



1-1-2020

POLÍTICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO ASOCIACIÓN SALVADOREÑA DE AYUDA HUMANITARIA PRO VIDA

ELABORADA EN EL MARCO DE CONVENIO :



Mundubat

Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres campesinas para la exigibilidad del ejercicio pleno y la promoción de los derechos humanos
CONVENIO 18-CO1-1255

Contenido	
PRESENTACION	2
I. MARCO NORMATIVO NACIONAL	3
II. MARCO NORMATIVO DE PROVIDA	4
III. BRECHAS DE DESIGUALDAD	5
3.1 Educación.....	5
3.2. Salud	6
3,3 Economía y trabajo	6
3.5 Participación Política	8
IV. PRINCIPIOS DE LA POLITICA	8
4.1 Igualdad de género	8
4.2 No Discriminación Sexista.....	8
4.3 Respeto	9
V. EJES TEMÁTICOS	9
5.1 Derecho a la salud sexual y la salud reproductiva	9
5.2 Derecho a una vida libre de violencias.....	9
5.3 Derecho a la participación política	10
5.4 Educación para la igualdad	10
5.5 Nuevas masculinidades	10
VI. ESTRATEGIAS TRANSVERSALES	10
6.1 Formación y sensibilización	10
6.2 Prevención y atención	11
6.3 Organización y articulación	11
6.4 Incidencia política.....	11
VII. ENFOQUES DE PROGRAMAS	11
7.1 Género en desarrollo.....	11
7.2 Acciones positivas	12
VIII. OBJETIVO GENERAL	12
IX. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
X. LÍNEAS DE ACCIÓN ESTRATÉGICA	12
11.2 Equipo de dirección y conducción estratégica	13
11.3 Red institucional de referentes para la igualdad de género	13
11.4 Área / Unidad de Genero	13
XII. PLAN DE ACCION	14
12.1 Objetivo Estratégico 1	14
11.1 Objetivo Estratégico 2	15
12.3 Objetivo Estratégico 3	16
XIII. MONITOREO Y EVALUACION DE LA POLITICA	17
13.1 Monitoreo	17
13.2 Evaluación.....	17

PRESENTACION

La presente constituye la Política Institucional para la Igualdad de Género la cual se ha elaborado tomando en cuenta los avances de la política elaborada y ejecutada en el año 2012, las normativas institucionales, las memorias de labores, el plan estratégico y las valoraciones y aportes proporcionados por personal de la institución.

Con los lineamientos y proyecciones planteadas, Pro Vida se propone contribuir a cerrar las brechas de desigualdad que aún persisten en la sociedad salvadoreña desde su quehacer a nivel interno y externo. El compromiso de Pro Vida con las comunidades más necesitadas, incluye atender las condiciones de exclusión, discriminación y falta de acceso que las mujeres enfrentan como resultado de la desigualdad y discriminación que aún persiste.

PRO-VIDA se propone transversalizar la perspectiva de género en su quehacer, incorporando estrategias y ejes temáticos desde los cuales los programas puedan contribuir a dicho fin desde las acciones que ya impulsan fortaleciendo el enfoque de derechos en la atención que ya realiza.

I. MARCO NORMATIVO NACIONAL

El Salvador, en los últimos 20 años se ha avanzado de manera progresiva en la aprobación y aplicación de normativas internacionales y nacionales que garantizan los derechos humanos de las mujeres.

Este ciclo inició con la ratificación de la Convención para la Erradicación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, a mediados de los años 80, no obstante, es hasta el año 2011 con la aprobación de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres que se da cumplimiento en una normativa nacional a esta Convención impulsada la Organización de las Naciones Unidas.

En la década de los años noventa también se dieron importantes avances, se llevó a cabo y los gobiernos adquirieron compromisos para impulsar políticas públicas de equidad de género en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). A nivel nacional esta conferencia dio un instrumento para la incidencia en políticas públicas al movimiento de mujeres y como resultado fue creado el Instituto Salvadoreño de la Mujer, ISDEMU, en 1996 y en 1997 se elaboró y aprobó la Política Nacional de la Mujer, desde la cual se impulsaron incipientes programas, de atención en violencia intrafamiliar, de formación y programas vocacionales en áreas tradicionales.

Respecto a la Conferencia de Beijing y el cumplimiento sobre Mecanismo Nacional de la Mujer, tanto en Beijing más+5 (2000) y Beijing más+10 (2005), las organizaciones de mujeres presentaron informes en los cuales se destaca el limitado alcance del Instituto Salvadoreño de la Mujer y la Política Nacional de la Mujer en la formulación de políticas públicas integrales que contribuyan a mejorar las condiciones de exclusión y desigualdad de las mujeres salvadoreñas.

En 1995, el Estado salvadoreño ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, impulsado por la Organización de Estados Americanos y esta ley permitió que en 1996 se aprobara la Ley de Violencia Intrafamiliar, aunque esta ley limitó la prevención, atención y sanción de la violencia solo en el marco de los roles familiares e incluyó de manera equiparable a los hombres y a la niñez, fue un avance para que la violencia en el ámbito familiar, considerada un asunto privado, pasara a ser de interés del Estado, de igual manera se aprobó el Código de Familia y la Ley Procesal de Familia y se tipificó como delito, el acoso sexual, en el Código Penal.

En este mismo periodo se avanzó en problemas, que anteriormente se consideraron de orden privado, como la paternidad irresponsable, el movimiento de mujeres incidió para que en la Asamblea Legislativa se aprobaran importantes decretos para la erradicación de la paternidad irresponsable: No 880, para aguinaldo de niñas y niños y No 954, de Finiquito Moral, por el cual se exige solvencia de pago de cuotas alimenticias a los diputados electos

En noviembre del año 2010 se aprobó la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la cual entro en vigencia en enero del año 2012 y junto con la LIE, posibilitaron para que del año 2011 al 2019 se impulsaran importantes políticas y programas de atención específica para las mujeres y con la finalidad de cerrar de manera progresiva las brechas de desigualdad. Ambas normativas ampliaron las competencias del ISDEMU y brindaron el marco de políticas públicas en los que se fundamenta el Sistema Nacional de Igualdad Sustantiva.

Entre los principales políticas de Gobierno que dieron respuesta a lo anteriormente expuesto se destacan: Ciudad Mujer, Sistema Nacional de Igualdad Sustantiva, Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia de Genero y Sistema Nacional de Protección Social, Programas de Salud Sexual y Salud Reproductiva con énfasis en la prevención de la violencia, del cáncer cérvico uterino y de mama, Programas para la inserción de las mujeres en actividades no tradicionales en el ámbito agrícola y otras esferas laborales, entre otros.

Lo anterior a partir del cambio de Gobierno en el año 2019 entro en fase de estancamiento con claros efectos de retroceso, al cerrarse varios de dichos procesos anulándoles recursos, pese a estar sustentados legalmente.

II. MARCO NORMATIVO DE PROVIDA

En el año 2012 la Asociación Pro Vida aprobó e impulso su Política Institucional para la Equidad de Género la cual dio paso a importantes avances en la normativa interna y en las estrategias y programas de trabajo, la cual ha tenido como objetivo general: desarrollar la cultura de democracia en todo el quehacer institucional que permita la igualdad y la equidad para el pleno ejercicio de los derechos de mujeres y hombres.

Como resultado de la ejecución de dicha política se incorporó la perspectiva de género y acciones afirmativas para las mujeres en todo su marco normativo, del cual podemos destacar:

- Estatutos. En los estatutos se establece de manera explícita que los objetivos de la Asociación serán: Impulsar la promoción de salud integral, en las áreas geográficas de influencia. Promover la equidad de los géneros en todo el quehacer institucional.
- Reglamento. La Asociación ha incorporado importantes medidas para garantizar la igualdad y la no discriminación en su Reglamento se expresa como uno de sus objetivos (2) a) Promover la incorporación y participación de la mujer en los distintos planos de actividad social, económica y política, lo mismo que la reivindicación de sus derechos en condiciones de igualdad.
- Código de Conducta. La Asociación cuenta con un Código de Conducta el cual es asumido y firmado comparte del contrato laboral y tiene como

objetivo: “destacar los puntos claves que debemos de conocer respecto a nuestra actuación y comprometernos, todas y todos los empleados de PRO-VIDA a las normas de comportamiento que hemos de seguir en determinadas circunstancias”.

El Plan Estratégico Institucional es el que define el rumbo y el quehacer institucional por un periodo de tiempo determinado y donde se expresa su apuesta institucional, al respecto PRO-VIDA cuenta con un Plan Estratégico 2019 – 2024, incorpora importantes lineamientos y propósitos estratégicos para incorporar en su quehacer la perspectiva de las desigualdades de género, como los que a continuación se retoman:

- Misión. Somos una Asociación Humanitaria, que promovemos el cierre de brechas y dignificación de la población, impulsando procesos participativos en salud integral, gestión de riesgos y resiliencia al cambio climático, desarrollo territorial y fortalecimiento institucional para la mejora de calidad de vida de la población más vulnerable, con enfoque de derechos, género y generacional.
- Principios que incluyen la igualdad de género y la inclusión de las mujeres en los procesos de transformación social: Igualdad, Equidad, justicia social
- En los ejes transversales se retoma Género y Generacional

En las estrategias de este Plan está incluido:

Trabajar en cada uno de los programas, para garantizar principios, valores inherentes de la dignidad de todos los seres humanos, sin importar su nacionalidad, raza, sexo, religión, ideología política, lugar de residencia, condición social o cualquier otra diferencia. El marco estratégico y programas de la Asociación Pro Vida cuenta con las herramientas y con la experiencia de sus equipos, desarrollada en los últimos 7 años desde que se aprobó y aplico la política para la igualdad de género.

III. BRECHAS DE DESIGUALDAD

No obstante, se avanzó en esta década pasada en la aprobación de normativas y el impulso de programas, las brechas de desigualdad de género persisten en todos los ámbitos socioeconómicos y políticos.

Del total de la población (6,704, 864), el 52.9 son mujeres y de ellas 1, 468,976 viven en el ámbito rural, el 61% en las edades de 15 a 59 años.

3.1 Educación

A nivel nacional 591,713 personas de 10 años y más no saben leer ni escribir, lo que representa una tasa de analfabetismo de aproximadamente del 10.5% a nivel

nacional. Por sexo la tasa de analfabetismo de la población femenina es de 12.2%, mientras que para la población masculina es del 8.5%, registrando una brecha de 3.7 puntos porcentuales.

En el área urbana la tasa de analfabetismo es de 7.0 %, mientras que, en el área rural, es de 15.5%. Del total de población rural de 6 años y más, no tienen ningún año de estudio aprobado, 492,004 personas, el 54% son mujeres (271,712).

La tasa de asistencia escolar de la población de 4 años y más para el 2019, fue 25.9%, lo que representa un total de 1, 633,265 personas que asistieron a un centro educativo formal en todo el territorio nacional.

La tasa de asistencia escolar específica de los hombres a nivel nacional es de 27.8% y de las mujeres de 24.2%. En el área urbana, la asistencia escolar es del 26.3%, mientras que en el área rural es de 25.3%, por su parte la asistencia escolar en el AMSS es de 26.1%.

3.2. Salud

De acuerdo a los resultados de la EHPM para el 2019, el 15.0% de la población padeció de alguna enfermedad, síntoma o lesión. La prevalencia de enfermedad en el área urbana es de 14.3% y en el área rural 15.9%. En el caso de hombre y mujeres es 2.4 puntos porcentuales mayor en mujeres que en hombres.

3,3 Economía y trabajo

La población en Edad de Trabajar (PET) se toma en cuenta desde la edad de 16 años, la cual representa a nivel nacional 4, 973,713 personas, el 74.2% de la población, de ellas el 59.6% reside en el área urbana y el 40.45 en la zona rural.

ACTIVIDAD ECONÓMICA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Agricultura	387,526	354,660	33,866
Pesca	19,440	17,726	1,764
Minas y canteras	1,183	1,183	0
Industria y manufactura	132,571	65,081	67,490
Suministros eléctricos y otros	6,679	5,356	1,323
Construcción	77,959	77,133	826
Comercio y hotelería	239,711	90,365	149,345
Transporte y almacenamiento	33,476	31,460	2,016
Intermediación financiera	35,555	29,077	6,478
Administración pública	34,709	29,131	5,577
Enseñanza	15,425	6,987	8,437
Servicios comunales	50,621	18,411	32,210
Hogares con servicios domestico	72,782	5,830	68,952

Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2019, Dirección de Estadísticas y Censo, Ministerio de Economía

La población ocupada en el área rural es de 1,107, 728 personas de las cuales las mujeres representan el 33%. En el cuadro se muestra la población ocupada por

rama de actividad económica y la diferencia entre hombres y mujeres, siendo las ramas en las que principalmente están empleadas las mujeres: la industria y manufactura, comercio y hotelería, enseñanza y servicios comunales y trabajo doméstico. En la agricultura trabaja un buen número de mujeres, no obstante la brecha respecto a los hombres es muy grande siendo del 8%.

Respecto de los salarios promedios mensuales, la EHPM 2019 registra que a nivel nacional fue de \$329.00, percibiendo los hombres en promedio \$355.98 mensuales y las mujeres \$293.48, registrando una diferencia salarial de \$62.50 a favor de la población masculina. A nivel rural los salarios e ingresos y su diferencia entre hombres y mujeres esta en promedio en el 25%, tal y como se expresa en el siguiente cuadro:

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
SALARIOS	\$252.4	\$276.99	\$213,55
INGRESOS	\$278.12	\$291.00	\$255.21

Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2019, Dirección de Estadísticas y Censo, Ministerio de Economía

En cuanto a los hogares, en el ámbito rural se registran 785,880 hogares de los cuales 256,214 son jefeados por mujeres.

3.4 Violencia contra las mujeres

La Encuesta Nacional de Violencia realizada en el año 2017 indica que 67 de cada 100 mujeres han enfrentado algún hecho de violencia a lo largo de sus vidas, de ellas se destacan datos como los siguientes:

- 43 de cada 100 han enfrentado violencia sexual en el ámbito publico
- 15 de cada 100 han vivido violencia en los espacios laborales
- 17 de cada 100 han vivido violencia sexual en los espacios públicos.
- 9 de cada 100 han vivido violencia sexual en el ámbito privado.

Según datos del Ministerio de Seguridad y la Fiscalía General de la Republica de enero a diciembre del año 2020 se registraron 130 muertes violentas de mujeres. Si bien es cierto que los feminicidios en bajaron en comparación con 2019, estos aumentaron durante la cuarentena obligatoria (marzo – junio, 2020); de la cifra total de estos crímenes reportados en 8 meses de 2020, 56 se cometieron en el período de abril a agosto. De tal forma que el 67% ocurrió durante la cuarentena domiciliar por la Pandemia del Covid-19, cuando hubo mayor convivencia de las mujeres con sus agresores.

No obstante, se redujeron los feminicidios, las desapariciones aumentaron en el año 2020, registrándose 541 mujeres desaparecidas por la Fiscalía General de la República. Esta misma institución reporto en el mismo periodo 1270 delitos de violencia intrafamiliar, siendo el 89% contra mujeres.

En cuanto a la violencia sexual, en El Salvador, se registran 2,580 delitos contra mujeres y niñas y 249 en hombres al finalizar el año 2020. El Ministerio de Salud en el primer semestre de 2020 reporta que alrededor de cuatro mujeres, especialmente niñas y adolescentes, consultaron en centros de salud lesiones causadas por violencia sexual en ese periodo “Del total 759 consultas a personas atendidas por primera vez en la red de salud, el 94% (712) son mujeres y 6% (47) son hombres”.

Es importante destacar que las estadísticas son un importante indicador, no obstante, muchos delitos no son denunciados por diferentes causas: miedo de las mujeres a sus parejas, falta de credibilidad en las instituciones del Estado y falta de acceso y recursos para sostener procesos de denuncia.

3.5 Participación Política

En cuanto a la participación política igualmente persisten brechas de desigualdad A nivel del Órgano Ejecutivo, de más de 80 instituciones entre ministerios e instituciones autónomas solo el 20% son conducidas por mujeres. En la Asamblea Legislativa para el periodo 2018 – 2021, de 84 diputaciones el 31% son mujeres- En los concejos municipales entre regidurías y cargos de síndicos son más de 3,000, personas en los concejos, el 28.7% son mujeres. Y como alcaldesas solo el 10. % de 262 alcaldías.

Para el periodo 20211 – 2024 resultaron electas 23 mujeres diputadas, reduciéndose la representación de mujeres al 27%, a nivel municipal 27 mujeres son alcaldesas electas para ese periodo, siendo el 10%.

Los anteriores datos nos dan una mirada general de las brechas de género persistentes en la sociedad salvadoreña y que tienden a reproducirse en menor o mayor medida en todos los colectivos sociales

IV. PRINCIPIOS DE LA POLITICA

4.1 Igualdad de género

La igualdad de género supone el pleno y universal derecho de hombres y mujeres al disfrute de la ciudadanía, no solamente política sino también civil y social. Es el derecho de las y los ciudadanos a recibir, igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la legislación nacional y normativas que son de obligatorio cumplimiento para toda la ciudadanía, las instituciones del Estado y las organizaciones sociales, así como las condiciones que propicien el acceso y uso de los recursos sin ningún tipo de discriminación para las mujeres.

4.2 No Discriminación Sexista

El principio de no discriminación sexista se comprende como la erradicación y prohibición de las conductas, explícitas o simbólicas que tiene como fin excluir o invisibilizar a las mujeres de los procesos que desarrolla la institución tanto a nivel

interno como en la labor que realizan los programas, por el hecho de ser mujeres, así como aquellas que afectan a hombres y mujeres por su identidad u orientación sexual no correspondida con las identidades masculinas y femeninas patriarcales.

4.3 Respeto

La institución considera como principio el fomento de las relaciones de respeto entre hombres y mujeres, así como la prohibición de todos los tipos de violencia en el marco de las relaciones laborales entre el personal y respecto a la población con la cual la institución desarrolla sus acciones. Se consideran inadmisibles las conductas y prácticas de dominio de los hombres sobre las mujeres en todos los aspectos de la vida social, laboral, afectiva y económica. Las formas de violencia se consideran una práctica a erradicar y sancionar.

La jerarquía laboral no constituirá una forma de ejercicio de poder sexista entre los hombres y mujeres que laboran en la institución.

V. EJES TEMÁTICOS

5.1 Derecho a la salud sexual y la salud reproductiva

Los Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos garantizan el control autónomo y responsable sobre todas las cuestiones relativas a la sexualidad, sin ningún tipo de coacción, violencia, discriminación, enfermedad o dolencia.

Los derechos sexuales tienen un especial significado, pues involucran el derecho de las personas a ser tratadas no solo en su condición reproductiva, especialmente las mujeres, sino también como seres con derecho a desarrollarse integralmente.

Los derechos reproductivos, garantizan a las personas tomar decisiones libres y sin discriminaciones sobre la posibilidad de procrear o no, de regular la fecundidad y de disponer de la información y medios para ello. También implica el derecho de tener acceso a servicios de salud reproductiva que garanticen una maternidad segura, la prevención de embarazos no deseados y la prevención y tratamiento de dolencias del aparato reproductor como el cáncer de útero, mamas y próstata.

5.2 Derecho a una vida libre de violencias

El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia comprende, ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Así mismo, se refiere al goce, ejercicio y protección de los derechos humanos y las libertades consagradas en la Constitución y en los Instrumentos Nacionales e Internacionales sobre la materia vigente, incluido el derecho a que se respete su vida y su integridad física, psíquica y moral

5.3 Derecho a la participación política

El derecho a la participación política comprende el acceso, cumplimiento y garantías para que hombres y mujeres puedan elegir y ser elegibles a cualquier cargo de dirección y función pública sin ningún tipo de discriminación. Se incluye el ejercicio y fomento de la ciudadanía y de liderazgos en todos los ámbitos sociales, así como el derecho a la libre organización en todos los espacios de participación y para la toma de decisiones.

5.4 Educación para la igualdad

La educación para la igualdad consiste en desarrollar procesos formativos formales y no formales libres de todo tipo de discriminación y reproducción de los estereotipos sexistas, desarrollando temáticas y procesos educativos que permitan tomar conciencia de las desigualdades de género, la discriminación y la violencia de género, los impactos diferenciados resultantes de los roles que son asignados a hombres y mujeres.

El objetivo de la educación para la igualdad, es implica también la transmisión de información para el ejercicio de ciudadanías fortalecidas y encaminadas al ejercicio de derechos.

5.5 Nuevas masculinidades

Consiste en el fomento de una nueva identidad masculina, en la cual se fomente valores de respeto de hombres hacia las mujeres, erradicación de la identidad hegemónica que reproduce la violencia contra sí mismos, contra las mujeres y contra otros hombres y las practicas que conducen a conductas que discriminan a las mujeres.

VI. ESTRATEGIAS TRANSVERSALES

Se consideran las estrategias transversales como las acciones que nos permitirán alcanzar los objetivos y que la política se aplique de forma integral en el quehacer institucional y en el desarrollo las actividades que la institución realiza.

6.1 Formación y sensibilización

A través de los procesos formativos contribuir al conocimiento de las temáticas que se desarrollan en la institución desde la perspectiva de género, incluyendo las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, la discriminación sexista, la información sobre los derechos alcanzados y los procedimientos para demandarlos, desarrollando procesos de formación de formadores a fin de lograr un mayor alcance poblacional.

6.2 Prevención y atención

Mediante campañas, información y concientización generar condiciones para la prevención de la violencia, las enfermedades que impactan a las mujeres y los hombres como producto de los roles diferenciados y otras situaciones de riesgo de género.

Incluir en los programas de atención en salud, protocolos que permitan atender a mujeres que enfrentan ciclos de violencia y asesorarlas para su efectivo acceso a la justicia.

6.3 Organización y articulación

Desde los espacios organizativos comunitarios y municipales incentivar la organización y articulación de las mujeres para el ejercicio de su ciudadanía, la demanda de sus derechos y acceso a programas y políticas de inclusión social, desarrollando la organización con metodologías y enfoques de género.

La finalidad de esta estrategia es que las mujeres y los colectivos tomen conciencia de la importancia de la organización y articulación con otras organizaciones y espacios colectivos de mujeres.

6.4 Incidencia política

Desde la acción política organizada y articulada promover el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres y la legislación para la igualdad de género, a nivel municipal, legislativo, ejecutivo y judicial.

VII. ENFOQUES DE PROGRAMAS

La perspectiva de género indica que el desarrollo no es neutro, tiene políticas y efectos diferenciados para hombres y mujeres.

7.1 Género en desarrollo

El enfoque de género en desarrollo en los procesos que se impulsan para la transformación social, considera a hombres y mujeres como desiguales considerando, que, solo tomando ese punto de partida, se identificarán a su vez las condiciones y medidas para transformar las desigualdades en oportunidades.

Este enfoque considera como una limitación para el desarrollo las relaciones de poder desiguales y potencia el desarrollo equitativo y sustentable, con las mujeres y los hombres en la toma de decisiones y considera como parte de las soluciones el empoderamiento de las mujeres.

7.2 Acciones positivas

El enfoque de acciones positivas consiste en la ejecución de acciones especiales y específicamente para las mujeres y tienen como finalidad contribuir al cierre de las brechas de desigualdad. Con este enfoque se contrarrestan los efectos del patriarcado en la vida de las mujeres y se contribuye a corregir discriminaciones.

VIII. OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la erradicación de las desigualdades entre hombres y mujeres, la discriminación contra las mujeres fomentando la equidad de género desde el quehacer institucional.

IX. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1- Incluir la perspectiva de género en los programas institucionales.
- 2- Incidir en las instituciones públicas para el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres y las políticas para la igualdad de género.
- 3- Fomentar la cultura organizacional para la igualdad de género y el respeto entre hombres y mujeres.

X. LÍNEAS DE ACCIÓN ESTRATÉGICA

Para la inclusión de la perspectiva de género en los programas institucionales se impulsarán las siguientes líneas de acción estratégica.

- Incorporar el enfoque de derechos sexuales, derechos reproductivos y prevención y atención de la violencia de género, en el programa de Salud Integral, desarrollando acciones tomen en cuenta los roles tradicionales y las identidades en que son socializadas las personas y su impacto en su salud física y mental, promoviendo e incentivando la articulación y organización de las mujeres para la demanda de sus derechos.
- Impulsar acciones que garanticen la participación equitativa de hombres y mujeres en los procesos de resiliencia por los efectos del cambio climático y la gestión integral de los riesgos identificando y actuando ante el impacto diferenciado que ambos problemas tienen en hombres y mujeres, fomentando la igualdad de oportunidades y trato para las mujeres en relación a los hombres, potenciando la participación política y organización de las mujeres.

Para la incidencia política y cumplimiento de derechos:

- Demandar el cumplimiento de derechos desde espacios organizativos de mujeres a nivel local y nacional articulando demandas y agendas comunes con otras organizaciones y espacios de articulación.

Para el fomento de una cultura organizacional de género y el respeto entre hombres y mujeres:

- A través de mecanismos, políticas e incentivos aplicar las normativas institucionales que garantizan la igualdad de género y la no discriminación.

XI. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN

La aplicación de la política institucional para la igualdad de género se impulsará a través de tres mecanismos institucionales.

11.2 Equipo de dirección y conducción estratégica.

Este equipo estará conformado por la Directora Ejecutiva y una persona delegada por cada programa para el seguimiento y articulación programática en el cumplimiento de la política y la persona referente de la unidad de género, tendrá como principal función ejecutar los acuerdos y acciones para la aplicación transversal de la política.

11.3 Red institucional de referentes para la igualdad de género

Este equipo estará conformado por un referente territorial y tendrá como principal función coordinar acciones que garanticen la ejecución en los programas y cada uno de los territorios en que se aplica la política de género.

11.4 Área / Unidad de Género.

Esta área o unidad dependerá de la dirección ejecutiva y tendrá como función sistematizar los productos que dan cumplimiento a la política, proponer agenda para el equipo de conducción estratégica y el de coordinación institucional, dar seguimiento a los acuerdos y cumplimiento a los que le sean delegados, contribuir a la gestión de proyectos y alianzas institucionales para dar cumplimiento a la política y sistematizar actividades y resultados de los procesos impulsados.

XII. PLAN DE ACCION

12.1 Objetivo Estratégico 1

OG. Contribuir a la erradicación de las desigualdades entre hombres y mujeres, la discriminación contra las mujeres fomentando la equidad de género desde el quehacer institucional		
OE1. Incluir la perspectiva de género en los programas institucionales		
LE1 Incorporar el enfoque de derechos sexuales, derechos reproductivos y prevención y atención de la violencia de género, en el programa de Salud Integral, desarrollando acciones tomen en cuenta los roles tradicionales y las identidades en que son socializadas las personas y su impacto en su salud física y mental, promoviendo e incentivando la articulación y organización de las mujeres para la demanda de sus derechos.		
ACCIONES	INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLES
Procesos formativos en salud incluyen el enfoque de derechos sexuales y derechos reproductivos	Plan de formación elaborado	Programa de Salud Integral / Unidad de Genero
	No y tipo de procesos formativos dirigido a trabajadores de PV y a la población beneficiaria.	
	No de hombres y mujeres participantes. Personal institucional y población beneficiario.	
Colectivos de apoyo con mujeres que enfrentan violencia (autoayuda)	Método y Guía para la organización de grupos de apoyo a mujeres que enfrentan violencia elaborado y aplicado	Programa de Salud Integral / Unidad de Genero
	No y tipo de colectivos de apoyo funcionando.	
	No de mujeres participantes y testimonios vivenciales	
Articulación y organización de mujeres por el derecho a la salud y la no violencia.	Guía para la conformación de colectivos de mujeres por el derecho a la salud y la no violencia elaborado.	Programa de Salud Integral / Unidad de Genero
	Red de mujeres o colectivos funcionando	
	No y tipo de actividades de la Red y el colectivo, realizadas	
L1.2 Impulsar acciones que garanticen la participación equitativa de hombres y mujeres en los procesos de resiliencia por los efectos del cambio climático y la gestión integral de los riesgos identificando y actuando ante el impacto diferenciado que ambos problemas		

tienen en hombres y mujeres, fomentando la igualdad de oportunidades y trato para las mujeres en relación a los hombres, potenciando la participación política y organización de las mujeres.		
Procesos formativos en gestión de riesgos incluyen la educación para la igualdad y los impactos diferenciados entre hombres y mujeres de los efectos socio ambientales por el cambio climático	Plan de formación elaborado	Programa Gestión de Riesgo de Resiliencia al Cambio Climático / Unidad de Género.
	No y tipo de procesos formativos	
	No de hombres y mujeres participantes.	
Presentación de estudio, impactos diferenciados entre hombres y mujeres por los efectos socio ambientales del cambio climático	No de estudios presentados y divulgados	Programa Gestión de Riesgo de Resiliencia al Cambio Climático / Unidad de Género
Acciones de ayuda humanitaria incorporan el enfoque de prevención de la violencia en las situaciones y condiciones de vulnerabilidad social y ambiental	No y tipo de acciones de ayuda humanitaria que incluyen la perspectiva de género.	Programa Gestión de Riesgo de Resiliencia al Cambio Climático / Unidad de Género
Acciones de saneamiento y educación incorporan los ejes temáticos de la política y toman en cuenta el uso y acceso a los recursos diferenciado entre hombres y mujeres.	No y tipo de acciones que toman en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres.	
	No de mujeres beneficiadas por los programas	
	No de hombres y mujeres sensibilizados.	

11.1 Objetivo Estratégico 2

OG. Contribuir a la erradicación de las desigualdades entre hombres y mujeres, la discriminación contra las mujeres fomentando la equidad de género desde el quehacer institucional		
OE2 Incidir en las instituciones públicas para el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres y las políticas para la igualdad de género		
LE1 Demandar el cumplimiento de derechos desde espacios organizativos de mujeres a nivel local y nacional articulando demandas y agendas comunes con otras organizaciones y espacios de articulación		
ACCIONES	INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLES
Formular demandas junto a otras organizaciones, ante las instituciones garantes de derechos para el acceso a programas de los derechos humanos, atención a las	Plan de incidencia territorial y nacional elaborado anualmente.	Territoriales en coordinación con los programas. Unidad de género
	Ejes temáticos incorporados en las demandas	
	No y tipo de acciones realizadas	

mujeres y de acceso a la justicia a nivel local y nacional	PROVIDA NO formula demandas.	
Articular el quehacer institucional en espacios de concertación política que incluyen los derechos humanos de las mujeres en sus plataformas.	PRO-VIDA hace análisis y define espacio o red de mujeres en los que se participa.	
	No y tipo de actividades realizadas	
	No de hombres y mujeres participando	
Mujeres y hombres participan en igualdad de condiciones en los procesos de organización y articulación para la gestión de los riesgos	No de mujeres que participan en los espacios de organización y acción comunitaria para la gestión de los riesgos.	
	No y tipo de acciones realizadas desde la perspectiva de genero	
	Ficha elaborada y actualizada periódicamente sobre el cambio climático y los riesgos socio ambientales con indicadores de impactos diferenciados entre hombres y mujeres.	
Campañas institucionales incluyen la problemática que aborda la institución y que impacta de manera diferenciada a las mujeres.	Enfoques y ejes temático incorporado en las campañas	
	No y tipo de acciones de campaña realizadas	

12.3 Objetivo Estratégico 3

OG. Contribuir a la erradicación de las desigualdades entre hombres y mujeres, la discriminación contra las mujeres fomentando la equidad de género desde el quehacer institucional		
OE3. Fomentar la cultura organizacional para la igualdad de género y el respeto entre hombres y mujeres		
ACCIONES	INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLES
Aplicar un protocolo institucional para el cumplimiento de las normativas institucionales que garantizan la igualdad de género y la no discriminación	Protocolo elaborado y validado	Dirección /Área o Unidad de Género
	No de personas de la institución que conocen el protocolo	
	No de acciones que constatan la aplicación del protocolo.	

Impulsar una política de formación para la generación de capacidades institucionales en la aplicación de la perspectiva de género en el quehacer institucional	Plan de formación con ejes temáticos de la política, elaborado y aprobado.	
	No de procesos de formación gestionados o desarrollados en la institución	
	No de personas formadas anualmente en los ejes temáticos de la política.	
Sistema institucional de planificación, monitoreo y evaluación incluye la política de género	Plan operativo anual incluye acciones de la política en cada uno de los programas.	
	No y tipo de proyectos gestionados para la ejecución de la política institucional para la igualdad de género.	
	Evaluación anual de la aplicación de la política en el quehacer institucional.	

XIII. MONITOREO Y EVALUACION DE LA POLITICA

13.1 Monitoreo

El Área o Unidad de Género será el ente responsable de monitorear el cumplimiento de la política, para ello elabora un instrumento de monitoreo coherente con los sistemas de planificación y evaluación de la institución, identificando que los indicadores de cumplimiento estén incluidos en todo el ciclo del proceso de planificación, ejecución y gestión de los recursos. El proceso de monitoreo tomara en cuenta las limitaciones y dificultades de cumplimiento a fin de identificar las alternativas o reformulación de propuestas de cumplimiento.

13.2 Evaluación

Se evaluará el cumplimiento de la política semestralmente y la unidad o área de género elaborará un informe sobre su cumplimiento y limitaciones para su cumplimiento. La evaluación se incluirá en los procesos que ya la institución impulsa tomando en cuenta los indicadores por cada una de las áreas.