su elaboración provienen de un amplio proceso participativo en el que aportaron diferentes unidades organizativas de este Ministerio en diferentes niveles. Es así que la Política de Igualdad y Equidad de Género a continuación centrará sus esfuerzos en los siguientes ámbitos: (a) Institucionalización del enfoque de Género en el MOPT, (b) Implantación de una cultura organizacional sin discriminación ni violencia contra las mujeres, (c) Ejecución de la obra pública y gestión del transporte público con enfoque de género.

Cabe destacar que esta importante herramienta se encuentra alineada con el Plan Estratégico Institucional 2019-2024, el cual responde a la gestión del Presidente Nayib Bukele.



Lic. Edgar Romeo Rodríguez Herrera
Ministro de Obras Públicas y de Transporte

1. Antecedentes y contexto institucional

1.1 Antecedentes

El artículo 43 del Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo establece una serie de funciones para el Ministerio de Obras Públicas y de Transporte (MOPT). Dentro de ellas se encuentran planificar, controlar y evaluar la infraestructura vial del país, así como la ejecución y conservación de la misma, entre otras funciones en el ramo de la Obra Pública.

En el Área de Transporte se le mandata entre otras competencias, a planificar, analizar, coordinar y ejecutar la política del Estado en materia de transporte terrestre, aéreo y marítimo (Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo de El Salvador, 2019).

La Misión de esta cartera de Estado ha sido definida en la actual Gestión en los siguientes términos: “Institución rectora de la planificación y ejecución de la obra pública y de la gestión inteligente del transporte, que promueve el desarrollo económico y social del país” (MOPT, 2019). Y su visión, “Ser una institución moderna, innovadora y con altos estándares de calidad y de servicio, que, a través de la ejecución de infraestructura habilitante y la gestión inteligente del transporte, contribuya al desarrollo sostenible del país” (MOPT, 2019).

Dentro de sus valores institucionales se identifican la honestidad, servicio, excelencia y lealtad. Sus principios institucionales hacen referencia a la integridad, responsabilidad, mejora continua y trabajo en equipo (MOPT, 2019).

Es así que el MOPT interviene en el ámbito de las políticas públicas a partir de sus propios marcos normativos internos y nacionales, dentro de estos últimos se identifica la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)¹ que en el artículo 9 mandata a las instituciones del Estado, a integrar los principios de Igualdad y No Discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias.

De tal manera que en el período 2015 – 2020² esta Cartera de Estado ejecutó su primera Política de Igualdad y Equidad de Género cuyo objetivo general consistió en “Contribuir de manera decisiva al logro de la equidad e igualdad de género y la erradicación de la discriminación y violencia basada en género y contra las mujeres del MOPT y en su quehacer hacia la población, en concordancia con la Constitución de la República, instrumentos internacionales de Derechos Humanos y la normativa nacional en la materia” (MOPT, 2015).

¹ Decreto legislativo No. 645 del 17 de marzo de 2011.

² En aquel momento Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano

Una evaluación de medio término a dicho instrumento identificó acciones realizadas y aspectos pendientes de ejecución. Dentro de las líneas de acción que presentaron avances en su ejecución se encontraron el fortalecimiento de la Unidad de Género, la gestión integral del talento humano con enfoque de género, formación y fortalecimiento de capacidades para la transversalización del enfoque al personal institucional, y lo relacionado a la prevención de la violencia y atención a víctimas de violencia o discriminación basada en género. También hubo avances en el fomento de la empleabilidad femenina y masculina en áreas no tradicionales y en la promoción de un transporte público libre de violencia para las mujeres, niñas y adolescentes (MOPT, 2020).

Dentro de las líneas de acción que no lograron ejecutarse se encontraron: implementación de los procesos de planificación institucional con enfoque de género, acciones para transversalizar el enfoque de género en el presupuesto institucional, diseño e implementación de plan y herramientas comunicacionales con enfoque de género así como aspectos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, entre otros (MOPT, 2020).

En ese contexto de actuación y trabajo previo, a solicitud del MOPT desde 2019 El Salvador forma parte de Transport Gender Lab del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), una red de ciudades que trabaja por la inclusión de la perspectiva en el transporte de la región. Como miembro, la ciudad visualiza la necesidad de transversalizar dicha perspectiva en la entidad encargada del transporte. Es así que con el apoyo del BID se diseña la presente “Estrategia para la transversalización del Enfoque de Género en el MOPT”.

1.2 Contexto Institucional

La presente estrategia interviene diferentes aspectos identificados en el diagnóstico de igualdad del MOPT realizado en el período de noviembre 2020 a marzo 2021, ejercicio que incluyó la realización de un FODA. Dentro de sus fortalezas se identificó que el MOPT ha realizado esfuerzos significativos por institucionalizar la transversalización del enfoque de género así como el desarrollado de experiencias de prevención y abordaje del acoso sexual a partir del diseño y aprobación del Protocolo de Actuación para hechos de discriminación y violencia contra las mujeres y personas de grupos vulnerados por razones de género.

Se evidencian oportunidades relacionadas con los mecanismos establecidos por el MOPT para la cooperación externa que se tiene en la ejecución de proyectos y actividades relacionadas con la implementación del enfoque de género.

Las debilidades que se mostraron son las resistencias generales al abordaje del enfoque de género y su implementación, se cuestiona la capacidad de las mujeres para el ejercicio en cargos de decisión, a pesar de existir un discurso de apoyo, las funciones de la Unidad de Género Institucional no son conocidas con claridad por el personal institucional.

Finalmente, las amenazas, se relacionan con los sexismos y violencias que se dan en la sociedad, y además la desinformación que generan los discursos contrarios al enfoque de género.

Las principales conclusiones en este proceso se enlistan a continuación:

- Existe un posicionamiento de la temática del enfoque de género en función de erradicar la violencia contra la mujer y no para intervenir las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres.
- Se identifica un bajo nivel de participación y apropiación del tema de género por parte de gerencias, direcciones y demás unidades organizativas. Además, que no cuentan con presupuestos específicos para el desarrollo de actividades relacionadas con el cumplimiento de la Política de Igualdad y Equidad de Género.
- En el ámbito de reclutamiento y selección del personal, existe una armonización de la normativa institucional con los mandatos establecidos en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres en cuanto al reclutamiento y selección del personal. Sin embargo, esto no significa que se hayan erradicado los sexismos en las diferentes actividades encaminadas a la convocatoria, preselección, conformación de temas y contratación.
- En cuanto al desarrollo profesional y promoción, se identifican brechas de género desfavorables hacia las mujeres, particularmente porque a medida que se asciende en la escala jerárquica, disminuye la presencia de mujeres, dando lugar a la segregación vertical y al techo de cristal, pues hay un nivel del cual ya no logran ascender (Titulares de viceministerios y direcciones ejecutivas).
- Con relación al cumplimiento del principio de igual trabajo – igual salario, se identificaron brechas salariales positivas hacia los hombres y negativas para las mujeres al momento de desagregarlas por categorías y puestos de trabajo. Además, hay puestos de trabajo ocupados exclusivamente por hombres.
- Se evidencia la inexistencia de prácticas institucionales que fomenten la modificación de patrones socio culturales enfocados en el equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales de hombres y mujeres.
- El MOPT ha desarrollado experiencia en el manejo de casos de acoso sexual/laboral, el personal institucional reconoce la problemática y manifiesta un mensaje de tolerancia cero ante dicha problemática.
- Se identifican rasgos sexistas en las relaciones interpersonales entre hombres y mujeres. Existen algunas condiciones hostiles para que las mujeres desarrollen sus funciones, entre ellas infraestructura inadecuada para garantizar su privacidad e

intimidad con relación a sus compañeros hombres, además no se han adoptado las medidas necesarias para que las mujeres cuando laboran en la vía pública accedan a un servicio sanitario, entre otras.

- En el ámbito de la comunicación institucional, aún existe una utilización estereotipada de la imagen de mujeres y hombres que limita la potencialidad del uso estratégico de la imagen para promover la igualdad.

2. Marco normativo

En este apartado se hace referencia a la normativa internacional y nacional en materia de igualdad y no discriminación que el MOPT debe tomar en cuenta para garantizar la inclusión de dicho principio en su quehacer institucional, a nivel interno y externo.

Tabla 1. Normativa internacional

Instrumento Internacional	Descripción
Declaración Universal de Derechos Humanos Año de aprobación: 10 de diciembre de 1948	Reconoce la inalienabilidad, interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos.
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) Año de aprobación: 18 de diciembre de 1979 Año de entrada en vigor: 03 de septiembre de 1981	Mandata a los Estados la adopción de medidas a nivel legislativo, de políticas públicas y judicial para erradicar la discriminación y garantizar la igualdad para las mujeres en el ciclo de vida.
Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas Año de aprobación: 20 de	Define de forma clara y completa el concepto de violencia y establece la protección de la mujer en sus derechos y libertades, que deben gozarlos en condiciones de igualdad en todas las esferas, sin verse limitados por la violencia continua.



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

MINISTERIO DE
OBRAS PÚBLICAS
Y DE TRANSPORTE

diciembre de 1993	
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Pará) Año de aprobación: 09 de junio de 1994 Año de entrada en vigor: 05 de marzo de 1995	Establece los componentes del derecho a una vida libre de violencia y discriminación contra las mujeres y las obligaciones del Estado para garantizarlo, entre ellos la obligación de la debida diligencia.
Declaración y Plataforma de Acción de Beijing Año de aprobación: 15 de septiembre de 1995	Reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y su objetivo es hacer realidad todos los derechos de las mujeres, como el de vivir sin violencia, asistir a la escuela, y tener igual remuneración por igual trabajo.
Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación (empleo y ocupación) Año de aprobación: 25 de junio de 1958 Año de entrada en vigor: 15 de junio de 1960	El Convenio obliga a todo Estado miembro a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados las condiciones y prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación.
Declaración y Programa de acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo Año de aprobación: 5-13 de septiembre de 1994	Establece un plan previsor para promover el bienestar humano que coloca los derechos humanos de las personas, en lugar de los objetivos demográficos, en el centro de la agenda mundial para el desarrollo.
Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración. Año de aprobación: 29 de mayo de 1951 Año de entrada en vigor: 23	Promueve emplear medios adaptados o métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina.



de julio de 1953	
<p>Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares</p> <p>Año de aprobación: 23 de junio de 1981</p> <p>Año de entrada en vigor: 11 de agosto de 1983</p>	<p>Se aplica a las personas trabajadoras con hijas e hijos en función de que sus responsabilidades no limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. También se aplica respecto de otros miembros de su familia directa.</p>
<p>Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas</p> <p>Año de aprobación: 31 de octubre de 2000</p>	<p>Resolución sobre mujer, paz y seguridad presenta una serie de recomendaciones a todos los actores implicados en los conflictos armados, principalmente en la protección a mujeres y las niñas y de manera particular a los países, e incorporar mujeres en las mesas de negociación de la paz.</p>
<p>Objetivos de Desarrollo Sostenible</p> <p>Año de aprobación: 25 de septiembre de 2015</p>	<p>Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son 17 retos cuyo fin es erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas del mundo sin distinción gocen de paz y prosperidad.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Normativa Nacional

Marco Normativo Nacional	Descripción
<p>Constitución de la República de El Salvador. Decreto # 38. Fecha 15/12/1983.</p>	<p>Es la Ley primaria, regula todos los Derechos y Garantías de las personas, los fines del Estado, su forma de gobierno, el sistema político y las competencias de las Instituciones.</p>
<p>Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Decreto # 520. Fecha 25/11/2010.</p>	<p>Su objeto es establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, a través de políticas públicas de detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger sus derechos fundamentales.</p>
<p>Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo.</p>	<p>Establece los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de</p>

Decreto legislativo # 254. Fecha 21/01/2010.	trabajo.
Disposiciones para evitar toda Discriminación en la Administración Pública, por razones de orientación sexual y/o identidad sexual. Decreto Ejecutivo # 56. Fecha 04/05/2010.	Mandata revisar las políticas, programas y proyectos de las dependencias y organismos que integran la administración pública a fin de aplicar correctivos en caso de que su diseño o implementación fomenten la discriminación.
Ley de Igualdad, Equidad, y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. Decreto # 645. Fecha 17/03/2011.	Crea las bases jurídicas explícitas que orientan el diseño y ejecución de políticas públicas que garantizan la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación en el ejercicio y goce de sus derechos.
Instructivo sobre Relaciones Laborales en el Órgano Ejecutivo. Fecha: enero 2012.	Tiene por objeto promover la mejora continua del clima y ambiente de trabajo del Órgano Ejecutivo a través de buenas prácticas laborales y el cumplimiento de normas.

Fuente: Elaboración propia.

3. Marco conceptual

El marco doctrinario ha conceptualizado el “género” como el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres (masculino) y lo que es “propio” de las mujeres (femenino)(Lamas, 2000). Por tanto, el “sexo” se refiere a las condiciones biológicas, manifiestas y generalmente permanentes entre hombres y mujeres. Describe la composición biológica, física y genética con la cual se nace (Mitchell et al., 2014).

En ese sentido, los “roles de género” se configuran como el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino” (Lamas, 2000).

Por su parte, los “estereotipos de género” son concepciones preconcebidas acerca de cómo son y cómo deben comportarse las mujeres y los hombres (INMUJERES, 2007).

Todo esto ocurre dentro de un sistema político, religioso, económico y social que lo valida y justifica. Esto es lo que se conoce como patriarcado. El patriarcado es definido como la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general (Lerner, 2014).

En ese contexto, el patriarcado produce exclusión, discriminación y violencia contra las mujeres en el ciclo de vida porque invisibiliza lo femenino y fomenta las relaciones

desiguales de poder, comprendidas estas últimas como las caracterizadas por la asimetría, dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras (Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, artículo 8).

Otro concepto relacionado con la teoría de género es la “masculinidad hegemónica”. Se define como la configuración de la práctica de género que encarna la respuesta corrientemente aceptada al problema de legitimidad del patriarcado, lo que garantiza la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres (Bermúdez, 2013).

Por tanto, la estrategia metodológica para modificar estos patrones socio culturales que promueven discriminación y violencia, especialmente contra las mujeres, es la **transversalización del enfoque de género**.

De esta forma, toda acción, medida o política pública que se adopte debe trascender del enfoque “Mujer en el Desarrollo” (Enfoque MED) al enfoque “Género en el Desarrollo” (Enfoque GED). El primero hace referencia a la mujer como una receptora pasiva del desarrollo, donde la maternidad es su rol más importante y en el cual, la crianza y socialización de los hijos así como el cuidado de los miembros de la familia, es el rol más efectivo de las mujeres en todos los aspectos del desarrollo(OEA, 2011).

Por su parte, el enfoque GED sugiere repensar las políticas públicas centrándose no sólo en el análisis de las condiciones de la vida de las mujeres sino también en su posición y las transformaciones de las relaciones de género que reproducen y perpetúan la desigualdad(OEA, 2011).

Por tanto, la “transversalización del enfoque de género” consiste en el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres 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 (OEA, 2011).

En la práctica, las instituciones del Estado se auxilian de las políticas institucionales de igualdad para implementar en todo el quehacer institucional de los principios de igualdad y no discriminación. Estas políticas se definen como un conjunto de principios orientadores de carácter ético, que guían y dan sentido a una institución. Recoge los fundamentos básicos para la transversalización del enfoque de género en el quehacer institucional. Su propósito es asegurar que la organización o institución desarrolle las acciones que se desprenden de su misión y visión, sin sesgos de género (Díaz, Miriam; Gutiérrez, 2014).

4. Principios rectores

A continuación, se hace referencia al marco filosófico basado en la normativa especializada nacional y que definen los parámetros que guiarán el accionar institucional en este ámbito.

a) **Corresponsabilidad**, existe una responsabilidad compartida de las diferentes unidades organizativas para la consecución de las diferentes acciones que conllevan el cumplimiento de la presente Política.

b) **Igualdad**, de acuerdo a las diferentes dimensiones que reconoce el artículo 6 LIE:

- Un derecho individual y colectivo y que, por tal razón, su protección deberá ser exigida cuando su incumplimiento o violación afecte significativa y negativamente el ejercicio de los derechos ciudadanos, en ambas circunstancias;
- Igualdad de respeto, trato y protección de los derechos y garantías, de acuerdo a la normativa nacional e internacional;
- Igualdad real, la cual alcanza su plena realización a través de la protección, aplicación y cumplimiento de las obligaciones establecidas en el ordenamiento jurídico;
- Igualdad de oportunidades es la equiparación e igualdad de condiciones para exigir recursos, beneficios que le permiten a las personas acceder a la garantía de derechos que da la ley en sus diversos ámbitos;
- Igualdad de trato, por medio del establecimiento de beneficios justos y equivalentes para los grupos discriminados, marginados o vulnerados por alguna diferencia.

c) **Equidad**, son acciones que conducen a la igualdad. Las instituciones del Estado deben hacer uso de acciones positivas, para eliminar discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres, con más atención en colectivos de mujeres donde concurren múltiples discriminaciones.

d) **No Discriminación**, se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por

las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole. Esta discriminación puede ser de derecho o hecho, directa o indirecta.

Este principio incluye el respeto a las diferencias entre hombres y mujeres pues todas las personas tienen el derecho a vivir legítimamente y en igualdad de derechos ciudadanos, sin discriminaciones basadas en características biológicas, de género, preferencias ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos de género de mujeres y hombres. En tal sentido, no son admisibles excepciones al principio de igualdad que den lugar a actos discriminatorios.

- e) **Transversalidad**, enfoque estratégico que integra de forma igualitaria las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico y en instituciones y organizaciones mencionadas en la LIE.

5. Alcance

El cumplimiento de la presente Política de Igualdad y equidad de Género será de carácter obligatorio para todas las personas que laboran en el MOPT, independientemente la modalidad de contratación.

6. Objetivos

Objetivo general

Contribuir de forma progresiva a la incorporación del principio de igualdad de género y no discriminación hacia la mujer en lo relacionado al quehacer institucional del MOPT, mediante políticas y programas sensibles al género que promuevan la igualdad y la equidad entre las mujeres y los hombres.

Objetivos específicos

1. Garantizar la consolidación de los mecanismos que permitan dar cumplimiento al mandato legal de transversalización del enfoque de género en el quehacer institucional del MOPT.
2. Implantar una cultura organizacional sin discriminación ni violencia contra las mujeres.
3. Promover el enfoque de género desde la planificación, operación y evaluación de las iniciativas dentro del MOPT.

7. Ejes estratégicos y líneas de acción

A partir de los objetivos planteados, se desarrollan a continuación los ejes estratégicos con sus respectivas líneas de acción.

Eje estratégico I: Institucionalización del enfoque de género en el MOPT

Es importante consolidar el aparataje organizativo y normativo que permita ejecutar de forma permanente la estrategia de la transversalidad del enfoque de género a nivel interno y externo de acuerdo al mandato establecido en el artículo 9 LIE.

Líneas de acción:

1.1 Fortalecimiento de la Unidad de Género:

- Creación de una estrategia de trabajo que amplíe el campo de acción de la Unidad de Género.
- Formulación de un presupuesto institucional para la ejecución de su plan de trabajo anual.
- Fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la Unidad de Género.
- Establecimiento de alianzas estratégicas intra e interinstitucionales con otras Gerencias/Unidades del MOPT, instituciones estatales, organismos internacionales y multilaterales.

1.2 Armonización de la normativa institucional:

- Desarrollo de lineamientos institucionales para armonizar políticas, normativa interna y externa así como procedimientos del MOPT que fomenten la igualdad y no discriminación.
- Armonización entre normativa interna y protocolo de actuación.

1.3 Formulación del presupuesto institucional con enfoque de género:

- Elaboración de lineamientos para desarrollar presupuestos institucionales sensibles al género.

1.4 Desarrollo de las comunicaciones internas y externas con enfoque de género:

- Formulación del plan anual de comunicación institucional con enfoque de género.
- Diseño de lineamientos para uso de imágenes que fomenten la igualdad

Eje estratégico 2: Implantación de una cultura organizacional sin discriminación ni violencia contra las mujeres en el MOPT

Es importante establecer relaciones interpersonales libre de estereotipos sexistas que garanticen un ámbito laboral libre de discriminación y violencia, especialmente contra las mujeres.

Líneas de acción:

2.1 Gestión del talento humano con enfoque de género:

- Selección y contratación de mujeres en puestos de trabajo no tradicionales.
- Elaboración de políticas institucionales de promoción y ascensos que fomenten la igualdad de género.
- Realización de un diagnóstico de la infraestructura existente en el MOPT con miras a adoptar las medidas para mejorar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres a partir de sus requerimientos propios.
- Creación y ejecución de estrategias que fomenten liderazgos positivos de mujeres en el MOPT.

2.2 Fomento igual trabajo - igual salario:

- Realización de un autodiagnóstico de la brecha salarial de género.
- Implementación de una estrategia que fomente de manera progresiva, igual trabajo, igual salario.

2.3 Fortalecimiento de competencias en el personal institucional:

- Incorporación del enfoque de género al análisis del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).
- Ejecución de programas de mentorías para mujeres que potencien su liderazgo en los puestos de decisión y en cargos tradicionalmente masculinizados.
- Inclusión en el Protocolo de Gestión, Promoción y Atención de becas criterios específicos orientados a tomar en cuenta las condiciones específicas de las mujeres en la promoción y otorgamiento de becas.
- Creación de lineamientos que establezcan porcentajes de representación de mujeres para garantizar su participación en espacios de representación y formación institucional.
- Desarrollo de mentorías de diversa naturaleza que modifiquen la calidad de vida, salud y relaciones interpersonales de las y los empleados. Por ejemplo, mentorías para el manejo de diferencias y conflictos laborales, comunicación asertiva, trabajo en equipo, salud sexual y reproductiva, adicciones.

2.4 Prevención y atención del acoso sexual y laboral:

- Actualización del protocolo de actuación para hechos de discriminación y violencia contra las mujeres y personas de grupos vulnerados por razones de género.
- Ejecución de campañas informativas para distinguir situaciones relacionadas con el acoso sexual y laboral
- Ejecutar campañas internas para detectar y denunciar las manifestaciones de discriminación y acoso sexual en el lugar de trabajo.
- Desarrollar talleres sobre masculinidades alternativas bajo el enfoque por competencias.

2.5 Balance de la vida laboral, personal y familiar:

- Diseño y elaboración de un diagnóstico para identificar las necesidades específicas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de empleadas y empleados del MOPT.
- Fortalecimiento del Plan Quinquenal de Integración Familiar para el personal del MOPT con enfoque de género de acuerdo a lo establecido en el Plan Estratégico Institucional.
- Ejecución de campañas de paternidad responsable que promuevan una distribución equitativa del trabajo doméstico y del cuidado para hombres y mujeres

Eje estratégico 3: Ejecutar la Obra Pública con enfoque de género

Las políticas públicas en este ámbito deben ser diseñadas, ejecutadas y monitoreadas a partir de las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres en el marco de las



relaciones desiguales de poder que enfrentan con relación a los hombres, así como de los propios requerimientos de los grupos en condiciones de vulnerabilidad para la efectiva apropiación y uso del espacio público sin estereotipos sexistas.

3.1. Diseño, planificación y ejecución de planes, programas y proyectos institucionales:

- Promoción de criterios para el fomento de la empleabilidad femenina y masculina en áreas no tradicionales.
- Implementación de lineamientos para la prevención de la violencia contra las mujeres y el acoso sexual en la obra pública.
- Monitoreo y evaluación del impacto diferenciado de la obra pública en la vida de mujeres y hombres.

3.2 Creación de plataforma de gestión de espacios y mecanismos de participación ciudadana con enfoque de género e interseccionalidad:

- Diseño e implementación del Manual institucional para la participación ciudadana que fomente la igualdad de género en la relación con las comunidades.
- Fomentar la participación de las mujeres en las comunidades en la toma de decisión en los proyectos ejecutados por el MOPT.
- Diseño de políticas institucionales de cero tolerancia contra el acoso de las mujeres
- Establecer de un mecanismo de detección y derivación de diversos hechos de discriminación y violencia contra niñez, mujeres y población LGTBI.

Eje estratégico 4: Gestionar el Transporte Público con enfoque de género

Las políticas públicas en este ámbito deben ser diseñadas, ejecutadas y monitoreadas a partir de las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres en el marco de las relaciones desiguales de poder que enfrentan con relación a los hombres, así como de los propios requerimientos de los grupos en condiciones de vulnerabilidad para la efectiva gestión del transporte público.

Líneas de acción:

4.1 Diseño, planificación y ejecución de planes, programas y proyectos institucionales:

- Elaboración de propuestas de creación/reformas a la normativa nacional que garanticen el uso del espacio público y del transporte en condiciones de igualdad y seguridad para las mujeres.

- Creación de un programa que incorpore el fomento de participación de las mujeres como empresarias y motoristas.
- Creación de un programa de capacitación a personas motoristas del transporte público para la prevención de la violencia por razones de género.
- Monitoreo y evaluación del impacto diferenciado de la gestión del transporte público en la vida de mujeres y hombres.

4.2 Transporte público libre de violencia para las niñas, adolescentes y mujeres:

- Ejecución de campañas de sensibilización para un transporte público libre de violencia.
- Incorporación de mecanismos para la prevención de violencia y acoso sexual en el transporte colectivo.
- Ejecución de exámenes psicológicos para detectar rasgos de violencia en nuevas personas conductoras
- Diseño y elaboración de un Protocolo de reporte de hechos de acoso y violencia contra las mujeres

8. Monitoreo y evaluación

Serán fundamentales para el acompañamiento, evaluación y análisis de los resultados, el monitoreo, seguimiento y evaluación permanente en la transversalización del Enfoque de Género del MOPT, correspondiente al período 2022-2027.

La Unidad de Género en coordinación con las diferentes unidades organizativas desarrollará y pondrá en marcha el sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de la Política y su plan de acción. Esta será la responsable de impulsar las actividades, verificar los avances de las acciones planificadas y tomar las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para el cumplimiento del Plan de Acción de la Estrategia.

Asimismo, deberá velar por la incorporación de los avances en el cumplimiento de la Política en los diferentes reportes e informes oficiales. Es además, la instancia responsable de la promoción para el involucramiento de las unidades organizativas que se consideren necesarias para las acciones establecidas en el Plan de Acción

En los dos primeros años, la Política de Igualdad y Equidad de Género estará enfocada en desarrollar los mecanismos de medición de avances en materia de igualdad de género establecidos por el ente rector Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU); así como en realizar las revisiones necesarias a los instrumentos institucionales para la incorporación: (a) Enfoque de género; (b) Enfoque de derechos humanos, (c) Indicadores de resultado y (d) Socialización de la Estrategia para la transversalización a Enfoque de Género.

La encargada de la operatividad de la Política de Igualdad y Equidad de Género y el Plan plan de acción es la Gerencia de Talento Humano y Cultura Institucional, por medio de la Unidad de Género. En cumplimiento al artículo 10-A (reformas establecidas a la Ley de igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres del 23 de enero del 2020), se define la creación de la Unidad Institucional de Género - UIG, el cual establece: *“Las instituciones de toda la administración pública, deben crear las Unidades Institucionales de Género, organizadas con personal idóneo y con el presupuesto necesario para su funcionamiento. Sus principales funciones son: promover, asesorar, monitorear y coordinar la implementación del principio de igualdad, equidad y no discriminación, así como velar por el cumplimiento de la normativa a favor de los derechos humanos de las mujeres, en las políticas, planes, programas, proyectos y acciones dentro de la estructura organizacional de la institución, y en la prestación de los servicios que ofrecen a las personas usuarias”*.

Las principales funciones de la Unidad de Género son:

- Garantizar la incorporación del enfoque de género en todas las instancias ministeriales a todo nivel.
- Coordinar al interior del Ministerio y sus dependencias la ejecución de la presente Política de Igualdad y Equidad de Género, así como el seguimiento del plan de acción.
- Formular un plan de trabajo anual para definir el desarrollo estratégico del plan de acción de la presente estrategia.
- Promover alianzas estratégicas con otras instituciones nacionales e internacionales para la ejecución de la presente estrategia.
- Definir y validar los roles de cada unidad organizativa de acuerdo con las funciones que aportará al desarrollo del plan de acción.
- Realizar informes de avances y cumplimiento del Plan de Acción de la Política para la transversalización del Enfoque de Género, de lo realizado por las unidades organizativas de la institución.
- Coordinar la elaboración de los mecanismos institucionales para la igualdad: diagnóstico de género, política de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, su plan de acción y presupuesto.
- Emisión de directrices para que cada unidad organizativa identifique sus responsabilidades en la ejecución de la Estrategia y su Plan de Acción, para su incorporación en el presupuesto institucional.
- Facilitar y coordinar el proceso de transversalización de la perspectiva de género en el quehacer institucional.

- Orientar, monitorear y dar seguimiento al proceso de implementación de la Estrategia y su respectivo Plan de Acción.
- Generar propuestas y/o recomendar acciones a favor de los derechos de las mujeres y hombres.

8.1 Instrumentos de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación

1. **Informe Anual del avance hacia la Igualdad y vida libre de violencia.** Realizado por la Unidad de Género que servirá de base para informe anual al ISDEMU, así como para el informe de rendición de cuentas del MOPT.
2. **Informe Anual al ISDEMU.** Realizado por la Unidad de Género, que sistematizará las acciones internas y externas realizadas por el MOPT en función de la igualdad de género así como aquellas derivadas de la inclusión del MOPT en el Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva, la Comisión Técnica Especializada y otras referidas a acciones concretas realizadas por la institución. Según sea solicitado por el ente rector.
3. **Informes de seguimientos trimestrales del avance en el plan de trabajo anual.** Bajo la responsabilidad de la Unidad de Género Institucional y se armonizará con el sistema de seguimiento y evaluación que se lidera desde el Gerencia de Desarrollo y planificación Institucional del MOPT.
4. **Evaluación de mediano término y final de estrategia para la transversalidad del Enfoque de Género y su Plan de Acción.** Será liderado por la Gerencia de Talento Humano y Cultura Institucional a través de la Unidad de Género con el apoyo de las demás direcciones y gerencias. Estas evaluaciones tendrán por objetivo la medición de los resultados alcanzados y los avances logrados, así como determinar los ajustes necesarios en proceso y metas para el logro de los resultados establecidas.
5. **Sistema de indicadores,** de cumplimiento del Plan de Acción y de resultados establecidos.

El sistema de indicadores debe incluir aquellos de cumplimiento de la gestión y acciones establecidas en el Plan de Acción, así como un conjunto de indicadores de éxito que permita visibilizar el compromiso institucional. Algunos de estos pueden ser:

- Un presupuesto para el funcionamiento y las acciones de la Unidad de Género.



- Un número más alto de personas que laboran en el MOPT han sido formadas en derechos de las mujeres.
- Un número más alto de mujeres en puestos no tradicionales en el MOPT.
- Un grado más alto de financiamiento dedicado para la implementación del Plan de Acción.
- Un número más alto de armonizaciones internas de normativa institucional con enfoque de género al interior del MOPT.

BIBLIOGRAFÍA

Documentación institucional:

- Diagnóstico Institucional de Igualdad de Género MOPT 2021.
- Evaluación de medio término de la Política de Igualdad y Equidad de Género MOPTVDU 2015-2020.
- Lineamientos de Política Institucional de Igualdad y Equidad y su Plan de Acción MOPTVDU 2013 – 2018.
- Ministerio de Obras Públicas y Transporte. Plan Estratégico Institucional 2019 – 2024.
- Reglamento Interno y de Funcionamiento MOPT.
- Reformas al Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo de El Salvador, 2019.

Legislación nacional:

- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.


Doctrina:

- Bermúdez, M. D. M. (2013). Connel y el concepto de masculinidades hegemónicas: Notas críticas desde la obra de Pierre Bourdieu. *Revista Estudios Feministas*, 21(1), 283–300. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000100015>
- Díaz, Miriam; Gutiérrez, L. (2014). *Manual para la formulación de Políticas Institucionales de Género*.
- INMUJERES. (2007). *El impacto de los estereotipos y los roles de género en México*. 16. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 7(18), 25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35101807>



- Lerner, G. (2014). *La creación del patriarcado* (pp. 1–205).
papers3://publication/uuid/039B13EB-B88B-4D41-BE13-91B0ED96037B
- Mitchell, R., Sotomayor, M., & Martel, F. (2014). *Caja de Herramientas De Genero Módulo 1: Formación básica en género - Manual para participantes*. 1–29.
www.oxfam.org/es
- MOPT. (2015). *Política de igualdad y equidad de género MOPTVDU.pdf* (p. 30).
- MOPT. (2019). *Plan Estratégico Institucional 2019 - 2024* (Vol. 2).
- MOPT. (2020). *Evaluación de medio término de la Política de Igualdad y Equidad de Género*. 1–23.
- OEA. (2011). *Manual para la transversalización del enfoque de igualdad de género en el Ciclo de Proyecto*. 149. <http://inclusionyequidad.org/home/wp-content/uploads/2018/05/Manual-OEA-FINALF.pdf>

VIGENCIA

	ELABORADO POR:	REVISADO POR	APROBADO POR
NOMBRE	Lcda. Denisse Elizabeth Hernández Martínez	Lcda. Andrea Raquel Silva Guevara	Lic. Daniel Andrés Avendaño Henríquez
CARGO	Jefa de la Unidad de Género	Gerente de Desarrollo del Talento Humano y cultura Institucional	Gerente General de la Gestión Corporativa
FIRMA			
SELLO			

La presente Política de Igualdad y Equidad de Género entrara en vigencia a partir de la siguiente fecha.

San Salvador, 31 de enero 2022

Autorizado:


Licenciado Edgar Romeo Rodríguez Herrera
 Ministro de Obras Públicas y de Transporte



PLAN DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DEL MOPT 2022-2026

La matriz siguiente contiene los productos y resultados a realizar en el mediano plazo por parte de cada una de las unidades organizativas del MOPT, con el fin de incluir en sus planes, Programas y proyectos el enfoque de género.

Código	Productos/resultados	Responsable	Responsable	Indicador	Forma de cálculo	Unidad de medida	Meta quinquenal	Línea Base 2020	Presupuesto estimado					
		Directo	Indirecto						2		2		2	
Eje estratégico 1: Institucionalizar el enfoque de género en el MOPT.														
LA.1.1 1.1 Fortalecimiento de la Gerencia de Género Institucional.														
A.1.1.1	Divulgación y socialización interna de la Política de Igualdad y Equidad de Género del MOPT 2022-2026 para la transversalización del Enfoque de Género y su plan de acción, al menos un 20 % por año con alcance del 90%	Unidad de Género	Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional	Número de jornadas de divulgación de la Política de Igualdad y Equidad de Género	Sumatoria de las jornadas de divulgación Política de Igualdad y Equidad de Género	Unidad	90%	0	2	2	2	2	2	TH-MOPT
									0	0	0	0	0	
									1	1	1	1	1	TH-MOPT \$75,000 (para implementación del Plan de Acción, cada año).
A.1.1.2	Fortalecimiento de la Unidad de Género Institucional con recurso humano idóneo y suficiente para implementar la Política de Igualdad y Equidad de Género	Gerencia General Corporativa	Gerencia Administrativa Institucional	Unidad de Género	Si se cuenta con espacios específico para el funcionamiento. Si se cuenta con presupuesto para acciones y recurso humano de la de la	Unidad	1	0	1	1	1	1	1	

Código	Productos/Resultados	Responsable Directo	Responsable Indirecto	Indicador	Forma de cálculo	Unidad de medida	Meta quinquenal	Línea Base 2020	2	2	2	2	2	2	Presupuesto estimado
	Lineamientos institucionales emitidos por ISDEMU, tales como Política, plan, Unidad de Género, presupuesto, entre otros.														Nota: TH-MOPT refiere al personal de las unidades responsable directa e indirecta
LA 1.2	1.2. Armonización de la normativa institucional.														
A.1.2.1	Armonizar la normativa interna MOPT con la Política de Igualdad y Equidad de Género 2022-2026 y el Protocolo de actuación para hechos de discriminación y violencia contra las mujeres y personas de grupos vulnerados por razones de género.	Gerencia General Corporativa	Unidad de Género Gerencia Legal Institucional	Sumatoria de documento	Sumatoria de documento: Donde: 1: Documento elaborado y aprobado 0: Documento no elaborado y aprobado	Documento aprobado	1			1					TH-MOPT \$8,000 (AT)
A.1.2.2	Construir y aprobar Lineamientos institucionales para incorporar el enfoque de género en planes, políticas y programas del MOPT.	Gerencia Legal Institucional/ Gerencia de Desarrollo y Planificación Institucional	Unidad de Género	Sumatoria de documento	Sumatoria de documento: Donde: 1: Documento aprobado 0: Documento no aprobado	Documento aprobado	1	0		1					TH-MOPT \$8,000 (AT)
A.1.2.3	Actualizar y armonización el Protocolo de actuación para hechos de	Gerencia de Desarrollo del Talento	Unidad de Género	Sumatoria de documento	Sumatoria de documento: Donde:	Documento aprobado	1	0		1					TH-MOPT \$10,000 (AT)

Código	Productos/Resultados	Responsable Directo	Responsable Indirecto	Indicador	Forma de cálculo	Unidad de medida	Meta quinquenal	Línea Base 2020	2	2	2	2	2	2	Presupuesto estimado
									0	0	0	0	0	0	0
	discriminación y violencia contra las mujeres y personas de grupos vulnerados por razones de género con el Reglamento Interno de Trabajo del MOPT y sus dependencias.	Humano y Cultura Institucional / Gerencia Legal Institucional			1: Documento elaborado y aprobado 0: Documento no elaborado y aprobado										
LA 1.3	1.3 Formulación del presupuesto institucional con enfoque de género.														
A.1.3.1	Fortalecimiento de capacidades para la planificación con enfoque de género.	Gerencia de Desarrollo y Planificación Institucional	Unidad de Género	Grado de avance del número de personas formadas	Sumatoria del número de persona formadas de las personas que integran la GDP/Total de personas que integran las unidades de la GDP	Porcentaje	100%	0%	2	5	1	0	0	0	TH-MOPT
				Al menos un 20% de acciones incorporadas en planes y sistemas	Sumatoria de acciones/Total acciones * 100	Porcentaje	100%	0%	2	5	1	0	0	0	TH-MOPT
A.1.3.2	Integración del enfoque de género en la planificación institucional del MOPT y sus dependencias	Gerencia de Desarrollo y Planificación Institucional	Unidad de Género												
LA 1.4	1.4 Desarrollo de las comunicaciones internas y externas con enfoque de género.														
A.1.4.1	Elaborar una estrategia de comunicación para implementar y favorecer	Gerencia de Desarrollo del Talento	Unidad de Género	Sumatoria de documento	Sumatoria de documento: Donde:	Documento aprobado	4	0	1	1	1	1	1	1	TH-MOPT \$10,000 cada año para acciones

Código	Productos/Resultados	Responsable Directo	Responsable Indirecto	Indicador	Forma de cálculo	Unidad de medida	Meta quinquenal	Linea Base 2020	2	2	2	2	2	2	Presupuesto estimado
	un clima y cultura institucional libre de violencia y sexismo.	Humano y Cultura Institucional y Gerencia de Comunicaciones .			1: Documento elaborado y aprobado 0: Documento no elaborado y aprobado										2 Nota: TH-MOPT refiere al personal de las unidades responsable directa e indirecta
	Campaña permanente de sensibilización y divulgación de la LIE y LEIV por los medios de comunicación interna, desarrollando al menos una acción de divulgación y/o sensibilización al mes	Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional, Gerencia de Comunicaciones Institucional	Unidad de Género	Total de acciones de divulgación y sensibilización	Sumatoria de acciones de divulgación y sensibilización realizadas	Unidad		10	2	2	2	2	2	2	TH-MOPT \$10,000 cada año para acciones comunicacionales y material informativo
A.1.4.3	Incorporación del enfoque de género y lenguaje no sexista en documentos institucionales y/u oficiosos.	Gerencia de Desarrollo y Planificación Institucional, Gerencia de Comunicaciones	Unidad de Género	Grado de avance de la incorporación del enfoque de género en documentos institucionales	Sumatoria de documentos actualizados/Total de documentos generados * 100	Porcentaje	100%	0%	0	2	5	7	5	1	TH-MOPT
Eje estratégico 2: Implantación de una cultura organizacional sin discriminación ni violencia contra las mujeres en el MOPT.															
LA 2.1	2.1 Gestión del talento humano y cultura institucional con enfoque de género.														
A.2.1.1	Crear un mecanismo para datos estadísticos sobre los puestos y tipos de	Gerencia de Desarrollo del Talento	Unidad de Género	Documento elaborado	Sumatoria de documento: Donde:	Unidad	1	0				1			TH-MOPT \$10,000 (AT)

Código	Productos/Resultados	Responsable Directo	Responsable Indirecto	Indicador	Forma de cálculo	Unidad de medida	Meta quinquenal	Línea Base 2020	2	2	2	2	2	Presupuesto estimado	
	trabajo que desarrollan las mujeres y hombres en el MOPT, para identificar brechas y áreas de incorporación de mujeres y hombres para la deconstrucción de estereotipos.	Humano y Cultura Institucional			1: Documento elaborado y aprobado 0: Documento no elaborado y aprobado									2 Nota: TH-MOPT refiere al personal de las unidades responsable directa e indirecta	
A.2.1.2	Diseño e implementación de un programa de formación especializado en género al interior del MOPT y sus dependencias dirigido al personal de la institución.	Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional	Unidad de Género	Grado de implementación de acciones del programa de formación	Sumatoria de acciones financiadas y ejecutadas en el plan de formación/Total acciones * 100	Porcentaje	100%	0%	2 0 %	4 0 %	8 0 %	1 0 0 %	1 0 0 %	1 0 0 %	TH-MOPT
A.2.1.3	Revisión de perfiles de puestos y procesos de selección para la incorporación del enfoque de género, libre de discriminación por razones de género.	Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional	Unidad de Género	Documento actualizado	Sumatoria de documento: Donde: 1: Documento elaborado y aprobado 0: Documento no elaborado y aprobado	Unidad	2	0		1	1				TH-MOPT
A.2.1.4	Elaborar una política institucional de promoción y ascensos que fomenten la igualdad entre mujeres	Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y	Gerencia Legal Institucional Unidad de	Documento actualizado	Sumatoria de documento: Donde: 1: Documento	Unidad	1	0		1					TH-MOPT \$10,000 (AT)

Código	Productos/Resultados	Responsable Directo	Responsable Indirecto	Indicador	Forma de cálculo	Unidad de medida	Meta quinquenal	Línea Base 2020	2	2	2	2	2	2	2	Presupuesto estimado
	Y hombres.	Cultura Institucional	Género		elaborado y aprobado 0: Documento no elaborado y aprobado											Nota: TH-MOPT refiere al personal de las unidades responsable directa e indirecta
LA 2.2	2.2 Fomento igual trabajo - igual salario.															
A.2.2.1	Elaborar autodiagnóstico que presente los puestos laborales y la ocupación por sexo, así como mujeres en condición de vulnerabilidad (por estado de embarazo, con discapacidad, entre otras), aplicando las herramientas de registro retributivo, la herramienta de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, entre otros.	Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional	Gerencia de Desarrollo y Planificación Institucional Unidad de Género	Documento actualizado	Sumatoria de documento: Donde: 1: Documento elaborado y aprobado 0: Documento no elaborado y aprobado	Unidad	1	0	1							TH-MOPT \$10,000 (AT) AT BID en herramientas para la igualdad.
A.2.2.2	Impulsar acciones positivas o afirmativas, tales como cierre de brechas, capacitaciones, que aseguren la igualdad de oportunidades en el acceso a igual trabajo igual salario.	Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional	Gerencia de Desarrollo y Planificación Institucional Unidad de Género	Grado de implementación de acciones desarrolladas	Sumatoria de acciones afirmativas o positivas financiadas y ejecutadas /Total acciones * 100	Porcentaje	100%	0%								TH-MOPT \$10,000 (AT) \$45,000 (para acciones)

Código	Productos/Resultados	Responsable Directo	Responsable Indirecto	Indicador	Forma de cálculo	Unidad de medida	Meta quinquenal	Línea Base 2020	Presupuesto estimado					
									2	2	2	2	2	2
LA 2.3	2.3 Fortalecimiento de competencias en el personal Institucional.													
A.2.3.1	Incorporar el enfoque de género al análisis del diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC).	Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional	Unidad de Género	Documento actualizado	Sumatoria de documento Donde: 1: Documento elaborado y aprobado 0: Documento no elaborado y aprobado	Unidad	4	0	1	1	1	1	1	TH-MOPT
A.2.3.2	Generar programas de mentorías para mujeres que potencien su liderazgo en los puestos de decisión y en cargos tradicionalmente masculinizados.	Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional	Unidad de Género	Grado de implementación de programa de mentorías	Sumatoria de acciones financiadas y ejecutadas /Total acciones * 100	Porcentaje	100%	0%	5	0	7	5	1	TH-MOPT \$5,000 por año, para acciones
A.2.3.3	Incluir en el Protocolo de Gestión, Promoción y Atención de becas los criterios para asegurar que sí se toman en cuenta las condiciones específicas de las mujeres en la promoción de las becas y en su otorgamiento.	Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional	Unidad de Género	Documento actualizado	Sumatoria de documento: Donde: 1: Documento elaborado y aprobado 0: Documento no elaborado y aprobado	Unidad	2	0	1	1	1	1	1	TH-MOPT
A.2.3.4	Desarrollar mentorías de diversa naturaleza que	Gerencia de Desarrollo del	Unidad de Género	Grado de implementación	Sumatoria de acciones	Porcentaje	100%	0%	5	0	7	5	1	TH-MOPT \$5,000 por año,

Código	Productos/resultados	Responsable Directo	Responsable Indirecto	Indicador	Forma de cálculo	Unidad de medida	Meta quinquenal	Línea Base 2020	2	2	2	2	2	Presupuesto estimado
LA 2.4	modifiquen la calidad de vida, salud y relaciones interpersonales y laborales de las y los empleados.	Talento Humano y Cultura Institucional		de acciones	financiadas y ejecutadas /Total acciones * 100				%	%	0	0	0	para acciones
	2.4 Prevención y atención del acoso sexual y laboral.													
A.2.4.1	Realizar un diagnóstico de factores de riesgo de acoso sexual y laboral, así como la situación a fin de identificarlos y actualizar el Protocolo relacionado.	Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional Unidad de Género	Gerencia Legal Institucional	Documento actualizado	Sumatoria de documento: Donde: 1: Documento elaborado y aprobado 0: Documento no elaborado y aprobado	Unidad	1	0	1					TH-MOPT \$10,000 (AT)
A.2.4.2	Ejecución y seguimiento a la aplicación de protocolos y lineamientos para la prevención y detección de la violencia contra las mujeres al interior del MOPT, en especial el acoso y violencia sexual.	Unidad de Género	Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional	Grado de implementación de acciones	Sumatoria de acciones financiadas y ejecutadas /Total acciones * 100	Porcentaje	100%	0%	5	8	1	1	0	TH-MOPT
									0	0	0	0	0	
A.2.4.3	Elaboración e implementación de protocolos y lineamientos para la prevención y sanción del acoso laboral.	Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional	Unidad de Género	Grado de implementación de acciones	Sumatoria de acciones financiadas y ejecutadas /Total acciones * 100	Porcentaje	100%	0%	5	8	1	1	0	TH-MOPT RRHH

Código	Productos/Resultados	Responsable Directo	Responsable Indirecto	Indicador	Forma de cálculo	Unidad de medida	Meta quinquenal	Línea Base 2020	2	2	2	2	2	Presupuesto estimado
A.2.4.4	Incorporar en el Programa de Gestión de Riesgos Laborales en los lugares de trabajo del MOPT, y en el programa de capacitación de la institución capacitaciones para la prevención y detección del acoso sexual, acoso laboral y violencia sexual.	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Unidad de Género	Grado de implementación de acciones de capacitación en acoso sexual, acoso laboral y violencia sexual	Sumatoria de acciones financiadas y ejecutadas /Total acciones * 100	Porcentaje	100%	0%	5	7	1	1	1	TH-MOPT \$10,000 para capacitaciones
A.2.4.5	Ejecutar campañas informativas para distinguir situaciones relacionadas con el acoso sexual y laboral.	Unidad de Género	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Grado de implementación de campañas informativas	Sumatoria de acciones financiadas y ejecutadas /Total acciones * 100	Porcentaje	100%	0%	5	7	1	1	1	TH-MOPT \$10,000 por año, para acciones
A.2.4.6	Ejecutar campañas interinas para detectar y denunciar las manifestaciones de discriminación y acoso sexual en el lugar de trabajo	Unidad de Género	Gerencia de Comunicaciones	Grado de implementación de campañas de comunicación s Institucionales	Sumatoria de acciones financiadas y ejecutadas /Total acciones * 100	Porcentaje	100%	0%	5	7	1	1	1	TH-MOPT \$10,000 por año, para acciones

Código	Productos/Resultados	Responsable Directo	Responsable Indirecto	Indicador	Forma de cálculo	Unidad de medida	Meta quinquenal	Línea Base 2020	2	2	2	2	2	2	Presupuesto estimado
A.2.4.7	Desarrollar al menos un taller cada semestre sobre masculinidades alternativas bajo el enfoque por competencias.	Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional	Unidad de Género	Sumatoria de talleres	Sumatoria de taller desarrollados en el año en temas de masculinidades y derechos de las mujeres	Taller	10	0	2	2	2	2	2	2	TH-MOPT \$10,000 para talleres, cada año
LA 2.5	2.5 Balance de la vida laboral, personal y familiar.														
A.2.5.1	Diseñar y elaborar un diagnóstico para la determinación de la corresponsabilidad y conciliación de las tareas de cuidado, vida laboral y personal.	Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional	Unidad de Género	Sumatoria de documento	Sumatoria de documento: Donde: 1: Documento aprobado 0: Documento no aprobado	Documento aprobado	1	0	1						TH-MOPT \$8,000 (AT)
A.2.5.2	Desarrollar acciones afirmativas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de acuerdo al marco legal vigente.	Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional	Unidad de Género	Grado de implementación de las acciones de conciliación de actividades	Sumatoria de acciones financiadas y ejecutadas /Total acciones * 100	Porcentaje	100%	0%	7	1	5	0	0	0	TH-MOPT \$10,000 por año, para acciones
A.2.5.3	Creación del Plan Quinquenal de Integración Familiar para las empleadas y empleados del MOPT de acuerdo a lo	Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura	Unidad de Género	Sumatoria de documento	Sumatoria de documento: Donde: 1: Documento aprobado	Documento aprobado	1	0	1						TH-MOPT \$10,000 (AT)

Código	Productos/Resultados	Responsable Directo	Responsable Indirecto	Indicador	Forma de cálculo	Unidad de medida	Meta quinquenal	Línea Base 2020	2	2	2	2	2	2	Presupuesto estimado
	establecido en el Plan Estratégico Institucional.	Institucional			0: Documento no aprobado										2 Nota: TH-MOPT refiere al personal responsable directa e indirecta
A.2.5.4	Ejecutar campañas de paternidad responsable que promuevan una distribución equitativa del trabajo doméstico y del cuidado.	Unidad de Género Institucional, Gerencia de Comunicaciones Institucional	Gerencia de Desarrollo del Talento Humano Y Cultura Institucional	Grado de ejecución de campaña	Sumatoria de acciones financiadas y ejecutadas /Total acciones * 100	Porcentaje	100%	0%		2	7	1	1		TH-MOPT \$15,000 por año, para acciones
Eje estratégico 3: Ejecutar la obra pública con enfoque de género															
LA 3.1	3.1. Diseño, planificación y ejecución de planes, programas y proyectos institucionales.														
A.3.1.1	Implementar lineamientos para la incorporación del enfoque de género en el diseño de proyectos institucionales enfocado en obras públicas.	Gerencia de Desarrollo Y Planificación Institucional, Dirección de Infraestructura Inclusiva Y Social Y Gerencia Medio ambiental	Unidad de Género	Sumatoria de documento	Sumatoria de documento: Donde: 1: Documento aprobado 0: Documento no aprobado	Documento aprobado	2	0		1	1				TH-MOPT \$8,000 (AT) \$10,000 por año, para acciones
A.3.1.2	Impulsar proyectos de construcción de carreteras que incorporen las necesidades de mujeres y hombres, criterios de inclusión, derechos y género.		Unidad de Género	Sumatoria de documento	Sumatoria de documento: Donde: 1: Documento aprobado 0: Documento no aprobado	Documento aprobado	2	0		1	1				TH-MOPT

Código	Productos/Resultados	Responsable Directo	Responsable Indirecto	Indicador	Forma de cálculo	Unidad de medida	Meta quinquenal	Línea Base 2020	2	2	2	2	2	Presupuesto estimado
A.3.1.3	Promoción de programas de obras públicas que fomenten la empleabilidad femenina y masculina en áreas no tradicionales.	Dirección Ejecutiva del Viceministerio de Obras Públicas	Unidad de Género	Grado de participación	Total de acciones con participación de mujeres por programa/Total de programas *100	Actividad	50%	0%	2	2	2	2	2	TH-MOPT \$15,000 para acciones de divulgación.
A.3.1.4	Implementación de lineamientos para la prevención de la violencia contra las mujeres y el acoso sexual en la obra pública	Dirección Ejecutiva del Viceministerio de Obras Públicas/ Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones Institucional	Unidad de Género	Sumatoria de documento	Sumatoria de documento: Donde: 1: Documento aprobado 0: Documento no aprobado	Documento aprobado	2	0	1	1	1	1	1	TH-MOPT
LA 3.2	3.2 Creación de plataforma de gestión de espacios y mecanismos de participación ciudadana con enfoque de género e interseccionalidad.													
A.3.2.1	Incentivar a las mujeres para que participen en el diagnóstico, diseño y planeación y ejecución de las obras públicas, por medio de convocatoria para participación, realización de grupos focales y de trabajo, entre otras.	Gerencia de Gestión Social	Unidad de Género	Grado de participación	Total de acciones con participación de mujeres de al menos el 20%/ Total de acciones convocadas *100	Actividad	80%	0%	2	5	7	8	8	TH-MOPT \$15,000 para acciones
A.3.2.2	Diseño e implementación	Dirección	Unidad de	Sumatoria de	Sumatoria de	Documento	1	0	1	1	1	1	1	TH-MOPT

Código	Productos/Resultados	Responsable Directo	Responsable Indirecto	Indicador	Forma de cálculo	Unidad de medida	Meta quinquenal	Línea Base 2020							Presupuesto estimado Nota: TH-MOPT refiere al personal de las unidades responsable directa e indirecta	
									2	2	2	2	2	2		2
	del Manual institucional para la participación ciudadana que fomente la igualdad de género en la relación con las comunidades.	Ejecutiva, Gerencia de Gestión Social	Género	documento	documento: 1: Documento aprobado 0: Documento no aprobado	aprobado										\$10,000 (AT)
A.3.2.3	Fomentar la participación de las mujeres en las comunidades en la toma de decisión en los proyectos ejecutados por el MOPT, principalmente en aquellos proyectos que involucre la movilización de las mujeres y la prevención del acoso a mujeres trabajadoras contra transeúntes, al menos una cada trimestre	Dirección Ejecutiva del Viceministerio de la Obra Públicas Dirección de Gestión Social	Unidad de Género	Total de acciones	Sumatoria de acciones financiadas y ejecutadas cada trimestre	Actividad	16	0	4	4	4	4	4			TH-MOPT \$15,000 por año, para acciones
A.3.2.4	Establecer un mecanismo de detección y derivación de diversos hechos de discriminación y violencia contra niñez y mujeres en el transporte público.	Unidad de Seguimiento y Control del Viceministerio de Transporte/ Gerencia de Atención al Usuario	Unidad de Género	Sumatoria de documento	Sumatoria de documento: Donde: 1: Documento aprobado 0: Documento no aprobado	Documento aprobado	4	0	1	1	1	1	1			TH-MOPT

Eje estratégico 4: Gestionar el transporte público con enfoque de género

Código	Productos/Resultados	Responsable Directo	Responsable Indirecto	Indicador	Forma de cálculo	Unidad de medida	Meta quinquenal	Línea Base 2020	2	2	2	2	2	2	Presupuesto estimado
LA 4.1	4.1 Diseño, planificación y ejecución de planes, programas y proyectos institucionales.														
A.4.1.1	Diseñar e implementar lineamientos para la incorporación del enfoque de género en el diseño de proyectos institucionales enfocados en el transporte público.	Dirección General de Transporte Terrestre/ Unidad de Seguimiento y Control	Unidad de Género	Sumatoria de documento	Sumatoria de documento: Donde: 1: Documento aprobado 0: Documento no aprobado	Documento aprobado	1	0	1						TH-MOPT \$8,000 (AT)
A.4.1.2	Promover la empresarialidad femenina en el transporte público.	Gerencia de Asocios Públicos Privados y de Concesiones	Unidad de Género	Total de acciones	Sumatoria de acciones financiadas y ejecutadas cada semestre	Actividad		0	0	2	2	2	2	2	TH-MOPT \$20,000 por año, para acciones
A.4.1.3	Elaboración de propuestas de creación/reformas a la normativa nacional que garanticen el uso del espacio público y del transporte en condiciones de igualdad y seguridad para las mujeres: Ley de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial; Reglamento General de Transporte Terrestre, Reglamento general de Tránsito y Seguridad Vial, Ley General de Carreteras	Dirección Ejecutiva del Viceministerio de Transporte	Unidad de Género	Sumatoria de documento	Sumatoria de documento: Donde: 1: Documento aprobado 0: Documento no aprobado	Documento aprobado	2	0	0	1	1	1	1	1	TH-MOPT \$10,000 por año, para acciones \$10,000 (AT)

Código	Productos/Resultados	Responsable Directo	Responsable Indirecto	Indicador	Forma de cálculo	Unidad de medida	Meta quinquenal	Línea Base 2020	2	2	2	2	2	Presupuesto estimado
	Y Caminos Vecinales, entre otras que se determinen.													
A.4.1.4	Creación de un programa que fomente la capacitación a personas motoristas del transporte público para la prevención de la violencia por razones de género (4 campañas)	Gerencia de Atención al Usuario/Asesoría Técnica y Jurídica	Unidad de Género	Grado de implementación de campañas	Sumatoria de acciones financiadas y ejecutadas /Total acciones * 100		100%	0	2	2	2	2	2	TH-MOPT \$15,000 por año, para acciones
LA 4.2	4.2 Transporte público libre de violencia para las niñas, adolescentes y mujeres.													
A.4.2.1	Desarrollar campaña permanente en el transporte público para la prevención de la violencia contra mujeres, niñas y adolescentes.	Dirección de Comunicaciones del Viceministerio de Transporte	Unidad de Género	Grado de implementación de campañas	Sumatoria de acciones financiadas y ejecutadas /Total acciones * 100		100%	0	2	2	2	2	2	TH-MOPT \$20,000 por año, para acciones
A.4.2.2	Promover reformas a la normativa vigente para que el transporte público no fomente la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes.	Gerencia Legal del MOPT	Unidad de Género	Sumatoria de documento	Sumatoria de documento: Donde: 1: Documento aprobado 0: Documento no aprobado	Documento aprobado	2	0	1	1	1	1	1	TH-MOPT
A.4.2.3	Fomento de incorporación de mecanismos para la prevención de violencia y acoso sexual en el transporte colectivo, por	Inspectoría General/Asesoría técnica y jurídica	Unidad de Género	Grado de acciones ejecutadas	Sumatoria de acciones financiadas y ejecutadas /Total acciones		100%	0	2	2	2	2	2	TH-MOPT \$10,000 por año, para acciones

Código	Productos/Resultados	Responsable Directo	Responsable Indirecto	Indicador	Forma de cálculo	Unidad de medida	Meta quinquenal	Línea Base 2020	2	2	2	2	2	2	Presupuesto estimado
	medio de los operativos de inspección en el transporte público.				* 100										2 Nota: TH-MOPT refiere al personal de las unidades responsable directa e indirecta
A.4.2.4	Ejecución de exámenes psicológicos para detectar rasgos de violencia en nuevas y actuales personas conductoras.	Dirección General de Tránsito/ Unidad Examinadora y Escuelas de Manejo	Unidad de Género Asesoría Técnica y Jurídica	Grado de implementación de exámenes	Sumatoria de exámenes realizados /Total de personas conductoras* 100		100%	0	2	2	6	1	1	1	TH-MOPT \$100 por examen psicológico (insumos y personal idóneo)
A.4.2.5	Supervisar e implementar temáticas con enfoque de género dentro de los programas de aprendizaje en las Escuelas de Manejo, Empresas Examinadoras y Centros de Reeduación Vial autorizados por el Viceministerio de Transporte.	Dirección General de Tránsito/ Unidad Examinadora y Escuelas de Manejo	Unidad de Género	Grado de acciones ejecutadas	Sumatoria de acciones financiadas y ejecutadas /Total acciones * 100		100%	0	5	7	0	1	1	1	TH-MOPT \$10,000 (AT para acciones a desarrollar por la Unidad Examinadora y Escuelas de Manejo)
A.4.2.6	Coordinar visitas a centros educativos públicos y privados para el desarrollo de charlas de educación y seguridad vial en las que se incluya material con enfoque de género.	Dirección General de Tránsito/ Unidad de Parque Vial	Unidad de Género	Grado de acciones ejecutadas	Sumatoria de acciones financiadas y ejecutadas /Total acciones * 100		100%	0	2	5	0	1	1	1	TH-MOPT \$10,000 (AT para reproducción de material)
A.4.2.7	Diseñar y elaborar un	Unidad de	Gerencia de	Sumatoria de	Sumatoria de	Documento	1								TH-MOPT

Código	Productos/Resultados	Responsable Directo	Responsable Indirecto	Indicador	Forma de cálculo	Unidad de medida	Meta quinquenal	Línea Base 2020	2	3	4	5	6	Presupuesto estimado	
	protocolo de reporte de hechos de acoso y violencia contra las mujeres.	Seguimiento y Control/ Gerencia de Atención al Usuario	Género Institucional	documento	documento: Donde: 1: Documento aprobado 0: Documento no aprobado	aprobado			2	2	2	2	2	2	Nota: TH-MOPT refiere al personal de las unidades responsable directa e indirecta \$10,000 (AT)