

Política de Igualdad y Equidad de Género
del Ministerio de Obras Públicas,
Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano
2015 - 2020

Contenido

INTRODUCCION	4
I ANTECEDENTES Y CONTEXTO INSTITUCIONAL	6
1.1. Antecedentes	6
1.2 Diagnostico: situacion de las relaciones de genero en el MOP	7
II. MARCO NORMATIVO Y DIRECTRICES DE GOBIERNO	10
2.1. Marco normativo internacional	10
2.2. Marco normativo nacional	11
2.3. Directrices de la gestion del Gobierno Central	11
III. MARCO DOCTRINARIO - CONCEPTUAL	12
IV. PROCESO DE ELABORACION DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GENERO	14
V. PRINCIPIOS RECTORES	15
VI. OBJETIVOS	17
6.1 Objetivo general	17
6.2 Objetivos especifico	17
VII. EJES ESTRATEGICOS Y LINEAS DE ACCION	18
VIII. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO HACIA LA IGUALDAD	23
8.1. Instancias de monitoreo y seguimiento	23
8.2. Mecanismos de monitoreo y evaluacion	25
SIGLAS	27
BIBLIOGRAFIA	28

INTRODUCCION

La aprobacion, en marzo de 2011, de la Ley de Igualdad, Equidad y Eradication de la Discrimination contra las Mujeres (LIE), represento para El Salvador un paso importante en materia de Derechos Humanos y la igualdad de genera, esta action perfilo un cambio de paradigma para la actuacion del Estado, puesto que al definir atribuciones especificas, comprometio a las entidades de Gobierno para concretar"... la voluntad politica del Estado de hacer de la igualdad y la eradication de la discrimination contra las mujeres, una exigencia fundamental de sus actuaciones en las iniciativas publicas y privadas, para que el principio constitucional se cumpla real y efectivamente en los hechos, como condition para el logro de una sociedad democratica, solidaria, justa, respetuosa de las diferencias y capaz de crear las condiciones de libre y pleno ejercicio de los derechos y de todas las capacidades juridicas que confiere la ciudadania salvadorena en todos los ambitos del quehacer colectivo" (Articulo 1 LIE)

De igual manera la aprobacion de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, en noviembre de 2010 y su entrada en vigencia en enero de 2012, definio la obligation del Estado y sus instituciones de"... establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Polfticas Publicas orientadas a la deteccion, prevencion, atencion, protection, reparation y sancion de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad fisica y moral, la libertad, la no discrimination, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad."(Articulo 1 LEIM)

Ambos instrumentos legales responden a los compromisos del Estado Salvadoreno en materia de Derechos Humanos, especialmente con la Convention para la Elimination de todas las formas de Discrimination contra la Mujer (CEDAW) y la Convention Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convention de Belem do Para).

En ese contexto de compromisos con la normativa national e internacional, potenciados en el mandato Presidencial expuesto en el Plan Quinquenal de Desarrollo (2014-2019), el Ministerio de Obras Publicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano (MOPTVDU), en adelante MOP- como Institution de Gobierno Central asume la promotion de la Igualdad y Equidad de Genera, desde el ejercicio propio de sus funciones, asi como aquellas que de manera general y especifica le confiere la Ley de Igualdad, Equidad y Eradication de la Discrimination contra las Mujeres, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y la Politica Nacional de las Mujeres.

El reto Institucional lo constituye impulsar el proceso de transversalización del enfoque de género en las dinámicas internas y externas de un Ministerio que por tradición, historia y naturaleza de sus funciones, ha sido casi exclusivamente masculino y con dinámicas patriarcales de operación y administración, y de empoderar a las mujeres que trabajan en este Ministerio para el periodo comprendido entre el 2015 y 2020.

En este esfuerzo iniciado, el MOP, como instancia ejecutora de proyectos claves del Sistema de Protección Social Universal (SPSU), especialmente de acciones vinculadas al programa de Comunidades Solidarias, encontró el apoyo técnico y financiero de la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia (STPP) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), para implementar un proceso de fortalecimiento en género y derechos humanos que cualificara su ejecución, por lo que se recibió apoyo para sensibilizar y formar al personal gerencial y de dirección, así como, para realizar el diagnóstico institucional de género que sirviera de base para el diseño de la Política de Igualdad y Equidad de Género.

El presente documento ha sido concretado a partir de un proceso realizado en el 2013, y en el cual ha participado personal de los diferentes niveles y categorías laborales de la institución, por lo que sus ejes, líneas y acciones estratégicas representan los aportes emanados del diagnóstico institucional de género, talleres, entrevistas y grupos focales.

Con este avance institucional hacia la igualdad, el MOP cumple con el compromiso establecido en los artículos 9 y 10 de la Ley de Igualdad, que establece la integración de "los principios de igualdad y no discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias".

Asimismo, incorpora la filosofía del "buen vivir" que se fundamenta en la creencia que es posible una vida en sociedad presidida por la igualdad, la fraternidad y la libertad, y que es posible una relación en armonía entre mujeres y hombres con su entorno.



Gerson Martínez
Ministro de Obras Públicas,
Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano

IANTECEDENTES Y CONTEXTO INSTITUCIONAL

7.7. Antecedentes

El Ministerio de Obras Públicas es la institución responsable de la gestión de la obra pública: construcción de carreteras y caminos, obras de protección, construcción. Asimismo, es el responsable de la movilidad de personas y bienes, la seguridad vial y el ordenamiento del transporte terrestre. Además de la gestión de vivienda y hábitat seguro y sostenible para el desarrollo territorial a escala nacional.

Actualmente es el Ministerio más grande a nivel nacional, por tradición histórica vinculado a roles masculinizados; sin embargo, la actual gestión se encuentra comprometida con la humanización de los servicios institucionales que se prestan, por tal motivo, ha asumido un compromiso con la inclusión social del ser humano en su ciclo de vida.

Es así como en el 2009, bajo el liderazgo del Ministro de Obras Públicas, Señor Gerson Martínez, se puso en marcha una nueva forma de gestión pública basada en los principios de vocación de servicio, igualdad, equidad, legalidad, eficiencia, inclusión, honradez, transparencia total y competencia.

Gracias al establecimiento de este nuevo modelo de gestión de servicio público se promueve una política de puertas abiertas con todos los sectores de la sociedad, asumiendo a la persona humana como principio y fin de la administración estatal, humanizando la obra pública y desarrollando una interacción fluida que contribuye al desarrollo del país.

El Ministerio ha seguido una ruta de trabajo en dos vías, la primera cuyo objetivo es generar un proceso de territorialización de la política pública y un impulso hacia un ejercicio pleno de ciudadanía efectiva, cambiando la relación tradicional en todos los ámbitos entre los gobiernos municipales, organizaciones sociales y comunidades.

La segunda acción se centra en la búsqueda de la igualdad y equidad de género en el MOP y en los servicios que este presta, mediante la implementación de estrategias de transversalización, empoderamiento y la implementación de acciones afirmativas a favor de mujeres. Entre ellas la creación, en el 2009, de la Unidad de Respuesta a la Comunidad con la contratación de personal que incluye por vez primera a mujeres en actividades de bacheo, recarpeteo, limpieza, reconstrucción de drenajes, reparación de hundimientos, entre otros.

Asimismo en el 2010, a iniciativa del mismo persona, se conformó el Grupo de Mujeres para sensibilizarlas y empoderarlas en sus derechos, tomando como iniciativa propia los asuntos reacionados con la equidad de género y la conmemoración de fechas importantes como e Dfa nternaciona de la Mujer y el Dfa Internacional de la Elimination de la violencia contra la Mujer.

Desde finales de 2012, se abrió un proceso de formación en género del personal en sus tres niveles: gerencia, mandos medios y personal tecnico. Al mismo tiempo, se inició un proceso participativo de diseño de la presente Poltica de gualdad y Equidad de Género.

Ademeis, de cara a la ciudadanfa se fomenta la participaci6n de as mujeres en los espacios de toma de decisi6n en las asociaciones de desarrollo comunal (ADESCO), como titulares propietarias de sus viviendas y el sector productivo como trabajadoras en los diferentes proyectos desarrollados por la instituci6n.

1.2 Diagnostico: situation de las relaciones de genera en el MOP



Los principales halazgos del diagn6stico instituciona de genero realizado en el 2013 y que se mantienen para el 2015, revelaron que a mayor brecha de genero identificada, se refiere a la asimetrfa numerica de la estructura de personal instituciona, segun datos de Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional. La planta laboral de a

institution en septiembre de 2015, consistfa en 1,772 personas de las cuaes el 24% son mujeres y el 76% hombres, existiendo una relaci6n de 8 hombres por cada 2 mujeres entre e personal. La mayor participaci6n laboral de las mujeres se concentra en la Unidades Corporativas, mientras que los hombres en el VMOP.

GrSfco 1. Distribucibn por sexo en cada Unidad Operativa del MOP

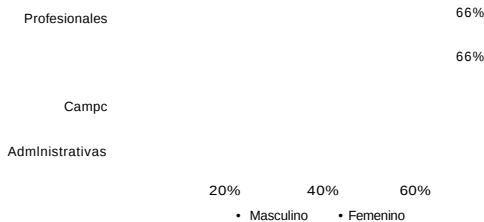


Fuente: Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Organizacional, 2015.

El VMVDUes el que presenta niveles cercanos a la paridad de genero (1 mujer por cada hombre); mientras que la UC y el VMT presentan una relacion de 3 mujeres por cada 7 hombres. El VMOP es el que presenta mayores desaffos para avanzar hacia la paridad en la participacion con una presencia de 1 mujer por cada 9 hombres.

En relacion a las categorias ocupacionales la de campo y operativa presenta las mayores brechas de genero (1 mujer por cada 9 hombres), seguida de profesionales y personal tecnico (3 mujeres por cada 7 hombres), finalmente la administrativa presenta una participacion de 4 mujeres por cada 6 hombres.

Grafico 2. Distribucion del personal por sexo y categorfa ocupacional

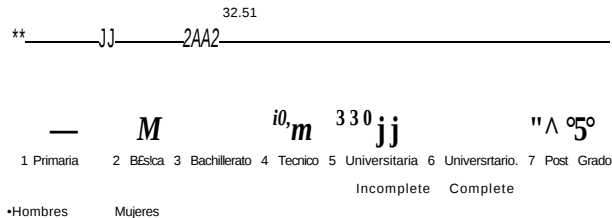


Fuente: Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Organizacional, 2015.

Presencia de segmentacion laboral horizontal: las mujeres concentran su participacion en actividades administrativas (42%), mientras que los hombres se concentran en actividades operativas (48%)

Las mujeres que laboran en el MOP cuentan con mayor nivel educativo que los hombres, por cada 4 mujeres que cuentan con formacion universitaria completa solo hay 2 hombres que la tienen.

Grafico 3. Distribucion del personal por sexo y nivel acadEmico en porcentajes.

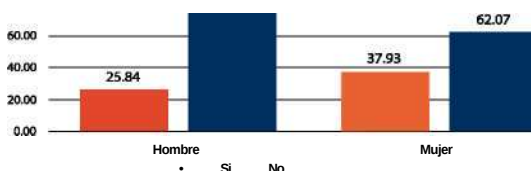


Fuente: Diagnostics institucional de genero, 2013

Se identifica que a pesar del ingreso de 190 mujeres a la planta laboral, en los últimos 4 años, la brecha numérica en el personal no ha cambiado, bajando incluso 2.3% de la proporción en personal que tiene más de 4 años de laborar en el Ministerio. Siendo que la distribución por sexo en el personal de más de 4 años es de 24.31% mujeres (213) y 75.69% hombres (663), en proporción al personal de menos de 4 años es 22% mujeres (190) y 88% hombres (672).

En relación a la existencia y reconocimiento del **acoso sexual**, cerca de un tercio de hombres y mujeres reconoce su existencia y las principales manifestaciones son: chistes o comentarios sexuales y uso de autoridad para presionar el consentimiento.

Gráfico 4. Reconocimiento del acoso sexual por parte del personal en porcentaje



Fuente: Diagnóstico institucional de género, 2013

De las personas que manifestaron conocer hechos de acoso sexual, el 20.56% dice que únicamente se abrió expediente, y el 24.30% que no se hizo nada administrativamente.

En cuanto a las resistencias: se identifica que más del 60% del personal considera que las mujeres por su naturaleza les es más difícil realizar trabajo que requieren fuerza y un porcentaje similar reporta que la mejor forma de considerarlas es evitar que trabajen en condiciones de riesgo o de condiciones extremas. Un cuarto de las y los empujados encuestados considera que la discriminación es un problema superado en El Salvador y similar proporción informa que las demandas de igualdad de las mujeres son exageradas.

Más del 60% de las mujeres reconocen que existe discriminación al interior del Ministerio y solo el 31% de los hombres lo considera como real, esta proporción se invierte al explorar si en la institución las mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades, ya el 63% de los hombres y el 33% de las mujeres asume esta afirmación.

Se identifica que persisten ciertos estereotipos que mantienen la idea que las mujeres por los roles tradicionales de madre, esposa, ama de casa, desaprovechan las oportunidades de formarse por no sacrificarse y por estar más tiempo en casa, lo cual las responsabiliza del no acceso a las oportunidades, desconociendo la realidad de las mujeres, en tanto la responsabilidades familiares que asumen de forma exclusiva, especialmente cuando son jefas de hogar.

II. MARCO NORMATIVO Y DIRECTRICES DE GOBIERNO

La presente política se diseñó a partir de los roles y responsabilidades legales asignados al MOP como parte de la institucionalidad pública salvadoreña y como ente rector de obra pública, transporte, vivienda y desarrollo urbano.

2.7. Marco normativo internacional

Con el impulso de esta política, se pretende que el país pueda avanzar en materia de desarrollo humano, de la mano del cumplimiento de una serie de compromisos suscritos internacionalmente. El referente internacional deberá entonces estar presente como aspiración y parámetro para medir avances o retrocesos. El país ha suscrito distintos instrumentos internacionales, de los cuales se mencionan a continuación los más importantes a favor de los derechos de las mujeres y la reducción de brechas por razones de género utilizados en la presente política.

<u>INSTRUMENTOS INTERNACIONALES</u>	<u>I AÑO(*)</u>
Declaración Universal de Derechos Humanos	1948
Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles de la Mujer	1951
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	1981
Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas	1993
Declaración Universal de Derechos Humanos	1993
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Pará)	1995
Declaración y Plataforma de Acción de Beijing	1995
Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación (empleo y ocupación)	1995
Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo	1995
Declaración del Milenio	2000
Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración	2000
Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares	2000
Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas	2000
Objetivos de Desarrollo Sostenible	2015

(*) Año de firma para las declaraciones y de ratificación para los convenios o tratados.

2.2. Marco normativo nacional

La presente política retoma los compromisos normativos nacionales que tratan sobre igualdad y no discriminación contra las mujeres y las normativas especializadas a favor de la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres siguientes:

Marco Normativo Nacional	Articulado de referenda	Año de aprobación
<u>Constitución de la República de El Salvador</u>	<u>Artículo 3</u>	1983
<u>Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres</u>	Artículos 40, 41	2010
<u>Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo</u>		2010
<u>Decreto Ejecutivo # 56. Disposiciones para Evitar toda Discriminación en la Administración Pública, por razones de orientación sexual y/o identidad sexual</u>		2010
<u>Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres</u>	Artículos 1, 9, 11, 13, 14 y 15	2011
<u>Instructivo sobre Relaciones Laborales en el Órgano Ejecutivo.</u>		2012
<u>Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Laboral en el sector público.</u>		2013
<u>Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Sexual en el sector público.</u>		2013

2.3. Directrices de la gestión del Gobierno Central

Para el diseño de la presente política se retomaron las siguientes directrices, políticas y planes del Gobierno Central.

Directrices de gobierno	Año de aprobación
Sistema de Protección Social Universal - Comunidades Urbanas Solidarias	2009
Política Nacional de las Mujeres	2010
Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas.	2012
<u>Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia</u>	2013
<u>Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU</u>	2013
<u>Plan Quinquenal de Desarrollo (2014 -2019)</u>	2014

III. MARCO DOCTRINARIO- CONCEPTUAL

El marco doctrinario parte de entender el **género** como el "conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómica-fisiológica y que dan sentido general a las relaciones entre personas sexuadas", por tanto es una construcción social y no un "hecho natural" y además es una



categoría de análisis relacional, es decir, **se** construyen las identidades en la interacción entre mujeres y hombres que pertenecen a una familia, a una comunidad, a un grupo social y es un principio de organización social.

El **enfoque de género** permite la comprensión de la influencia de sistema **sexo-género** como construcción histórica que se basa en esas diferencias corporales del ser humano, determinando los roles socio-políticos y económicos, que se traducen en las normas de convivencia, valores, actitudes, creencias y los conocimientos, familia, escuela, a través de la religión, los medios de comunicación, los partidos políticos, las asociaciones y todo aquello que envuelve la actividad personal y comunitaria (FUNDASAL, 2011).

Género es una categoría que cumple distintas funciones: **descriptiva**: porque permite dar cuenta de las brechas, inequidades y barreras para la igualdad de género. **Análítica**: porque facilita la evaluación del estado de situación y las relaciones causales que está detrás de las manifestaciones de inequidades y discriminación. **Política**: porque **compromete** y orienta sobre las estrategias de acción institucional para transformar y **Operativa**: porque exige planes y recursos necesarios para llevar a cabo dichas transformaciones⁴.

Los abordajes del concepto de género en las políticas públicas de desarrollo han evolucionado desde el enfoque denominado Mujeres en el Desarrollo (MED) de

1. Barbieri, Teresita (1990) citada por Lovera, Ana. Comunicación y Género 2006.

2. Programa de Gestión de Calidad con Equidad (2011). Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género. INMUJERES, Uruguay.

3. Fundación Salvadoreña de Desarrollo y Vivienda Mínima (2011) Promoción del fortalecimiento del desarrollo social con equidad de género. Programa Mejoramiento de Barrios. El Salvador. Pp 6.

4. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2004). ¿Cómo elaborar una estrategia de género para una oficina de ODS? El Salvador.

los años 50's que buscaban la integración del "sector" mujeres al desarrollo, en calidad de grupo vulnerable y motivado fundamentalmente por la satisfacción de las necesidades básicas de ellas y sus familias. Hasta el enfoque surgido en los años 80's denominada como Género en el Desarrollo (GED) que implica centrar a mirada en las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres y que considera que las mujeres ya están en el desarrollo, pero que persisten condiciones de desigualdad en que se produce esa participación. tanto en el diseño de los procesos como respecto a los resultados de desarrollo.

Las diferencias biológicas entre hombres y mujeres han determinado las condiciones y posiciones en sociedad. Estas **condiciones** se refieren a las formas de vida en las que se desarrolla el ser humano (hombre y mujer en su ciclo de vida) y su **posición**, explica el lugar que cada uno/a de ellas ocupa dentro de la sociedad en relación a la posibilidad de toma de decisiones y al cumplimiento de su proyecto personal de vida.

Así, por tradición histórica se ha reforzado la asignación de **roles diferenciados de género**, lo cual ha contribuido a la existencia de una **división sexual del trabajo**, desde la cual se establece que el rol femenino corresponde a las tareas del **ámbito privado**, vinculado a actividades de cuidado de hijos e hijas, personas adultas mayores y personas enfermas y tareas domésticas, siendo que estas no se reconocen culturalmente como trabajo, no se valoran, no remuneran, y en general, son invisibles. En tanto el rol masculino se orienta a las tareas del **ámbito público** que requieren fuerza, poder, intelecto y por tanto son valoradas, remuneradas y reconocidas.

Por lo tanto, se ha generado segregaciones que son consecuencias concretas de la discriminación: la **segregación horizontal** que conmina a hombres y mujeres en roles tradicionalmente aceptados y estereotipados. Mientras que la **segregación vertical** limita a las mujeres a acceder a puestos de mayor nivel, responsabilidad y salario (techo de cristal). Ya que los requisitos establecen **condiciones que no siempre las mujeres pueden conciliar con sus responsabilidades familiares**.

Esta segregación que se ha tornado como "natural" ha generado incluso **violencia contra las mujeres** basada en su género, causando daño físico, sexual y psicológico, en algunos casos hasta la muerte.

Para equiparar esas desigualdades históricas se generan acciones de **equidad**, es decir, de justicia aplicada al caso concreto, que contribuyan al logro del derecho

5. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2011). La igualdad y la Equidad de género en El Salvador. San Salvador. Pp. 28

6. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2014) Informe Desarrollo Humano: Sostener el Progreso Humano. Reducir vulnerabilidades y construir resiliencia. Pp.26

humano a la **igualdad de genero**, estas se traducen en practicas positivas para promover iguales oportunidades, igual trato y resultados que potencien a hombres y mujeres por igual. En el MOP estas practicas positivas de caracter temporal estan orientadas a reducir las brechas o desigualdades entre hombres y mujeres; eliminar las injusticias de genero, tales como la falta de reconocimiento de la contribucion de las mujeres, la doble o triple Jornada laboral, entre otras, y a reducir las resistencias normativas, culturales y actitudinales en la institucion, partiendo de nuestras fortalezas y potencialidades, que fomenten la vision social centrada en la persona humana de los servicios que el MOP brinda al pueblo salvadoreño.

IV. PROCESO DE ELABORACION DE LA POLITICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GENERO.

Para el diseno de la actual polftica, la primera accion estrategica fue contar con un diagnostico que contribuyera al diseno e implementacion de la polftica publica y plan de accion institucional de genero para la transversalizacion del enfoque de genero y el principio de igualdad dentro y fuera de la Institucion.

El primer paso fue establecer un grupo de referencia conformado por mujeres comprometidas con la igualdad de genero bajo el liderazgo de la autoridad ministerial, quienes coordinaron el proceso de diseno participativo con la STPP y el PNUD.

El segundo paso fue el diseno metodologico del diagnostico y la aprobacion de este y sus instrumentos por el grupo de referencia ministerial. Para tales efectos, se opto por el desarrollo de un diagnostico cuali-cuantitativo que permitiera reflejar brechas de genero, resistencias para promover el enfoque de genero, oportunidades y potencialidades institucionales. Por ultimo, no por ello menos importante, se recogio parte de la experiencia institucional.

Las tecnicas utilizadas para la recoleccion de datos incorporaron analisis estadfstico institucional sobre el personal; sondeo de opinion aplicado a una muestra de personas trabajadoras, entrevistas semiestructuradas a personal clave, talleres diagnosticos con personal especifico de los tres Viceministerios y de la Unidad Corporativa; trabajo de grupo focal con mujeres vinculadas a proyectos especiales de trabajo no tradicional dentro de la institucion.

El borrador del documento de polftica conto con la revision del Comité Político, el Grupo de Mujeres, organizaciones feministas, el ISDEMU y la autoridad Ministerial.

7. Montenegro, Doris (2013), Diagnostico Institucional de Genero, Ministerio de Obras Publicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano, El Salvador

V. PRINCIPIOS RECTORES⁸



La base en la que se fundamenta la Política son los principios de igualdad, equidad, no discriminación, respeto a las diferencias entre hombres y mujeres, y transversalidad.

5.1 Principio de igualdad de género

La igualdad es 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**. El principio de igualdad comprende:

La igualdad real o sustantiva: **se** realiza a través de la protección, aplicación y cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, así como, **en las normas, decisiones, procedimientos, prácticas y acciones administrativas de las instituciones públicas**.

La igualdad de oportunidades: referida a la igualdad y equiparación de **condiciones** para la exigencia de los recursos y los beneficios que permitan a cada persona acceder a **la misma**, a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos.

La igualdad de trato: se refiere al establecimiento de beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerables a causa de alguna diferencia.

⁸ Artículo 5 de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la mujer.

5.2 Principio de 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 elimine 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.

5.3 Principio de no discriminación

Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta en razón de su sexo, género, identidad u orientación sexual; 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 de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio-económicas, étnicas, culturales, políticas y personales, de cualquier índole.

5.4 Principio de respeto a las diferencias

Se entenderá como el derecho de las personas a vivir legítimamente y en igualdad de derechos ciudadanos, sin discriminaciones basadas en características biológicas, de género, orientación sexual, representaciones ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses específicas de género (mujeres y hombres). En tal sentido, no son admisibles excepciones al principio de igualdad que den lugar a actos discriminatorios.

5.5 Principio de 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.

VI.OBJETIVOS

6.10bjetivo general

Contribuir de manera decisiva al logro de la equidad e igualdad de género y la erradicación de la discriminación y violencia basada en género y contra las mujeres dentro del MOP y en su quehacer hacia la población, en concordancia con la Constitución de la República, instrumentos internacionales de Derechos Humanos y la normativa nacional en la materia.

6.2 Objetivos específicos

Diseñar la estructura e instrumentos institucionales para el cumplimiento de los compromisos normativos en materia de igualdad, equidad, erradicación de la violencia y discriminación de género.

Promover la cultura de igualdad de género en el quehacer del **Ministerio.**

Integrar herramientas técnicas que cualifiquen la acción institucional tomando en cuenta las necesidades e intereses diferenciados entre hombres y mujeres.



VII. EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

La Política de igualdad y la Equidad de Género la integran tres ejes estratégicos básicos para impulsar las acciones hacia la transversalización de enfoque de género y la incorporación del principio de igualdad en el quehacer institucional interno y externo del MOP, en función de contribuir a la **disminución** de la discriminación y apostar a la igualdad sustantiva en El Salvador.



7.7 Eje estratégico 1: Estructura y recursos institucionales para la igualdad de género

Garantizar la transversalización de la igualdad de género, de acuerdo al espíritu de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer, requiere que el MOP cuente con una estructura organizativa y herramientas institucionales que orienten, vigilen y garanticen la igualdad de género en la institución, de manera sostenida.

líneas de acción:

1.1 Implementación de la política y plan de acción de género:

Divulgación interna de la política de género entre el personal del Ministerio.

Diseño del plan de acción bianual de la política.

Puesta en marcha del Comité Institucional de Género de carácter autónomo, con respaldo del Señor Ministro.

Formalización de mecanismos de comunicación, asesoría y seguimiento entre Ministerio y el ISDEMU.

Creación e implementación del Observatorio Institucional hacia la Igualdad.

Seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación de la política y plan de género.

Rendición de cuentas de los avances de la implementación de la política y plan de género.

1.2 Fortalecimiento de la Unidad de Género Institucional:

Designación de un espacio e infraestructura idónea para la Unidad de Género Institucional.

Fortalecer las capacidades del personal de la Unidad de Género y de los Grupos de Mujeres.

Conformación del Comité Técnico de coordinación de la Unidad de Género Institucional, con las demás dependencias institucionales.

Consolidar las acciones afirmativas ejecutadas por la Unidad Institucional de Género.

Generar alianzas institucionales con otras Unidades de Género, organismos internacionales y de cooperación y otras instituciones afines.

1.3. Armonizar las políticas, normativas y procedimientos institucionales con la legislación de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación y violencia contra las mujeres.

Desarrollo de un diagnóstico de las necesidades de armonización de los marcos políticos, normativos y procedimentales del ministerio.

Desarrollo de procesos de armonización de marcos normativos bajo los parámetros de igualdad.

Diseño de lineamientos para armonizar políticas, normas y procedimientos institucionales sensibles al género.

1.4. Implementación de los procesos de planificación institucional con enfoque de género.

Actualización de manuales y procedimientos institucionales claves para planificar con enfoque de género.

Fortalecimiento de capacidades para la planificación sensible al género.

Integración del enfoque de género en la planificación operativa anual de cada una de las unidades, gerencias, direcciones y viceministerios.

Integración del enfoque de género en el sistema institucional de estadísticas.

1.5. Transversalizar el enfoque de género en el presupuesto institucional

Asesorar en género a la unidad responsable de definir el presupuesto institucional.

Incorporación de recursos necesarios para dar cumplimiento a los compromisos en materia de igualdad, equidad de género y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Integración del enfoque de género en la presupuestación anual del Ministerio.

A CUMPLIR LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



7.2 Eje estrategico 2; Cultura para la igualdad de genero y erradicacion de la violencia contra las mujeres

Para superar las desigualdades de genero es necesario transformar la cultura patriarcal que de manera directa o indirecta reproduce las creencias y actitudes estereotipadas; promueve la violencia contra las mujeres e invisibiliza los obstáculos y barreras derivadas de la asignación de roles tradicionales de genero, tales como la doble Jornada laboral de las **mujeres**, la **imposibilita** conciliar la **vida** persona, laboral y familiar para el desarrollo humano integral y equitativo dentro del empleo.

Lineas de accion:

2.1 Gestion Integral del talento humano con enfoque de genero.

Diseño e implementación de acciones afirmativas que fomenten la integración y participación de mujeres en los procesos de contratación de nuevo personal.

Generación de condiciones laborales e infraestructurales igualitarias, especialmente para mujeres que se integren a trabajos no tradicionales.

Integración de enfoque de genero en el plan institucional de fortalecimiento del clima laboral.

2.2 Formación y fortalecimiento de capacidades para la transversalización del enfoque de genero al personal Institucional.

Diseño e implementación de un plan de sensibilización en genero para todo el personal integrado al Plan de Capacitación Institucional.

Diseño e implementación del Plan de Formación Especializada en Género integrado al Plan de Formación y Cualificación Técnica especializada en Género a personal clave.

Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección, inducción y desarrollo profesional del recurso humano institucional.

2.3 Prevención de la violencia, y atención a víctimas de violencia o discriminación basada en género.

Desarrollo de campañas internas para que el personal conozca cómo detectar y denunciar las manifestaciones de discriminación y acoso sexual en lugar de trabajo.

Diseño e implementación de protocolo administrativo de actuación institucional para casos de acoso sexual y discriminación conforme a los marcos jurídicos aplicables.

Acompañamiento y asesoría a víctimas de violencia basada en género y discriminación.

Formalización de mecanismos de atención, asesoría y seguimiento en casos de violencia con el sector justicia (Fiscalía, Procuraduría, PNC, Ciudad Mujer, entre otras)

Formación especializada del personal que brinda atención de violencia de género.

Creación de mecanismos que facilite la denuncia.

2.4. Transversalizar el enfoque de género en las comunicaciones institucionales

Diseño e implementación de plan y herramientas comunicacionales con enfoque de género.

Revisión y adecuación de los instrumentos de comunicación institucional escrita, audiovisual, publicidad, web y redes sociales con enfoque de género.

Divulgación institucional de enfoque de género a través de la intranet y medios tradicionales de comunicación.

Implementación de lenguaje no sexista en todos los documentos institucionales (memorias de labores, políticas, acuerdos, convenios).

2.5. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Realización de estudios sobre las necesidades familiares del personal. Desarrollo de plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en base al marco legal regulatorio de aplicación Institucional.

Diseño e implementación de talleres de formación familiar y convivios de integración familiar.

7.3 Eje estrategico 3: Transversalizacion del enfoque de genero en planes, programas y proyectos Institucionales

El **MOP** como instancia de Estado tiene un compromiso clave con el desarrollo social a traves de la obra publica, el transporte, el desarrollo urbano y la vivienda, por ello requiere de herramientas especializadas que fomenten la igualdad y la equidad de genero y el empoderamiento de las mujeres en los planes, programas y proyectos ejecutados a favor de la poblacion.

Lineas de action:

3.1 Diseno, planificacion y ejecucion de planes, programas y proyectos institucionales

Diseno e implementacion de criterios de genero en los proyectos de inversion y de operacion del ministerio, especialmente en los proyectos insignias de vivienda, urbanismo y transporte que se ejecutan en el contexto del Sistema de Proteccion Social Universal (SPSU).

Ejecucion piloto de presupuestos sensibles al genero en proyectos institucionales vinculados directamente al SPSU que se consideren insignia, verbigracia, vivienda, urbanismo y transporte, etc.

Definicion de mecanismos de incentivos a las empresas e instituciones que desarrollen acciones afirmativas de genero en los proyectos ejecutados para la institution.

3.2 Fomento de la cultura de la igualdad en las politicas, planes y proyectos en las areas de competencia institucional

Promover que los planes, programas y proyectos en las areas de competencia institucional tengan en cuenta las necesidades e intereses estrategicos diferenciados de hombres y mujeres y busquen beneficiarios por igual.

Promover en los programas estrategicos de obras publicas, la creacion de protocolos para casos de violencia y discrimination, creacion de mecanismos de denuncia en proyectos constructivos, el fomento de la empleabilidad femenina y masculina en areas no tradicionales.

Dar cumplimiento a los artculos 40 y 41 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, en materia de vivienda.

Creacion de mecanismos institucionales para la implementacion de planes, proyectos y programas para el desarrollo urbano sensible al genero.

Promover el transporte publico libre de violencia para las mujeres, ninas y adolescentes y el fomento de la empresarialidad femenina.

3.3 Fomento de la Participation Ciudadana

Diseno e implementacion del Manual Institucional para la Participation Ciudadana que fomente la igualdad de genero en la relation con las comunidades.

Incentivar la participación de mujeres en las comunidades en la toma de decisión en los proyectos ejecutados por el ministerio.

Formación en género y prevención de violencia en las comunidades donde se ejecutan los proyectos.

Divulgación de los mecanismos de participación ciudadana con enfoque de género.

3.4 Rendition de Cuentas

- Incorporar el enfoque de género en los mecanismos de rendición de cuentas ministerial.
- Rendir informes periódicos de igualdad y equidad de género al **ISDEMU**.

VIII. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO HACIA LA IGUALDAD

La Política regirá el quehacer del Ministerio, sus distintos Viceministerios, Corporativas, Direcciones, Gerencias, Áreas, Departamentos y Unidades de trabajo para el logro de la igualdad y equidad de género. De igual forma se pondrán en práctica en los servicios y áreas de trabajo con la ciudadanía, contratistas y supervisoras con los que trabaja la institución.

El MOP contará con instancias y mecanismos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de la política de igualdad y equidad de género.

8.7. Instancias de monitoreo y seguimiento

El Ministro y todo el personal comprometidos con la igualdad, equidad de género y la erradicación de la discriminación contra las mujeres deberán realizar sus mayores esfuerzos por asegurar el cumplimiento de la presente Política.

Para efectos del desarrollo de los procesos de monitoreo y seguimiento de la política se contará con las siguientes instancias:

A. Comité Institucional de Género: instancia de carácter autónomo respaldado por el Ministro/a de la institución. Estará integrado por personal con responsabilidades de dirección dentro de la institución, quienes ejecutarán su función en coordinación con la Unidad de Género Institucional. Debe desarrollar un mínimo de cuatro reuniones al año.

Quiénes integren el comité deberán ser sensibilizados en materia de igualdad y equidad de género, conocer los marcos normativos nacionales, así como los roles y responsabilidades que competen al **MOP**.

El comite Institucional de genera tendra las siguientes funciones:

- a) Sera el responsable de promover la incorporacion del enfoque de genera al mas alto nivel, en todas las dependencias del MOP.
- b) Promover las alianzas del MOP hacia dentro entre sus dependencia y hacia fuera con otras instituciones para fortalecer los esfuerzos en materia de igualdad y equidad de genera.
- c) Sera la responsable de elaborar un informe anual de avances en el cumplimiento de la politica de genera.
- d) Gestionar el desarrollo de una evaluacion intermedia y final de la implementacion de la Poltica de Igualdad y Equidad de Genera.

Las y los servidores publicos claves que integran este Comite son:

• Subjefa/jefe del Despacho Ministerial

Sera la persona enlace entre el Ministro/a y la Unidad de Genera Institucional. Brindara el acompanamiento y apoyo en todas las acciones que requiera un respaldo institucionalizado de alto nivel jerarquico.

• Gerente/ta Legal Institucional

Es indispensable para la atencion de los casos (violencia, discriminacion, acoso) en el que sea necesaria la aplicacion tanto del reglamento interno, asf como de las leyes relativas a la igualdad u otras que se consideren necesarias.

• Gerente/ta de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional

Velara por las necesidades internas de todo el personal desde una perspectiva de igualdad de genera y promovera procesos de capacitaciones y contrataciones sensibles al genera.

• Director Ira de la Unidad de Desarrollo Institucional

Esencial para la transversalizacion de genera en la ejecucion las politicas publicas. Planes Operativos Institucionales, planes de ejecucion y estrategias de trabajo que cada unidad realiza.

• Director Ira Unidad de Gestion Social

Unidad acompanante del proceso de genera tanto interno como con las comunidades donde se ejecutan proyectos.

• Representacion de cada Viceministerio

Las personas deberan ser designadas por cada viceministro/a y seran responsables de transversalizar el enfoque de genera en las diferentes areas de trabajo de la institucion: obra publica, transporte, vivienda y desarrollo urbano.

• Representantes de la Unidad de Genero Institucional

Por su experticia tecnica, seran el principal apoyo tecnico al resto de unidades y dependencias para los procesos de transversalizacion del enfoque de genero en todas las politicas, normas y procedimientos internos.

B. Unidadde Género Institucional. Estara integrado por lo menos por tres personas, una coordinacion y 2 personas tecnicas quienes seran las o los responsable de:

- b) Asesorar el diseno del Plan de Igualdad de Género Ministerial.
- b) Dar seguimiento al cumplimiento de la política y plan institucional de género.
Facilitar y asesorar a la institucion para incorporar el principio de igualdad y no discriminacion en todo el quehacer institucional.
- d) Facilitar la coordinacion del comite tecnico.
- e) Brindar acompanamiento a mujeres vfctimas de violencia basada en genero de la institucion.
- f) Crear alianzas operativas y tecnicas con otras unidades de la institucion y con otras instituciones.

C. Comite tecnico de apoyo a la Unidad de Género Institucional. En adelante "el Comite Tecnico" estara integrado por personal tecnico y administrative de las diferentes unidades, gerencias, direcciones y los tres viceministerios que conforman la institucion, quienes tendran la responsabilidad de apoyara la implementacion de la Política y plan de accion.

El Comite Tecnico se reunira cada mes para dar seguimiento a las acciones contenidas en la Política y su Plan de Accion; y diseñaran las estrategias y estableceran los apoyos necesarios para asegurar su correcto cumplimiento.

8.2. Mecanismos de monitoreo y evaluation

El **MOP** desarrollara un proceso continuo de monitoreo de avances en el cumplimiento de la política y evaluara los resultados alcanzados, para tales efectos contara con las herramientas siguientes:

1. Plan de accion de la politico de genero. Se disenara un plan bianual de igualdad de genero, el cual contara con resultados, metas e indicadores y tiempos para su cumplimiento precisos que vincule a las distintas dependencias institucionales, el cual servira para asegurar el cumplimiento de la política.

2. Observatorio Institucional para la Igualdad. Servira para medir el avance de la política y plan de accion de genero mediante el seguimiento a resultados, metas e indicadores. Esta informacion servira de base para la presentation de informes trimestrales y anuales de avances de la institucion.

3. Informe Anual del avance hacia la Igualdad. Realizado por el Comité Institucional de Género en conjunto con la Unidad de Género Institucional que servirá de base para el informe anual a entregar al señor o señora ministra, al ISDEMU, así como para el informe de labores del ministerio.

4. Evaluación de medio término y final de la política. Realizada por el Comité Institucional de Género con apoyo de la Unidad de Género Institucional y Comité Técnico. En esta se buscará medir los resultados alcanzados y para tomar decisiones sobre los correctivos necesarios para seguir avanzando.



SIGLAS

<i>CEDAW</i>	Convencion sobre la Eliminacion de todas las formas de Discriminacion contra la Mujer. ComisionTecnica Especializada.
<i>ISDEMU</i>	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.
<i>LEIV</i>	Ley Especial Integral para una Vida Libre deViolencia para las Mujeres.
<i>LIE</i>	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicacion de la Discriminacion contra las Mujeres.
<i>MOPTVDU</i>	Ministerio de Obras Publicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano.
<i>PNUD</i>	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
<i>SPSU</i>	Sistema de Protection Social Universal.
<i>STPP</i>	Secretarfa Tecnica y de Planificacion de la Presidencia.
<i>UC</i>	Unidades Corporativas.
<i>VMOP</i>	Viceministerio de Obras Publicas.
<i>VMT</i>	Viceministerio de Transporte.
<i>VMVDU</i>	Viceministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano.

BIBLIOGRAFJA

- Asociacion de Mujeres Transformando (2014). *Manual de formation en genero*, programa de genero para lideresas. El Salvador.
- Fundaci6n Savadoreha de Desarrollo y Vivienda Mfnima (2011). *Promocidn del fortalecimiento del desarrollo social con equidad de ge'nero*. Programa Mejoramiento de Barrios. El Salvador.
- Institute Salvadoreno para el Desarroo de la Mujer (2011). *Normativa Nacional para Igualdadde Ge'nero*, San Savador.
- Lovera, Ana (2006). *Comunicaci6ny Ge'nero*. NMUJERES-PNUD, Mexico D.F
- Montenegro, Doris (2013). *Diagnostico institucional de Ge'nero*, Ministerio de Obras Publicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano, El Salvador.
- Programa de Gestidn de Caidad con Equidad (2011). *Quia para eldisenode un diagnostico organizational con perspectiva de genero*. INMUJERE5, Uruguay.
- Programa de las Naciones Unidas para e Desarrollo (2004). *iComoelaborar una estrategia de ge'nero para una oficina depafs?* El Salvador.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo {2014}. *Informe deDesarrolbHumano: SostenerelProgreso Humano. Reducir vulnerabilidadesyconstruirresiliencia*. EUA.
- Secretaria T6cnica y de Panificaci6n de la Presidencia (2014). *Gufaspara la transversalizacion del enfoque de genero en los programas del Si stem a de Protecti6n Social Universal*, El Salvador.
- Secretarfa TGcnica y de Planificaci6n de la Presidencia (2015). *Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019. El Salvador, Productivo, Educado y Seguro*. El Salvador



Creditos

Ministro de Obras Publicas, Transporte y Vivienda y Desarrollo Urbano
Gerson Martinez

Instancias que integran el Comité Institucional de Género

- Subjefatura del Despacho Ministerial
- Gerencia Legal Institucional
- Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional
- Unidad de Desarrollo Institucional
- Unidad de Gestión Social

Equipo técnico de elaboración de la política

- Doris Montenegro, consultora experta en género
- Xenia Diaz, asesora en género del PNUD
- Johana Pena, técnica en género del MOP
- Maricarmen Zuniga, correctora de estilo

***Con la colaboración del Programa de las Naciones Unidas
para el Desarrollo-El Salvador***

Edición

Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda
y Desarrollo Urbano, MOPTVDU, 2015

Fotografías

Gerencia de Comunicaciones Institucional-MOP

Diseño

- Jackeline Hernandez
- Hector Hernandez

Esta publicación es de exclusiva responsabilidad del Ministerio de Obras Públicas, Transporte y Vivienda y Desarrollo Urbano, y su elaboración ha sido posible gracias a la cooperación técnica y financiera del PNUD-El Salvador.



El compromiso activo de las personas
con liderazgo institucional
es indispensable."

Ministro Gerson Martínez

Ministerio de Obras Públicas, Transportación y Vivienda y Desarrollo Urbano.
Plantel La Lechuza, Carretera a Santa Tecla Km. 5 1/2, San Salvador.

Correo: unidad.genero@mop.gob.sv

Tel: 2528-3286