



Política Institucional de Género

2023–2027

**ASOCIACIÓN MOVIMIENTO
SALVADOREÑO DE MUJERES**



San Salvador, enero 2023.





Contenido

1. Introducción	3
1.1. Antecedentes del MSM	4
2. Misión y Visión 2022-2026 MSM	5
3. Convenciones Internacionales relativas a los derechos de las mujeres	5
3.1. La línea del tiempo de los derechos de la mujer	8
4.Marco normativo nacional	9
5.Principios de la Política Institucional de Igualdad de Género	12
6.Valores de la Política Institucional de Igualdad de Género	14
7- Enfoques y principios de las políticas de igualdad y equidad	15
8- Principales hallazgos del diagnóstico institucional sobre la situación de género	19
9. Marco estratégico	24
9.1. Objetivo estratégico	24
9.2. Objetivos Específicos:	25
10. Lineamientos estratégicos	26
11.Indicadores	26
12.Plan de acción de la Política Institucional de Igualdad de Género	27
12. Mecanismo de implementación del seguimiento, monitoreo y evaluación	30
13. Comité Técnico de seguimiento, monitoreo y evaluación de la Política Institucional de Igualdad del Género del MSM	31





1. Introducción

La Asociación Movimiento Salvadoreño de Mujeres (MSM), firmó un convenio con la Fundación Oxfam Intermón para la realización del proyecto “Feministas en Acción”, en este proyecto entre las actividades relevantes está la planificación estratégica para el período 2023- 2027, cuyo pensamiento estratégico institucional responde a las necesidades y requerimientos de la población priorizada para avanzar en el cumplimiento de los derechos humanos. Asimismo, la elaboración de la Política Institucional de Igualdad de Género a fin de cumplir con el compromiso de continuar fortaleciendo la institucionalidad de la organización y generar un impacto favorable con las poblaciones priorizadas.

En el proyecto “Feministas en Acción” apoyado por la Agencia Francesa de Desarrollo-AFD, liderado por el consorcio conformado por CARE France (Lead partner), Equipo, FFMed, IPBF, Oxfam France y XOESE, “Apoyo a organizaciones feministas en el Sur”, se implementan acciones de fortalecimiento a las organizaciones feministas, para fomentar la acción colectiva, aumento de conocimientos y desarrollo de alianzas estratégicas.

En el marco de este proyecto cuyo objetivo es realizar un proceso de fortalecimiento de capacidades organizacionales e institucionales de las OSC, para la gobernanza y gestión interna, se implementó la Política Institucional de Igualdad de Género por parte del MSM.

La Política Institucional de Igualdad de Género reafirma el compromiso de la Asociación Movimiento Salvadoreño de Mujeres (MSM) para erradicar la discriminación, desigualdad, contribuyendo a la implementación de acciones de igualdad, mejorando las relaciones de género, orientando y apoyando a las comunidades para mejorar las condiciones de vida de mujeres y hombres.

La política será aplicable a todas las socias, personal técnico programático y administrativo, así como también a personas voluntarias, proveedoras de servicios, consultoras y todas aquellas que tengan algún vínculo con la Asociación.

La política con enfoque basado en los derechos humanos y la igualdad de género trasciende el paradigma del enfoque tradicional, incorporando la igualdad y los derechos humanos como elementos claves en su formulación.





1.1. Antecedentes del MSM

A partir de febrero de 1988 fue fundada la Asociación Movimiento Salvadoreño de Mujeres como una organización feminista, obteniendo la personería Jurídica en septiembre de 1994 y sus estatutos fueron publicados en el diario oficial en marzo de 1995. El objetivo propuesto son los derechos de las mujeres del campo y la ciudad.

Actualmente con 35 años de trabajo el MSM ha sido fiel a la lucha reivindicativa por los derechos humanos y deberes sociales, económicos, políticos, ambientales y culturales, ha implementado proyectos orientados a garantizar los derechos de las mujeres, así como de las y los jóvenes de diferentes edades, estos últimos desde hace 15 años. La respuesta del MSM a la demanda de derechos de la población priorizada la ha llevado a ampliar las zonas de trabajo en los territorios.

Durante la crisis de la Pandemia Covid19 en el año 2020 el MSM, mantuvo su trabajo en los territorios y logró el cumplimiento de los compromisos relacionados con los proyectos, siempre con la protección y cuidado debido a la pandemia. Estas condiciones adversas en las que se desarrolló el trabajo generaron muchos aprendizajes, lo cual reafirmó el compromiso institucional para el cumplimiento de derechos humanos de las niñas, niños, mujeres, hombres jóvenes y mujeres diversas.

Se ha incorporado el enfoque de gestión de riesgos con perspectiva de género y discapacidades en el programa institucional los cuales se operativizarán a través de los proyectos se orientan a mejorar las condiciones de vida de la población priorizada buscando superar las condiciones de desigualdad y no discriminación.



2. Misión y Visión 2023-2027 MSM

Misión. Somos una organización feminista que lucha por las transformaciones sociales, progresista, trabajando en la construcción colectiva del conocimiento crítico, defensa de los derechos humanos de las mujeres, juventudes y niñez, para una vida libre de violencia, erradicar las brechas de desigualdad y lograr la equidad entre los géneros en El Salvador

Visión. La Asociación Movimiento Salvadoreño de Mujeres – MSM, contribuye al empoderamiento de mujeres, niñez, adolescencia y juventudes, incidiendo en la implementación de las políticas públicas municipales y nacionales, para el cumplimiento y satisfacción de los derechos humanos, desarrollando procesos de pensamiento crítico y posicionamiento político.

3. Convenciones Internacionales relativas a los derechos de las mujeres

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, (CEDAW, por sus siglas en inglés).

Ratificada como Ley de la República en agosto de 1981 y entra en vigor en septiembre de ese mismo año.

La CEDAW fue adoptada en forma unánime por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor en 1981 y es considerada la carta internacional de los derechos de la mujer. La CEDAW es el segundo instrumento internacional más ratificado por los Estados Miembro de la ONU. El primero es la Convención sobre los Derechos de la Niñez-; y a la fecha, ha sido ratificada por 188 países.

Los estados que suscribieron y ratificaron la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, entre los cuales se encuentra nuestro país, adquirieron el compromiso de establecer la protección jurídica de los derechos de las mujeres sobre una base de igualdad con los de los hombres y de garantizar por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de las mujeres contra todo acto de discriminación, así como adoptar todas las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.





La CEDAW expone el concepto de discriminación como:

“Toda distinción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente del estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural, y civil y en cualquier otra esfera”. ONU. “Normas Nacionales e Internacionales de protección contra la discriminación de la Mujer”. P. 76 y 77. A partir del año 2000 se elaboran las Políticas de Género Municipales.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, establecida en 1994 en la ciudad de Belem do Pará, Brasil (Ratificada como Ley de la República en enero de 1996).

Instrumento que ha servido de base para la promulgación de leyes o reformas legislativas en materia de violencia contra las mujeres. Esta convención reconoce que la violencia contra las mujeres es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

“Se entenderá la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrado por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o de cualquier otro lugar, y que sea perpetrada o tolerada por el Estado”.

Conferencia Internacional de Derechos Humanos, realizada en Viena en junio de 1993, y en la que los Estados (incluido El Salvador) adoptaron por consenso, la Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, y que recomienda aceptar por parte de los Estados: “La igualdad de la mujer, y los derechos humanos de la mujer”.



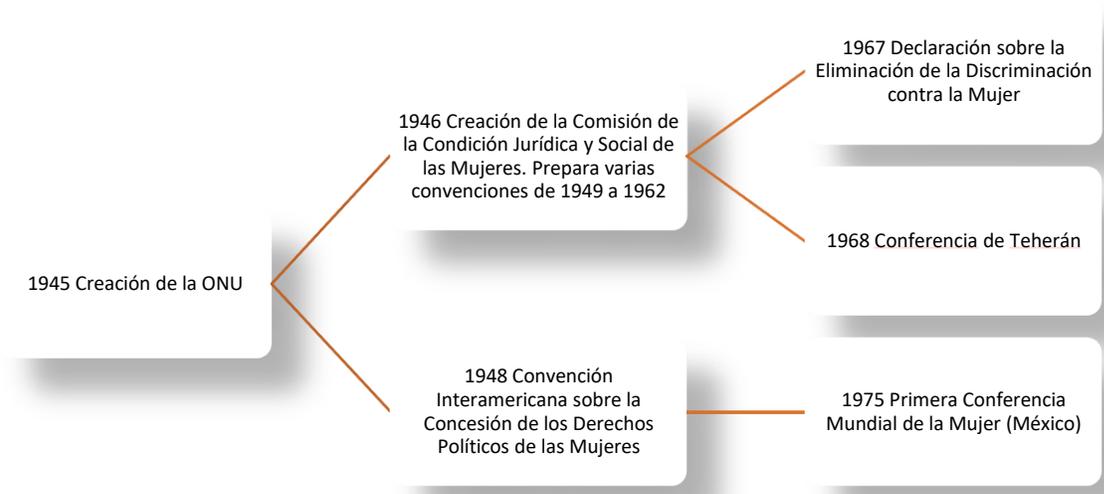


Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, septiembre de 1995. Participaron miles de mujeres en los foros alternativos y en la misma Conferencia, la cual dejó como resultado una Declaración y la Plataforma de Acción adoptada por consenso entre las 185 delegaciones gubernamentales participantes. Ambos instrumentos constituyen “*Un programa encaminado a crear las condiciones necesarias para el empoderamiento de las mujeres en las sociedades*”. En esta misma conferencia se establece como uno de sus objetivos estratégicos: “garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica”. Y, entre otras medidas se insta a los países a revisar las leyes nacionales y las prácticas jurídicas con el objeto de asegurar la aplicación y los principios de todos los instrumentos internacionales de derechos humanos, revocar aquellas leyes que discriminen por motivos de sexo y eliminar el sesgo por género en la administración de justicia. A partir de esta Conferencia el Estado salvadoreño creó el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU, ejecutor de la política Nacional de la Mujer. Convenios internacionales de la OIT, Organización Internacional del Trabajo, Número 87 y 98; garantizan los derechos laborales de las trabajadoras, especialmente su derecho a la sindicalización. Op Cit p. 34. Op Cit p. 35.





3.1. La línea del tiempo de los derechos de la mujer



4. Marco normativo nacional

El marco normativo con perspectiva de género lo conforman leyes, normas, decretos, reglamentos y son de carácter obligatorio que rigen a las instituciones y Estado, estableciendo las bases para construir y determinar el alcance de la Política Institucional de Igualdad de Género. El marco normativo nacional que hace referencia a la igualdad se encuentra en los siguientes documentos:

Cuadro 1. Normativa Nacional e Instituciones ejecutoras

No	Normativa Nacional	
1	<ul style="list-style-type: none"> Constitución de la República 	Art. 3, 144, 145 y 246.
2	<ul style="list-style-type: none"> Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, (LIE). 	CEDAW Art.1, 2, 4, 5, 7, 10 y 11 (a, b, c, d, e, f).
3	<ul style="list-style-type: none"> Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. 	(Beijing, 1995)
4	<ul style="list-style-type: none"> Belem Do Pará. 	Art. Art. 1, 2, 3, 4, 5 y 6.
5	<ul style="list-style-type: none"> Ley Contra la Violencia Intrafamiliar. 	Art. 3,5 y 14.
6	<ul style="list-style-type: none"> Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres. (LEIV). 	Art. 2, 12 (d), 28, 29, 44 y 54.
7	<ul style="list-style-type: none"> Código Penal Tipifica la violencia intrafamiliar y la violación sexual como delito. 	Art. 200 (Reforma 1998-2003)
8	<ul style="list-style-type: none"> Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas. 	(ISDEMU)
9	<ul style="list-style-type: none"> República de El Salvador. Diario Oficial 	Decreto No. 56 del Órgano Ejecutivo
10	<ul style="list-style-type: none"> Política Nacional para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. 	(ISDEMU)
11	<ul style="list-style-type: none"> Política Nacional de las Mujeres PNM 	(ISDEMU)
12	<ul style="list-style-type: none"> Instancias ejecutoras de la Política Nacional de las Mujeres 	MINEC, MINED, MINSAL, MTPS, Órgano Judicial, Ministerio de Justicia, PNC, FGR, PGR, etc.



13	<ul style="list-style-type: none"> Los Gobiernos locales deben elaborar sus propios planes de igualdad. 	Art. 12. Código Municipal Art. 4 N.º 29, 6 inciso 2.
-----------	--	--

El derecho a la igualdad se refiere a que todas las personas son iguales en dignidad, recibir un trato con respeto, consideración y participar en las mismas condiciones en cualquier ámbito de la vida como es lo económico, social, político, cultural o civil.

La igualdad y No discriminación son principios básicos de los derechos humanos. Toda persona sin distinción tiene derecho a la igualdad de trato ante la ley y a ser protegida contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género, la igualdad es la base fundamental de los derechos humanos.

El enfoque de derechos surge a partir del reconocimiento de los derechos humanos a finales de los años noventa, existe una interrelación entre políticas públicas, derechos sociales y el enfoque de derechos humanos que sustenta al Estado como garante de los derechos y responsable de la promoción, defensa y protección, y las personas, grupos sociales como personas sujetas de derechos con la capacidad de reclamar y participar.

La sociedad civil (OSC) se constituye en una actora de política pública, sobre todo en el campo de las políticas sociales, ya que asume que las OSC de manera organizada expresan intereses, valores y demandas al Estado como fines públicos, (Portanfiero, 2000), para influir en cambios de políticas que mejoren las condiciones de vida de la población.

Cuadro 2. Enfoque tradicional y actual de Políticas y Derechos

Enfoque Tradicional de Políticas Públicas	Enfoque actual de Derechos y Equidad en Políticas Públicas
Enfoque sectorial con intervenciones verticales y fragmentadas.	Visión integral e intersectorial para el desarrollo
Las necesidades son alcanzadas o satisfechas.	Los derechos son realizados; respetados, protegidos y cumplidos.
Las necesidades no conllevan responsabilidades u obligaciones, aunque pueden generar promesas	Los derechos siempre conllevan una correlación de responsabilidades y obligaciones.
Las necesidades no son necesariamente universales	Los derechos humanos siempre son universales.
Las necesidades pueden ser priorizadas	Los derechos humanos son indivisibles dada su interdependencia.
Las necesidades pueden ser alcanzadas a través de acciones de caridad y asistencialistas	La caridad y el asistencialismo no tienen cabida desde la perspectiva de derechos humanos.
La sostenibilidad es deseable	La sostenibilidad es necesaria.
La participación es una estrategia	La participación es un objetivo, una meta y una estrategia.





Se centra en las manifestaciones de los problemas o en sus causas inmediatas centradas en el acceso a servicios básicos de calidad	Centrados en las causas estructurales básicas, así como en las manifestaciones focalizadas en el cumplimiento de derechos y en empoderamiento.
Las necesidades básicas pueden ser alcanzadas por medio de metas o de resultados.	Los derechos humanos se pueden realizar solamente atendiendo tanto los resultados como los procesos.

Fuente: Adaptado de El enfoque de los derechos humanos en las políticas públicas: ideas para un debate en ciernes. Giménez. 2010.

Las organizaciones de mujeres y feministas demandan al Estado políticas públicas que tiendan a mejorar la situación y condiciones de las mujeres, así como la implementación de las leyes y normativas existentes con la finalidad de defender los derechos humanos de las mujeres. Se reconoce que las mujeres viven aún en condiciones de dependencia, subordinación, exclusión y discriminación por las prácticas sociales y concepciones culturales. Las políticas públicas con enfoque de género responden a la necesidad de integrar a las mujeres al desarrollo.

A través de las Políticas de Igualdad de Género se propone también reducir las brechas de desigualdad.

Cuadro 3. Cuadrante hacia la Igualdad

Avances hacia la igualdad de género			
Nivel personal			
Nivel informal	Percepción y conciencia de género de mujeres y hombres dentro del MSM.	Acceso de recursos para facilitar, empoderar y cuidar de las mujeres.	Nivel formal
	Cultura organizacional: ideas, creencias valores y prácticas.	Normativas, protocolos y políticas para el fortalecimiento institucional.	
Asociación Movimiento Salvadoreño de Mujeres			



El MSM se propone contribuir a reducir la desigualdad, discriminación por razones de género a nivel interno y externo con las poblaciones en condiciones de vulnerabilidad con las cuáles trabaja, ya que estos problemas tienden a aumentar la pobreza y marginación de las personas lo cual conlleva a incrementar la injusticia y atentar contra los derechos humanos y el riesgo social.

El Objetivo 10 de Naciones Unidas: Reducir las desigualdades. La meta principal establece la importancia de promover la inclusión social independientemente de su edad, sexo, y demás aspectos identitarios que puedan ser objeto de discriminación.





La Igualdad de Género es un derecho fundamental y esencial para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Las Naciones Unidas a través del objetivo de desarrollo sostenible, objetivo 5 Igualdad de Género se propone lograr la igualdad de Género de aquí al 2030, lo cual requiere adoptar las medidas urgentes para eliminar las causas profundas de discriminación que restringe los derechos de las mujeres. Empoderar a todas las mujeres y niñas. Transversalización del enfoque de Género basado en Derechos Humanos y la discriminación; eliminar todas las formas de violencia; velar por la participación de las mujeres en la vida política, económica y pública; garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva; aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros.

5. Principios de la Política Institucional de Igualdad de Género

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (CEDAW), es la base de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra



las Mujeres (LIE) aprobada por la Asamblea Legislativa en el año 2011, decreto 645. Esta Ley prohíbe la discriminación de derecho o, de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres y refleja el compromiso del Estado de hacer de la Igualdad y erradicación de la discriminación contra las mujeres una exigencia fundamental de sus actuaciones. La aprobación de esta ley, se considera una contribución importante brindada por el movimiento de mujeres

y feministas en El Salvador.

Los principios rectores de la Política Institucional de Igualdad de Género del MSM se basan en la ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE).

a) Igualdad

- b) Un derecho individual y colectivo; 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
- c) El derecho de las y los ciudadanos a recibir, por parte de las instituciones del Estado, igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las leyes secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en las Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por El Salvador.

- d) **Igualdad de Oportunidades:** Se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder por sí misma, a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos.
- e) **Igualdad de trato:** Se refiere al establecimiento de beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.

b) Equidad

Son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres. Para el empleo de dichas acciones, pondrán especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones.

c) No discriminación

Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o, de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual 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 socioeconómicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.

La discriminación será:

- a) **Directa:** Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro.
- b) **Indirecta:** Cuando por razón de sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa.

d) Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres:

Se entenderá como el derecho de las personas a vivir legítimamente y en igualdad de derechos de las personas ciudadanas, 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.



f) **Transversalidad:**

Se entenderá como el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado y en otras organizaciones mencionadas en esta ley.

6. Valores de la Política Institucional de Igualdad de Género

Los valores establecidos en esta Política Institucional de Igualdad de Género son guías de comportamiento que regulan la conducta de las personas que integran la Asociación Movimiento Salvadoreño de Mujeres (MSM), los cuales fueron establecidos en base a la reflexión de las personas miembros de la institución.

Por tanto, las cualidades que caracterizan al personal institucional que les destacan y que forman parte de sus creencias, también determinan sus comportamientos, expresan intereses y sentimientos, orientan las conductas de las personas. Los valores permiten que las personas se reconozcan a sí mismas y a ser mejores personas.

Honestidad: Expresar siempre la verdad, comportándose de forma decente y coherente entre el actuar, pensar y decir. Transmite: autoridad, respeto, confianza, inteligencia, sabiduría, lealtad y seguridad.

Respeto: Valorar a las demás personas, reconociendo sus cualidades, sin transgredirlas, tratándola como quiera ser tratada, tomando como válido lo que piensan, valorando lo que hacen, dando paso a sus creencias. Transmite: respeto, neutralidad, equilibrio, discreción y eficiencia.

Tolerancia: Comprensión y flexibilidad ante situaciones adversas, evitando estereotipos de género, respetando la diversidad. Transmite: Calma interior, equilibrio emocional y armonía.

Comprensión: Actitud de tolerancia frente a determinadas situaciones. Al ser una persona comprensiva se trata de entender las acciones o emociones de las otras personas, es decir ponerse en lugar o situación de la otra persona.

Amabilidad: Tratar a todas las personas por igual y ser cortés con todas. Transmite: encanto, amabilidad y dulzura.





Compromiso: Trabajar sobre los logros alcanzados y los objetivos y resultados propuestos, creer en lo que se hace y hacerlo con las normas establecidas. Transmite: madurez, seguridad y sabiduría.

Responsabilidad: Comprometerse de manera consciente con los resultados obtenidos. Transmite: confianza y seguridad, tranquilidad, limpieza y frescura.

Lenguaje no sexista, de género, neutro o lenguaje inclusivo: Nombrar a mujeres y hombres de manera igualitaria, emplear palabras neutras, independiente del cargo que ocupe cualquier persona hay que tratarla con el mismo grado de respeto. evitar nombrar a las mujeres como complemento o personas dependientes de los hombres. Esta práctica contribuye en gran medida a lograr un adecuado uso no sexista, así como los estereotipos de género.

Sororidad: Hermandad entre mujeres, el percibirse como iguales, pueden ser aliadas, compartir y sobre todo cambiar su realidad en el marco de relaciones de mutuo respeto, cuidado, solidaridad y tiene implícita la modificación de las relaciones entre mujeres.

Escucha activa: Es una actitud y muestra el interés por la conversación con otra persona y el mensaje que se está recibiendo. Tiene predisposición en comprender el mensaje de manera correcta.

Sentido de pertenencia: Seguir las normas de convivencia establecidas por la asociación para el logro de objetivos y compromisos. Sentir orgullo y satisfacción por los logros alcanzados. Transmite: vínculos, afecto de grupos y redes e integración.

Profesionalismo: Ejercer el trabajo con honestidad, calidad y métodos adecuados en el tiempo esperado. Transmite: confianza y tranquilidad.

Justicia de Género: tiene como propósito eliminar las desigualdades entre las mujeres y los hombres que se producen en la familia, la comunidad, el mercado y el estado. Transmite: sabiduría, generosidad, reflexión, empatía, cuidado, imaginación y creatividad.

7- Enfoques y principios de las políticas de igualdad y equidad

Mientras se adopte el principio de igualdad en las políticas, estas estarán dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación, un aspecto para alcanzar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. La no discriminación se configura como un elemento complementario, más no único,





para alcanzar la igualdad. La igualdad se configura como “un derecho humano y por tanto una obligación legal a la que no se pueden sustraer los Estados” (2014, p.1). Así, el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres exige que los Estados implementen acciones específicas, concretadas en políticas, programas y proyectos, para la erradicación de cualquier forma de discriminación. (A. Facio, 2014).

La equidad implica un trato diferenciado de las necesidades e intereses de cada género, por tanto “la equidad no exige eliminar las desigualdades y discriminaciones que existen contra las mujeres”, (Facio, 2014, p.2).

Dos enfoques reúnen los principales postulados de los diversos que se han conceptualizado, el primero emerge y se consolida durante de década de los setenta, denominado *Mujeres en el Desarrollo* -MED-. El enfoque Mujeres en el Desarrollo (MED) se centra en trabajar la igualdad de género a través de proyectos dirigidos a reducir la desigualdad económica de las mujeres. El trabajo con las mujeres en reforzar el rol productivo sería la finalidad de los proyectos de cooperación con enfoque MED cumpliendo con la premisa de la eficiencia económica como principio del desarrollo, (1970). Tiene a su base la Teoría de los tres roles de Caroline Moser (1993) que habla sobre la realidad de las mujeres empobrecidas y su desempeño de los tres roles vinculados a la división sexual del trabajo: el productivo, el reproductivo y el comunitario, sobrecarga a las mujeres con más actividades y dificulta la posibilidad de que se incorporen a los procesos de desarrollo transformadores (Moser, 1993).

El MED se concentró en la articulación de las mujeres en los procesos de desarrollo y en la importancia de cubrir las necesidades prácticas de las mujeres por encima de las necesidades estratégicas²⁷. En este sentido se puede decir que dichas políticas públicas se enfocaron sobre todo en “atender las necesidades de subsistencia y consumo familiar mediante distintas actividades, buscar estrategias para el cuidado de los hijos y de la salud o buscar formas de generar un ingreso extra, o único en el caso de las mujeres jefas de hogar” (León, 1993, p. 47). Este enfoque MED se encuentra enmarcado en los enfoques oficialistas de gobiernos los cuales fueron impulsados por los diferentes organismos multilaterales. Esta concepción en las políticas públicas de Mujer y Género se ha buscado responder más a necesidades prácticas que a las necesidades estratégicas, una distinción, acuñada por Moser y Molyneux (Citados en Tepichin, 2010).

En 1980, surge el enfoque de Género en el Desarrollo (GED), visibiliza las limitaciones y contradicciones del enfoque MED y propuso la necesidad de “analizar y transformar todas





aquellas relaciones desiguales de poder que obstaculizan [...] la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida” (AECID, 2015: 16). Cualquier proceso de desarrollo que se centre únicamente en uno de los roles (productivo, reproductivo o comunitario) supone sobrecargar a las mujeres con más actividades y dificulta la posibilidad de que se incorporen a los procesos de desarrollo transformadores (Moser, 1993).

El segundo enfoque es de *Emancipación, empoderamiento y Género en el Desarrollo*, y estos se caracterizaron por ser iniciativas de organizaciones no gubernamentales o de otros entes que plantearon una visión crítica a los oficialistas. Se omite la división sexual del trabajo y se concentran especialmente "en el trabajo productivo femenino, desconociendo el trabajo reproductivo". Con ello, se afecta en gran medida la calidad de vida de las mujeres, pues a "su trabajo y roles reproductivos, se le suman los roles productivos y comunitarios, generando una sobrecarga de trabajo" (Peláez, 2001).

En el marco de este enfoque se consideraron a las mujeres de manera aislada tendiendo solamente a buscar soluciones parciales sobre determinadas necesidades y mediante intervenciones específicas (De la Cruz, 2009, p. 59), aspecto que finalmente refuerza los estereotipos de las mujeres como madres, esposas, protectoras y reproductoras.

Género en el Desarrollo toma en cuenta específicamente "el triple rol de las mujeres, la división del trabajo por géneros, el empleo diferenciado del tiempo en hombres y mujeres, el acceso y los controles diferenciados sobre ingresos y recursos, la esencialidad del empoderamiento para revertir la asimetría" (García, 2008, p.14), a partir de ello genera medidas y estrategias dirigidas a la consecución de la igualdad y equidad de género. ([Enfoques y principios de las políticas de igualdad y equidad \(1library.co\)](#))

Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH). La finalidad de este enfoque es el análisis de las desigualdades en el desarrollo humano para corregir la discriminación y la distribución inequitativa de poder que obstaculiza sus avances (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, 2006). El cumplimiento de los derechos humanos es un eje central en la formulación de políticas públicas. Los titulares de derechos tienen un rol central y se promueve el fortalecimiento de sus capacidades para la reivindicación de sus garantías fundamentales. También se identifica a las instancias titulares de deberes para que puedan ser más efectivas en la garantía y ejercicio de los derechos humanos (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, 2006).





Enfoque de género. Género tiene que ver con cómo nos relacionamos las personas en función de nuestro sexo y lo que socialmente se espera de cada una. El género hace referencia a los roles, estereotipos, responsabilidades y oportunidades asignados social y culturalmente al hecho de ser hombre y ser mujer. Género no es igual a mujer/es, siendo necesaria la inclusión de los hombres en el proceso. Género no está desligado de otros atributos de la identidad de cada persona: origen étnico o nacional, cultura, grupo social, edad, etc...” (AECID, 2015: 14).

Enfoque de inclusión. Se orienta a reducir las brechas de exclusión y a la creación de condiciones que abonan a que las personas adultas, niñas, niños y adolescentes se sientan incluidas en la sociedad a partir del goce y ejercicio de los derechos humanos. La construcción de esta visión de pertenencia deriva de la implementación de estrategias que garantizan a las personas y grupos en condiciones de vulnerabilidad y exclusión social, el ejercicio de sus derechos, por tanto, acceder a las oportunidades y recursos necesarios que posibilite su participación en todas las áreas de la vida en sociedad. En este enfoque se incluye trabajar en aquellas fallas institucionales provenientes de los agentes de poder en una sociedad y en las actitudes sociales que generan prejuicios, que originan la exclusión social basada y se devienen en “desventajas basadas en género, edad, etnicidad, ubicación, situación de discapacidad o incapacidad económica, educativa, de salud, etc.” (Milcher e Ivanov, 2008, citado en Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia, 2015. pág. 29).

Enfoque cultura de paz. Plantea que las personas abonan a la construcción de la cultura de paz, para lo cual deben tener una preparación integral: apertura para ampliar sus pensamientos, capacidad de compartir sus emociones y sentimientos, desarrollar la capacidad de comunicarse en formas no violentas y realizar acciones acordes con la paz. La construcción de la paz es un proceso en el que participan de forma corresponsable el Estado, la sociedad civil y “el sector privado” en lograr que los ámbitos económico, social y político en una sociedad consideren las necesidades e intereses de todas las personas. La contribución a la cultura de paz requiere “fortalecer las relaciones entre las personas y los grupos, la organización social, las relaciones con las instituciones y la realización de acciones colectivas y mancomunadas que incidan en los asuntos públicos” (Fernández, Prada y Langhor, 2014. pág. 16).

Enfoque de Interseccionalidad. La interseccionalidad es un término que se utiliza para comprender cómo las múltiples formas de opresión interseccional—moldeadas por el sexismo, el racismo, la pobreza, la homofobia y otras formas de discriminación y violencia—afectan





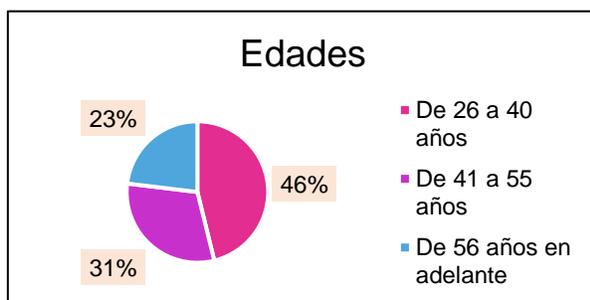
nuestras vidas en formas matizadas y específicas del contexto. Un enfoque interseccional reconoce la discriminación sistémica basada en la orientación e identidad sexual, el género y la identidad de género, la raza, el estatus económico, el estatus migratorio, el origen nacional y la capacidad, y otros aspectos de la propia identidad, y que esta discriminación sistémica afecta el acceso a la oportunidad. Una perspectiva interseccional profundiza la comprensión de que existe diversidad y matices en la forma en que las personas ejercen el poder. Promueve una comprensión teórica de la identidad que es más compleja que los simples binarios opresor/oprimido. (Isabelle Stokes, abril 2022).

A continuación, se presentan los principales resultados del diagnóstico institucional sobre la situación de género como resultado de una consulta realizada al personal del MSM a través de una encuesta en línea, esta encuesta fue revisada y aprobada por el equipo de conducción estratégica del MSM.

8- Principales hallazgos del diagnóstico institucional sobre la situación de género

Recursos institucionales

Se indagó sobre la asignación de recursos humanos, financieros y materiales para el desarrollo del trabajo relacionado a la igualdad, derechos y la gestión de recursos humanos.



De un total de 36 personas de la Asociación, respondieron a la encuesta 26 personas que corresponde al 72% del personal. A continuación, se presenta el resumen de los resultados de esta, los cuales han sido el principal insumo para construir los objetivos, lineamientos, indicadores y acciones de la

Política de igualdad de forma participativa.

Las edades del personal del MSM están en los rangos entre los 26 a 40 años; de los 41 a 55 años y de los 56 en adelante. El nivel de estudios refleja que del total de personas empleadas 2 cuentan con estudios de formación superior a la universidad; 12 personas han completado sus estudios universitarios; 2 personas tienen formación técnica superior al bachillerato; 5 personas

tienen universidad incompleta; 4 personas tienen el bachillerato completo y 1 persona bachillerato incompleto.

Derechos Laborales. El personal institucional goza de prestaciones laborales establecidas por la ley; AFP aginaldo, vacaciones, indemnización anual, permiso de estudio, entre otros beneficios establecidos por la Asociación MSM, están el bono, seguro colectivo, apoyo económico cuando fallece un familiar y capacitaciones especializadas y relacionadas a su trabajo. El 96% del personal consultado dice que el MSM toma en cuenta el respeto a los derechos humanos de las personas. Sin embargo, algunas personas plantean que es necesario continuar fortaleciendo algunos temas como la sororidad, valores, escucha activa, liderazgo, e identidad, entre otros. Así como crear normativa que contribuya a fortalecer la institucionalidad.

Cuadro 4. Capacitaciones al personal institucional

Diplomados, cursos y capacitaciones recibidas		
Administrativos y de Recursos Humanos	Monitoreo y seguimiento de programas y proyectos	Formación y capacitación técnica
Capacitación financiera	Fundamentos para la Planificación	Desarrollo de liderazgo y liderazgos transformadores.
Desarrollo Integral para Asistente Administrativa	Seguimiento a actividades de Desarrollo comunal con enfoque de género.	Derechos sexuales y reproductivos: Anticoncepción de Emergencia, Prevención de Infecciones de Transmisión Sexual, Métodos de Planificación Familiar Formulación de diagnósticos.
Técnicas básicas de documentación y manejo de archivos	Elaboración de proyectos con marco lógico	Fortalecimiento de habilidades para la prevención de violencia desde las masculinidades.
Código de Ética y Salvaguarda	Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Escuela de análisis de la violencia estructural contra las mujeres por ser mujeres.
Salud ocupacional.		Inteligencia Emocional.
Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA)		Escuela de cuadros políticos femeninos.
Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)		Economía feminista y de los cuidados.
		Incidencia Política.
	Feminismos.	
	Masculinidades.	
		Primeros Auxilios.
		Reporteros comunitarios.
		Escuela en Ecología y Cambio Climático.

El MSM, ha fortalecido los conocimientos y empoderamiento del personal institucional a través de la coordinación con otras instituciones para el aumento de conocimientos, desarrollo de



competencias y habilidades mediante los siguientes diplomados, cursos y capacitaciones especializadas.

El MSM por ser una Asociación sin fines de lucro y que trabaja por gestión de proyectos, contrata a su personal por el tiempo de duración de los proyectos. El personal que labora en la institución cuenta con prestaciones de Ley tal y como establece el código de trabajo.

Tiempo de laborar en MSM	Totales
0 - 12 meses	9
1 - 3 años	4
4 - 6 años	3
7 - 9 años	1
13 -15 años	3
20 a más años	6

A nivel de compromiso y responsabilidad laboral en cuanto al cumplimiento del trabajo el 88% de personas consultadas señalaron que cumplen con las actividades del trabajo en el tiempo establecido en la planificación. El 100% de personas consultadas manifiestan que tienen un alto rendimiento en su trabajo. Asimismo, el 92% manifiestan que cuentan con transporte para la realización de las actividades que así lo requieran. El 92% de las personas consultadas manifiestan que su ámbito de trabajo es adecuado. El 85% de personas consultadas considera que el MSM es un buen lugar para trabajar. Todos estos elementos brindan un alto grado de motivación al personal por el tipo de trabajo que realizan.

Sin embargo, el 46% de personas participantes de la entrevista, señalan sentirse sobrecargadas de actividades en su trabajo. Se señala que los puestos con mayor responsabilidad tienen una sobre carga de trabajo laboral, donde todas las posiciones son de mujeres. El 42% de personas consultadas señalan que si exceden el horario de trabajo. En cuanto a la remuneración por cargo de trabajo el 54% señala que no está bien remunerada de acuerdo con el tipo de actividad que realiza. Esta limitante tiene a su base que algunas posiciones no se cubren, o se cubren parcialmente con los proyectos que se gestionan.

Cultura y clima organizacional

Crear y mantener una buena cultura organizacional conlleva estar receptiva a las necesidades de las personas que la integran, el desarrollo continuo de su equipo de trabajo, la existencia de retroalimentar abierta y sinceramente las diferencias, brindar incentivos adicionales al equipo de trabajo, contar con personal comprometido y con sentido de identidad con la misión, visión institucional, principios, valores y lenguaje inclusivo, entre otros aspectos. El 92% del personal consultado considera que en el MSM se cuenta con igualdad de derechos y oportunidades.





Estructura institucional. El MSM cuenta con una estructura organizacional regida por una asamblea general de asociadas, junta directiva, dirección ejecutiva, auditoría externa, equipo de conducción, subdirección: Bajo la conducción del equipo institucional se encuentra el Programa de fortalecimiento institucional bajo el cual está comunicaciones, administración, contabilidad, monitoreo y proyectos. Bajo la subdirección se encuentra el Programa territorial (Coordinación y promotoras territoriales) y bajo este programa se encuentran, los equipos territoriales de: San Salvador, Sonsonate, Usulután, La Paz, San Vicente; Santa Ana, San Miguel y el equipo del CDI del Jacalito. Mujeres lideran e integran la dirección, subdirección, conducción estratégica y coordinaciones en la institución.

Patrones estereotipados. El 88% de personas consultadas coinciden que en el ámbito de trabajo de la Institución del MSM no existen patrones estereotipados en la asignación de roles.

Cuadro 5. Aportes del personal sobre lo estereotipos de género

Aportes descriptivos a la pregunta sobre la prevalencia de los estereotipos de género en el MSM	
SI afecta	NO afecta
Me parece que existen algunos estereotipos aún.	Considero que no afectan ya que las personas que trabajamos en el MSM estamos conscientes de la Equidad e Igualdad de Género.
	Considero que no son estereotipos de género si no malas costumbre, poca capacidad de comprensión a las demás personas.
	Creo que todo es equitativo
	En el MSM hay libertades y respeto.
	El MSM por ser una organización feminista, los cargos para el trabajo con las mujeres lo realizan mujeres profesionales.
	La mayoría somos mujeres y están definidas las funciones.
	Los hombres y mujeres en el caso de promotores podemos ejercer las mismas funciones sin discriminación.
	No hay estereotipos de género ya que todas podemos hacer de todo.
	Realmente no existe una distinción influenciada por el género con respecto a las áreas laboral, nos permiten el crecimiento o desarrollo laboral donde más podamos ser útiles y no basadas en nuestro sexo o género.
	Se manejan esos temas en la institución, por lo tanto, no se discrimina a nadie.
	Si, porque somos una organización feminista y se promueve que todas las personas tenemos los mismos derechos y que ambos sexos tienen que respetarnos como mujer.
	Considero que cada una es libre de expresar y disfrutar de la vida como mejor le parezca siempre y cuando no dañe ni afecte a otras personas, el respeto al derecho y a opiniones de las demás es importante.
	Si porque si somos frágiles, sumisas, inestables, dependientes, no nos podemos controlar nuestras emociones, ser pasiva o frívola no establece un buen ambiente de trabajo.
	Yo considero que las dos preguntas anteriores no afectan porque las jefaturas en el MSM están conducidas por mujeres, pero hay que formar a los hombres en género.

Discriminación y violencia en el ámbito laboral. El 77% del personal considera que las relaciones con sus pares en el ámbito de trabajo se dan en base al respeto, buen trato y comunicación efectiva. Mientras que el 69% considera que las relaciones entre coordinaciones,





gerencias y dirección en el ámbito laboral se dan en base al respeto, buen trato y comunicación efectiva. El 69% de personal consultado considera que el MSM realiza acciones de sororidad en casos de situaciones que afectan al personal. El 54% considera que en la Asociación no existen situaciones de discriminación y violencia en el ámbito laboral. Entre algunos aportes brindados por el personal manifiestan que las reuniones mensuales son importantes para expresar algunas situaciones y otras realizarlas en el ámbito bilateral con la persona indicada. Prevalece en el MSM el derecho a opinar y ser escuchada. Continuar fortaleciendo con el personal los temas de discriminación, comportamientos, actitudes y prácticas que favorecen los valores institucionales y los principios a los cuales la Asociación está comprometida.

Conocimiento de los principios feministas y la igualdad. El 92% del personal si conoce sobre los principios feministas y proponen las siguientes acciones para mejorar la igualdad de género en el MSM: Crear política de igualdad, procedimientos y normativas. Fortalecer acciones para eliminar la discriminación y la violencia. Trabajar entre el personal en los diferentes niveles de liderazgo sobre las relaciones de poder para ser más conscientes del poder que cada una ejerce, consideran que crear la Política Institucional de Igualdad de Género, contribuirá a mejorar las condiciones y relaciones del personal y esta misma se reflejará a lo externo de la institución. El 100% de personal consultado dice que el MSM toma en cuenta la participación activista por los derechos de las mujeres.

Normativa interna. Aunque el 42% señala que no existe normativa interna que regula el comportamiento para la tolerancia y aceptación de las personas que piensan y actúan diferente. El 65% manifiesta que prevalece el respeto entre las personas, así como el respeto a las diferentes formas de pensar y actuar de las personas en el ámbito laboral. El 81% señalan que si existe normativa interna que establece las formas de comportamientos que se relacionan con los valores y principios del MSM. Algunas personas opinan que, aunque exista normativa interna es necesario que todas las personas la revisen y actualicen.

Gestión programática. El 88% de personas consultadas dicen que los documentos, proyectos, planes, informes reflejan el lenguaje inclusivo no sexista. El 77% de personas consultadas manifiesta que el personal utiliza el lenguaje inclusivo no sexista en la comunicación cotidiana en la institución. Sin embargo, algunas personas dicen que a veces se escucha lenguaje sexista por parte de algunas personas en la institución, por lo que debe trabajarse más en la apropiación del lenguaje inclusivo no sexista por parte de todas las personas de la institución. El 92% de





personas consultadas considera que el MSM cumple con su visión y misión institucional. Mientras que el 100% dice que se toma en cuenta la responsabilidad de sus actos y funciones de trabajo.

Violencia de Género en el ámbito laboral. El 85% dice que no conoce de situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, mientras que el 23% señala que conoce de casos de acoso laboral en el entorno territorial donde trabajan. Algunas personas consultadas manifiestan la importancia de reforzar los valores institucionales, así como las acciones de salvaguardia a nivel institucional. El 92% del personal considera que en el ámbito laboral existe respeto por las diferencias. El 81% del personal del MSM toma en cuenta la tolerancia entre colegas, pares, jefaturas y hacia las demás personas. El 88% del personal consultado señala que se toma en cuenta la sororidad entre mujeres. El 92% del personal manifiesta que el MSM toma en cuenta la Justicia de Género.

La Política Institucional de Igualdad de Género, propone promover cambios a nivel estratégico para establecer prioridades e indicadores, en lo operativo para redefinir procesos en la implementación de proyectos, programas y en la gestión externa para la sensibilización a las instancias locales con quienes coordina el MSM. En lo personal para promover cambios individuales, profesionales y fortalecer la conciencia de género en el quehacer laboral y cotidiano. A continuación, se presenta el marco estratégico de la Política Institucional de Igualdad de Género.

9. Marco estratégico

9.1. Objetivo estratégico

Garantizar la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género de la Asociación Movimiento Salvadoreño de Mujeres, para el cumplimiento de sus objetivos, principios, valores, lineamientos, acciones estratégicas, indicadores, así como el cumplimiento del Plan Operativo, en un ambiente laboral con Igualdad, derechos, oportunidades, recursos, responsabilidades, protección y buen trato entre mujeres y hombres de la institución.





9.2. Objetivos Específicos:

- 9.2.1.** Promover una cultura institucional basada en el respeto de las diferencias y el ejercicio de los derechos humanos de mujeres y hombres para avanzar hacia la igualdad de género a través de normativas internas que se implementan.

- 9.2.2.** Aumentar conocimientos para el desarrollo de capacidades en el personal institucional e influir en cambios de comportamientos a nivel personal y colectivo a través de capacitaciones y la implementación de acciones afirmativas.

- 9.2.3.** Fortalecer el derecho a una vida libre de violencias, no discriminación, respeto a la diversidad de pensamiento y protección de niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres y hombres a través de la implementación de proyectos y acciones afirmativas con igualdad de género.





10.	Lineamientos estratégicos	11.	Indicadores
10.1.	Asegurar el cumplimiento de la política de género mediante procesos de monitoreo seguimiento y evaluación.	11.1.	Número de representantes para la creación del Comité de monitoreo, seguimiento y evaluación de la política.
		11.2.	Plan de monitoreo, seguimiento y evaluación de la política.
		11.3.	Grado de cumplimiento del plan de trabajo del CMSPI.
		11.4.	Informe de evaluación de la política institucional de igualdad de género.
10.2.	Actualización y elaboración de normativa interna para el avance de la igualdad de género.	11.5.	Número de normativas actuales que responden a la política institucional de igualdad de género.
		11.6.	Número de normativas propuestas.
		11.7.	Nivel de conocimiento del personal de las normativas propuestas.
10.3.	Fortalecimiento organizacional para los procesos internos y externos de desarrollo estratégico en igualdad de género.	11.8.	Documento técnico para la gestión del talento del personal.
		11.9.	Base de datos del personal.
		11.10.	Documento técnico de tabla salarial.
		11.11.	Documento de Reglamento actualizado.
		11.12.	Documento de Manual Básico de Inducción sobre perspectiva de género.
		11.13.	Mapeo de la situación de las mujeres y hombres del MSM.
10.4.	Desarrollar una cultura de formación y capacitación al personal en perspectiva de género.	11.14.	Documento de programa.
		11.15.	Número de personas capacitadas.
10.5.	Mejorar las relaciones personales e interpersonales a nivel institucional mediante espacios de dialogo.	11.16.	Porcentaje del personal evidencia la mejora en sus relaciones personales e interpersonales.
		11.17.	Número de espacios de convivencia generados.
10.6.	Fomentar cultura cero tolerancias a actitudes y comportamientos sobre la violencia sexual, discriminación e irrespeto.	11.18.	Número de personas que conocen de la temática.
		11.19.	Número de personas que han firmado la carta compromiso de conocer y cumplir la normativa interna.
10.7.	Derecho a una vida libre de violencia basada en género dirigida a mujeres y hombres en condiciones de igualdad, equidad y no discriminación.	11.20.	Número de mujeres y hombres participantes en actividades conmemorativas.

		11.21.	Número de mujeres y hombres participantes, internas y externas con conocimiento sobre los mensajes relevantes de la campaña.
		11.22.	Número de mujeres y hombres participantes internas y externas.
		11.23.	Número de mujeres y hombres participantes, internas y externas con conocimiento en el tema.
10.8.	Fortalecer capacidades y habilidades de liderazgo transformativo en las mujeres y jóvenes para influir en cambios personales y de imaginarios sociales hacia el avance de la igualdad en su entorno familiar comunitario y municipal.	11.24.	Número de mujeres participantes del equipo de conducción.
		11.25.	Número de mujeres y jóvenes capacitadas.

12. Plan de acción de la Política Institucional de Igualdad de Género

9.2.1. Objetivo específico. Promover una cultura institucional basada en el respeto de las diferencias y el ejercicio de los derechos humanos de mujeres y hombres para avanzar hacia la igualdad de género a través de normativas internas y acciones afirmativas que se implementan.

10.1. Lineamiento estratégico

Asegurar el cumplimiento de la política de género mediante procesos de monitoreo, seguimiento y evaluación.

Indicador	Acciones estratégicas	Articulaciones	Período de ejecución
11.1. Número de representantes para la creación del Comité.	Conformación del comité de monitoreo y seguimiento institucional para la puesta en práctica de la Política Institucional de Igualdad de Género.	Equipo de conducción estratégica.	Primer trimestre
11.2. Plan de monitoreo, seguimiento y evaluación de la política.	Elaboración el Plan de monitoreo, seguimiento y evaluación.	Comité de monitoreo, seguimiento de la política institucional de igualdad, CMSPI-.	Primer trimestre
11.3. Grado de cumplimiento del plan de trabajo CMSPI.	Evaluar el proceso de implementación de la política institucional de igualdad de género.	Coordinaciones de área de trabajo con el CMSPI.	Cuarto trimestre
11.4. Informe de evaluación de la política institucional de igualdad de género.	Presentación del informe al equipo de conducción estratégica del MSM.	Equipo de conducción estratégica.	Cuarto trimestre

10.2. Lineamiento estratégico. Actualización y elaboración de normativa interna para el avance de la igualdad de género.





Indicador	Acciones estratégicas	Articulaciones	Período de ejecución
11.5. Número de normativas actuales que responden a la política institucional de igualdad de género.	Revisar las normativas internas ya establecidas para dar cumplimiento a la política. Proponer nuevas normativas para ser elaboradas e implementadas.	Equipo de conducción estratégica.	Segundo trimestre del 2023
11.6. Número de normativas propuestas.	Revisión de la normativa propuesta.	Coordinaciones de cada área de trabajo del MSM.	Tercer trimestre del 2023
11.7. Nivel de conocimiento del personal de las normativas propuestas.	Implementación de las normativas actuales y las propuestas.	Coordinaciones de cada área de trabajo del MSM	Cuarto trimestre del 2023

10.3. Lineamiento estratégico. Fortalecimiento organizacional para los procesos internos y externos de desarrollo estratégico en igualdad de género.

Indicador	Acciones estratégicas	Articulaciones	Período de ejecución
11.8. Documento técnico para la gestión del talento del personal.	Revisar y actualizar el manual de descriptor de puestos del personal.	Área administrativa financiera	Segundo trimestre del 2023.
11.9. Base de datos del personal.	Contar con una base de datos de caracterización del personal institucional con perspectiva de género.	Área administrativa financiera	Segundo trimestre del 2023
11.10. Documento técnico de tabla salarial.	Revisar o elaborar la tabla salarial de acorde al cargo que desempeña, preparación profesional y experiencia laboral.	Área administrativa financiera	Tercer trimestre del 2023.
11.11. Documento de Reglamento actualizado.	Revisar y actualizar el reglamento institucional con política de género.	Área de programas y proyectos	Tercer trimestre del 2023.
11.12. Documento de Manual básico de Inducción sobre perspectiva de género.	Revisar y actualizar el Manual de Inducción básico sobre la perspectiva de género para personal que ingresa en el MSM.	Área de programas y proyectos	Segundo trimestre del 2023.
11.13. Mapeo de la situación de las mujeres y hombres del MSM.	Elaborar un plan de autocuidado a ser implementado en el MSM.	Área de Recursos humanos	Segundo trimestre del 2023.

9.2.2. Objetivo específico. Aumentar conocimientos para el desarrollo de capacidades en el personal institucional e influir en cambios de comportamientos a nivel personal y colectivo.

10.4. Lineamiento estratégico. Desarrollar una cultura de formación y capacitación al personal en perspectiva de género.

Indicador	Acciones estratégicas	Articulaciones	Período de ejecución
-----------	-----------------------	----------------	----------------------



11.14. Documento de programa.	Programa de formación y capacitación de género al personal.	Área de implementación de programas y proyectos.	Primer trimestre de 2023
11.15. Número de personas capacitadas.	Capacitar en el lenguaje inclusivo no sexista a todo el personal institucional y población priorizada.	Área de implementación de programas y proyectos.	
10.5. Lineamiento estratégico. Mejorar las relaciones personales e interpersonales a nivel institucional mediante espacios de diálogo.			
Indicador	Acciones estratégicas	Articulaciones	Período de ejecución
11.16. Porcentaje del personal evidencia la mejora en sus relaciones personales e interpersonales.	Procesos de fortalecimiento a través de talleres para establecer vínculos para las relaciones interpersonales.	Personal institucional	Tercer trimestre 2023.
11.17. Número de espacios de convivencia generados.	Talleres para la comunicación asertiva y afectiva.	Equipo de comunicaciones a nivel institucional con personas empleadas del MSM.	Segundo y cuarto trimestre 2023.

9.2.3. Objetivo específico. Fortalecer el derecho a vivir una vida libre de violencias, no discriminación, respeto a la diversidad de pensamiento y protección de niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres y hombres a través de la implementación de proyectos y acciones afirmativas con igualdad de género.

10.6. Lineamiento estratégico. Fomentar cultura cero tolerancias a actitudes y comportamientos sobre la violencia sexual, discriminación e irrespeto.

Indicador	Acciones estratégicas	Articulaciones	Período de ejecución
11.18. Número de personas que conocen de la temática.	Campaña de sensibilización e información sobre la Salvaguarda y Código de Conducta.	Área de comunicaciones.	Primer trimestre del 2023.
11.19. Número de personas que han firmado la carta compromiso de conocer y cumplir la normativa interna.	Firma de proveedores, colaboradores, beneficiarias y personal sobre la salvaguarda y código de conducta.	Área de comunicaciones. Área Administrativa.	Segundo trimestre del 2023.

10.7. Lineamiento estratégico. Derecho a una vida libre de violencia basada en género dirigida a mujeres y hombres en condiciones de igualdad, equidad y no discriminación.

Indicador	Acciones estratégicas	Articulaciones	Período de ejecución
11.20. Número de mujeres y hombres participantes en actividades conmemorativas.	Crear un ambiente motivacional en fechas conmemorativas de derechos de las mujeres y las niñas.	Área de comunicaciones.	Primer trimestre 2023. Tercer y cuarto trimestre 2023.
11.21. Número de mujeres y hombres participantes, internas y externas con conocimiento sobre los mensajes	Campaña visual informativa a lo interno y externo sobre el derecho a una vida libre de violencia de género.	Área de comunicaciones.	Segundo trimestre del 2023.



relevantes de la campaña.			
11.22. Número de mujeres y hombres participantes internas y externas.	Capacitación al personal sobre la perspectiva de género.	Área de programas y proyectos.	Segundo trimestre del 2023.
11.23. Número de mujeres y hombres participantes, internas y externas con conocimiento en el tema.	Capacitar al equipo en normas e imaginarios sociales para deconstruir las diversas formas de violencia basada en género.	Área de programas y proyectos.	Tercer trimestre del 2023.
10.8. Lineamiento estratégico. Fortalecer capacidades y habilidades de liderazgo transformativo en las mujeres y jóvenes para influir en cambio personales y de imaginarios sociales hacia el avance de la igualdad en su entorno familiar comunitario y municipal.			
Indicador	Acciones estratégicas	Articulaciones	Período de ejecución
11.24. Número de mujeres participantes del equipo de conducción.	Asesoría al equipo de conducción estratégica para el fortalecimiento de su liderazgo estratégico.	Equipo de conducción estratégica del MSM.	Segundo trimestre del 2023.
11.25. Número de mujeres y jóvenes capacitadas.	Desarrollo de taller para el fortalecimiento de liderazgo transformativo de mujeres y jóvenes.	Área de programas y proyectos.	Tercer y cuarto trimestre del 2023.

12. Mecanismo de implementación del seguimiento, monitoreo y evaluación

El presente Plan de Acción de la Política Institucional de Igualdad de Género tiene dos niveles de seguimiento: a) el Monitoreo y b) la evaluación.

Al realizar el monitoreo se comprobará la efectividad y eficiencia de las acciones estratégicas y se medirá el resultado con sus respectivos indicadores y las valoraciones de los logros alcanzados, los cuales se presentarán al Equipo de Conducción Estratégica (ECE) del MSM.

Durante el desarrollo de la evaluación se analizarán las fortalezas y oportunidades obtenidas en el desarrollo de la implementación del plan de acción, asimismo se identificarán las debilidades y amenazas. Al finalizar este ejercicio deben identificarse los siguientes desafíos que deberán establecerse en el plan de acción del segundo año de la política y así sucesivamente, cada año debe revisarse y ajustar el plan de acción con medidas correctivas apropiadas de acuerdo con los resultados que desean lograr. El informe de evaluación se presentará en el cuarto trimestre al ECE.



El seguimiento que realizará el Comité de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación (CSME) de la Política Institucional de Igualdad de Género (PIIG), consistirá en reunirse con las coordinaciones de las áreas responsables donde se revisará lo que corresponde hacer y se aportan las ideas para su implementación, se establece un cronograma de trabajo conjunto para ir verificando los avances o limitaciones que se presentan y buscar soluciones para resolver. Se deberá orientar que el trabajo se haga en equipo y el personal institucional continúe participando del proceso, pueden realizarse algunas acciones de forma integrada entre los equipos, cuando así sea requerido. Hay que aprovechar el talento del personal que actualmente tiene el MSM para aportar en las acciones que se requieran determinadas experticias.

13. Comité Técnico de seguimiento, monitoreo y evaluación de la Política Institucional de Igualdad del Género del MSM

CSME	Criterios	Acciones
<ul style="list-style-type: none">• Representante de: Junta Directiva,- Equipo de Conducción Estratégica, Administración, Proyectos, territorial	<ul style="list-style-type: none">• Conocer historia del MSM, compromiso, identidad, conocimiento en DH, PVG, 5 años mínimo en conocimientos en temas de género. La participante en el CSME deberá tener 3 años o más de laborar en el MSM.• El Comité funcionará por un período de un año.	<ul style="list-style-type: none">• Seguimiento y monitoreo al plan de trabajo de PIIG, Elaborar cronograma de actividades, reuniones con las coordinadoras para revisar el Plan de acción y elaborar cronograma y establecer el seguimiento e informes de avance y evaluación.





FOTOGRAFÍAS DEL EQUIPO MSM EN LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO INSITUCIONAL:

