



MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS,  
TRANSPORTE, VIVIENDA  
Y DESARROLLO URBANO

EL SALVADOR  
UNÁMONOS PARA CRECER

# MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS, TRANSPORTE Y DE VIVIENDA Y DESARROLLO URBANO

## MANUAL DE POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS UNIDAD DE GÉNERO INSTITUCIONAL



**Gerson Martínez**

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

San Salvador, 25 de febrero de 2015

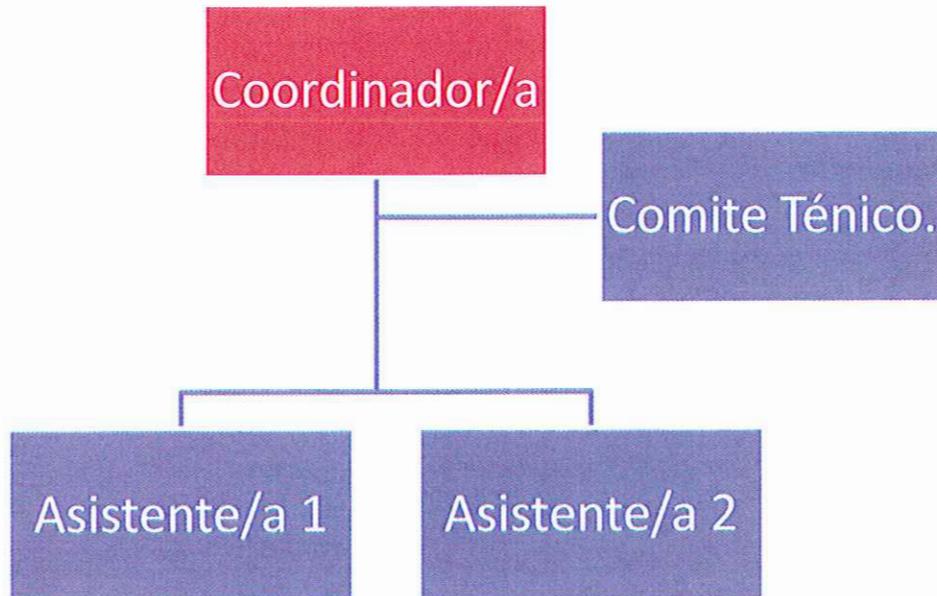
## **INTRODUCCIÓN**

La Unidad de Género Institucional fue creada en diciembre del año 2013, bajo el acuerdo ejecutivo No. 769 con el objeto de “Promover, planificar, orientar, facilitar y Velar por el cumplimiento efectivo de la Ley de Equidad de Género dentro de la institución, garantizando la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género en el Ministerio de Obra Pública.

El MOPTVDU, como institución de gobierno asume el compromiso de promover la Igualdad y Equidad de Género desde el ejercicio propio de sus funciones, así como aquellas de manera general y específica que le confiere la Ley de Igualdad y Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Política Nacional de las Mujeres, así, como el Mandato Presidencial (2009-2014) concretado en el plan quinquenal de desarrollo.

El mayor reto institucional, lo representa el proceso de transversalización en las dinámicas internas con las de proyección de un Ministerio que por tradición e historia ha sido casi exclusivamente masculino y con dinámica de operación y administración; desde ese reconocimiento y en congruencia con el artículo 9 de la LIE que establece que “las instituciones del Estado deberán integrar los principios de Igualdad y No discriminación en todas las políticas, normativas y procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, por lo que están obligados, a aplicar las estrategia metodológicas de transversalidad del enfoque de género”; el MOPTVDU, con apoyo técnico y financiero de la STP y el PNUD pretende identificar las brechas de género, las potenciales y las resistencias al proceso, para desarrollar el fortalecimiento en género y derechos humanos que cualifiquen su ejecución; siendo estos insumos base para la definición de lineamientos de política y el diseño de un manual de procedimientos de la Unidad.

## 1. PRINCIPALES PROCEDIMIENTOS IDENTIFICADOS



El comité técnico Institucional está conformado por:

Gerente/a Legal

Gerente/a del Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional

Sub jefe/a del Despacho Ministerial

De acuerdo al organigrama de la Unidad de Género se han identificado los siguientes procedimientos que contribuyen a la ejecución de las funciones principales de cada miembro/a de la Unidad:

UGI-001 Creación y Difusion de la Política Institucional de Genero dentro del MOPTVDU.

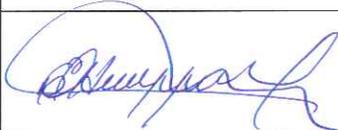
UGI-002 Facilitar el proceso de sensibilización, capacitación y formación del personal institucional en temas relacionados

UGI-003 Asesoramiento y seguimiento a denuncias interpuestas.

## DESCRIPCIÓN DE PROCEDIMIENTOS

 Unidad de Género	UNIDAD DE GÉNERO INSTITUCIONAL	CODIGO: U G I -001
		EDICION: 001

**UGI-001 CREACION Y DIFUSION DE LA POLITICA INSTITUCIONAL DE GENERO DENTRO DEL MOPTVDU.**

	<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>AUTORIZADO POR:</b>
<b>NOMBRE:</b>	Denisse Hernández		Denisse Hernández
<b>CARGO:</b>	Jefa de unidad de Género		Jefa de unidad de Género
<b>FIRMA</b>			
<b>FECHA</b>	19/02/2015	19/02/2015	19/02/2015
<b>SELLO</b>			

Los firmantes se comprometen a divulgar el documento en sus respectivas áreas de trabajo y al uso apropiado del mismo. Toda mejora al presente documento se canalizará a través de la Unidad de Desarrollo Institucional.

Fecha de la próxima revisión: 19/02/2016.

**I. REGISTRO DE VERSIONES.**

<b>FECHA</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>RESPONSABLE (QUIEN AUTORIZA)</b>	<b>DESCRIPCION DE CAMBIOS</b>
19/02/2015.	001	Lcda. Denisse Hernández	Procedimiento inicial.

**II. OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO.**

Crear la política institucional de género y difundir su plan de acción a todo el personal del Ministerio de Obras Públicas.

**III. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS.**

- Presupuesto institucional.
- Resistencia de las jefaturas.

**IV. ALCANCE DEL PROCEDIMIENTO.**

El proceso inicia con la elaboración de una Política Institucional de Género y finaliza con la socialización de la misma y su plan de acción a todo/a empleada/o del Ministerio.

**V. BASE LEGAL.**

Acuerdo Ejecutivo No. 769 de fecha 06 de diciembre de 2013, el cual acuerda crear la Unidad de Género.

Artículo 11 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de La Discriminación Contra las Mujeres  
 Artículos 43 y 44 de las Normas Técnicas de Control Interno Específicas del Ministerio de Obras Públicas, Transporte, y Vivienda y Desarrollo Urbano.

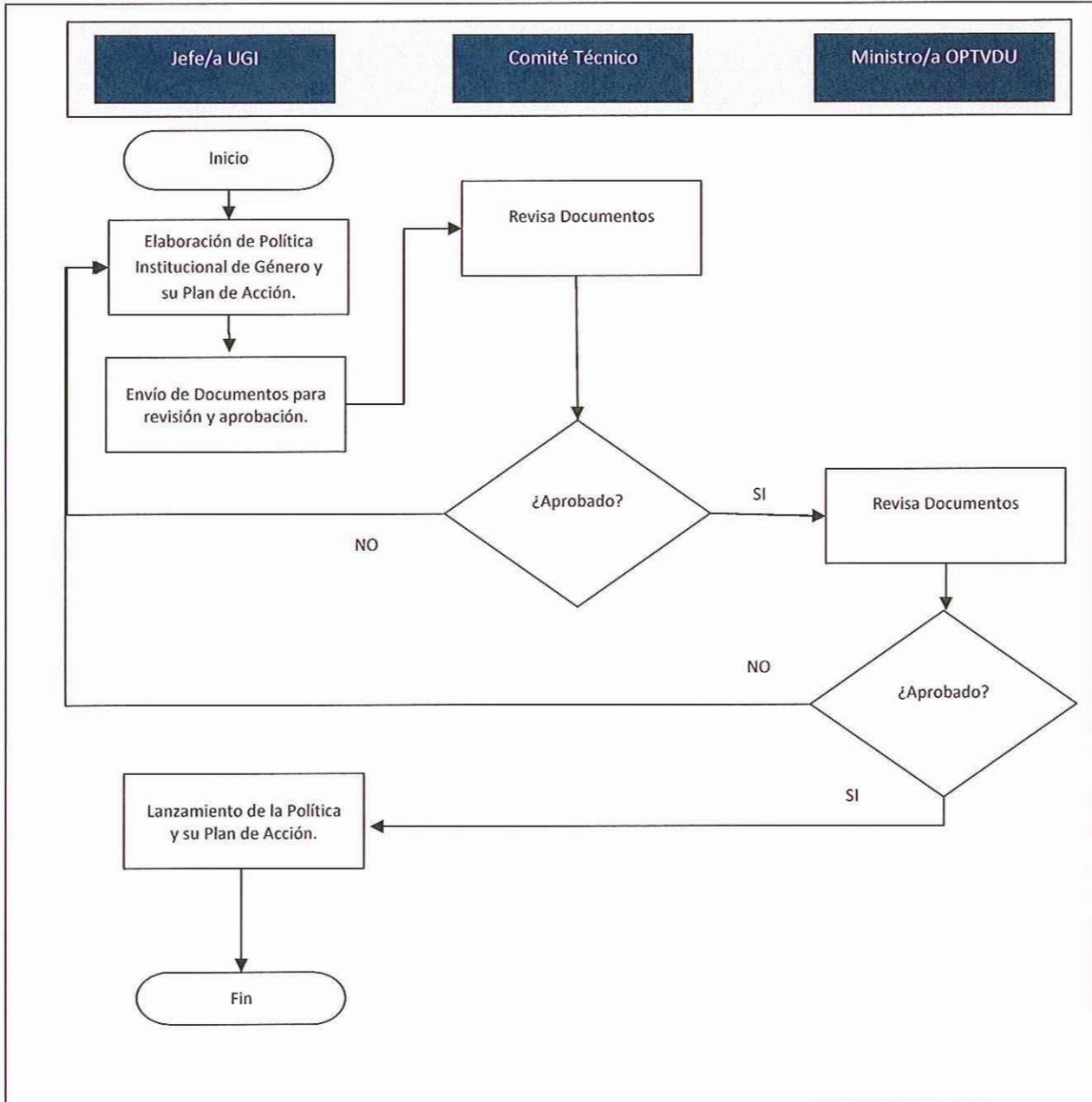
**VI. POLÍTICAS.**

- Garantizar mecanismos Institucionales orientados al cumplimiento de los compromisos establecidos en la legislación relativa a la igualdad.
- Promover la cultura de la igualdad en el entorno laboral del MOPTVDU.
- Transversalización de la igualdad de Género en programas institucionales

**VII. PROCEDIMIENTO**

<b>RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD</b>	<b>PASO No.</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b>
Jefe/a de la Unidad de Género Institucional	1	Elaboración de Política Institucional de Género y su Plan de Acción.
Jefe/a de la Unidad de Género Institucional	2	Se envían los documentos elaborados para revisión y aprobación al comité técnico.
Comité Técnico.	3	Aprueba el documento o no lo aprueba, en caso que no lo apruebe se devuelve a la Jefatura de la Unidad de Género para incorporar las observaciones.
Jefe/a de la Unidad de Género Institucional y Comité Técnico.	4	Presenta el documento al señor/a ministro/a para su aprobación
Ministro/a de Obras Públicas	5	Aprueba el documento o no lo aprueba, en caso que no lo apruebe se devuelve a la Jefatura de la Unidad de Género para incorporar las observaciones.
Jefe/a de la Unidad de Género Institucional	6	Realiza el lanzamiento de la política Institucional de Género y su plan de acción presentándolo a todos/as los/as empleados/as del MOPTVDU.
Jefa de la Unidad de Género Institucional	7	Fin

**VIII. FLUJOGRAMA.**



**IX. DEFINICIONES.**

**Equidad de género:** La Equidad de Género es un concepto que defiende la igualdad entre el hombre y la mujer en el uso y control de los bienes y servicios de una sociedad. Esta consideración lo que propone es que las mujeres deben recibir la misma remuneración que recibe un hombre en caso de desempeñar la misma tarea que él, asimismo de suponer que ambos géneros deben tener el mismo poder a la hora de la toma de las decisiones.

**Igualdad de género:** La igualdad es el trato idéntico que un organismo, estado, empresa, asociación, grupo o individuo le brinda a las personas sin que medie ningún tipo de reparo por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia plausible de diferencia o para hacerlo más práctico, es la ausencia de cualquier tipo de discriminación.

 Unidad de Género	UNIDAD DE GENERO INSTITUCIONAL	CODIGO- UGI 002
		EDICION:

UGI-002 FACILITAR EL PROCESO DE SENSIBILIZACIÓN, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL INSTITUCIONAL EN TEMAS RELACIONADOS.

	<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>AUTORIZADO POR:</b>
<b>NOMBRE:</b>	Denisse Hernández		Denisse Hernández
<b>CARGO:</b>	Jefa de unidad de Género		Jefa de unidad de Género
<b>FIRMA</b>			
<b>FECHA</b>	19/02/2015	19/02/2015	19/02/2015
<b>SELLO</b>			

Los firmantes se comprometen a divulgar el documento en sus respectivas áreas de trabajo y al uso apropiado del mismo. Toda mejora al presente documento se canalizará a través de la Unidad de Desarrollo Institucional.

Fecha de la próxima revisión:	19/02/2016.
-------------------------------	-------------

**I. REGISTRO DE VERSIONES.**

<b>FECHA</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>RESPONSABLE (QUIEN AUTORIZA)</b>	<b>DESCRIPCION DE CAMBIOS</b>
19/02/2016.	01	Lcda. Denisse Hernández	Procedimiento inicial.

**II. OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO.**

Sensibilizar y concientizar sobre temas de igualdad y equidad de género a todo el personal del MOPTVDU.

**III. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS.**

- Presupuesto institucional.
- Resistencia de los / las jefaturas.
- Resistencia de los/as empleados/as.

**IV. ALCANCE DEL PROCEDIMIENTO.**

El proceso inicia con el establecimiento de las temáticas sobre las cuales se capacitara y sensibilizara y finaliza con la capacitación al personal del MOPTVDU.

**V. BASE LEGAL.**

Acuerdo Ejecutivo No. 769 de fecha 06 de diciembre de 2013, el cual acuerda crear la Unidad de Género.

Artículo 11 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de La Discriminación Contra las Mujeres.  
 Artículos 43 y 44 de las Normas Técnicas de Control Interno Específicas del Ministerio de Obras Públicas, Transporte, y Vivienda y Desarrollo Urbano.

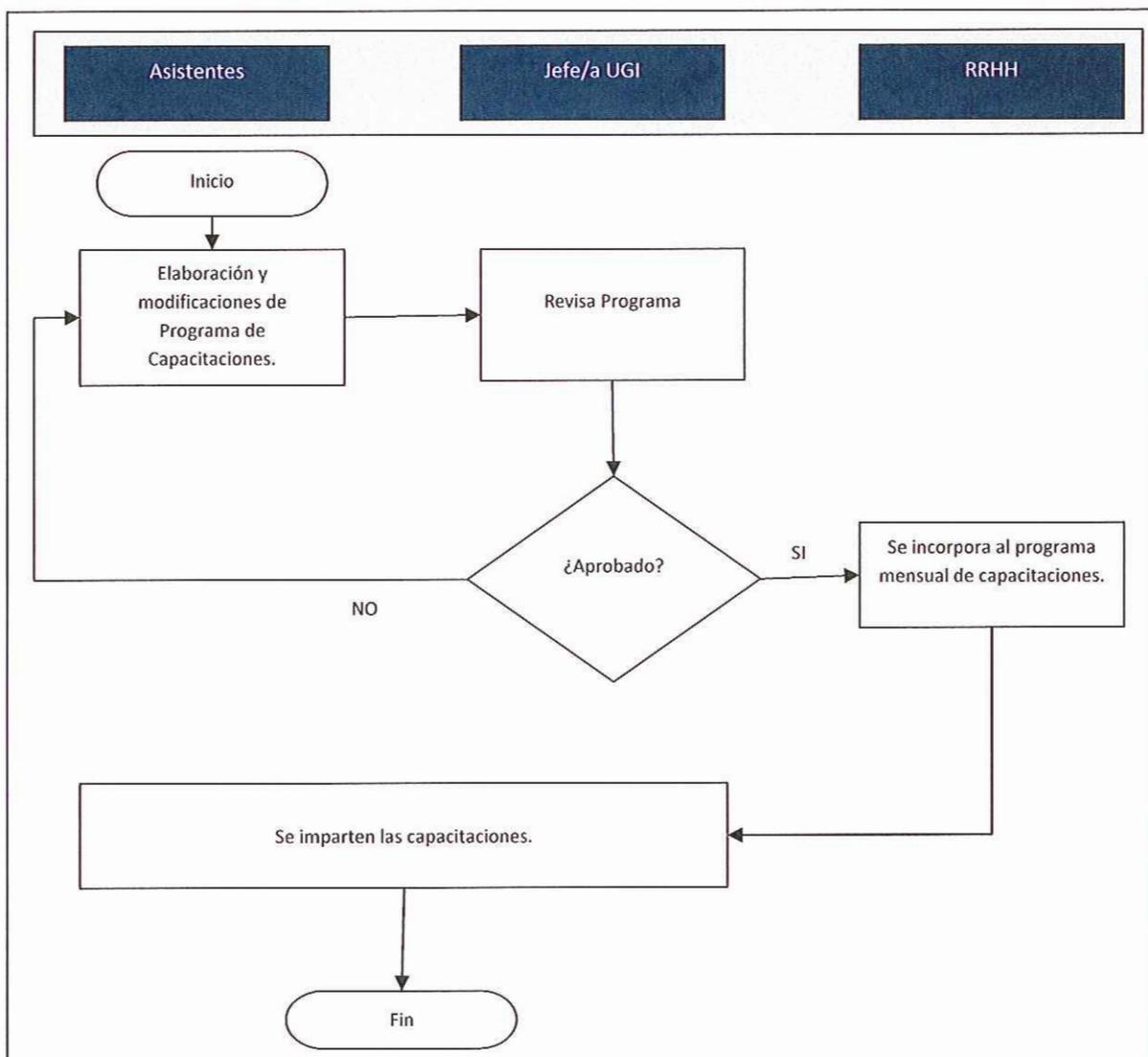
**VI. POLÍTICAS.**

- Garantizar mecanismos Institucionales orientados al cumplimiento de los compromisos establecidos en la legislación relativa a la igualdad.
- Promover la cultura de la Igualdad en el entorno laboral del MOPTVDU.
- Transversalización de la igualdad de Género en programas institucionales.

**VII. PROCEDIMIENTO**

<b>RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD</b>	<b>PASO No.</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b>
Asistentes/as.	1	Elabora el programa anual de capacitaciones sobre equidad e igualdad de género.
Jefa de la Unidad de Género Institucional.	2	Recibe programa de capacitaciones, si lo aprueba hace la programación del mismo, de lo contrario lo devuelve a las/os asistentes/as para modificación.
Jefa de la Unidad de Género.	3	Envía programación de capacitaciones a RRHH para que se incluya en el Programa Institucional de Capacitaciones.
Jefa de la Unidad de Género Institucional y Asistentes/as.	4	Se imparten las capacitaciones.
	5	Fin

**VIII. FLUJOGRAMA.**



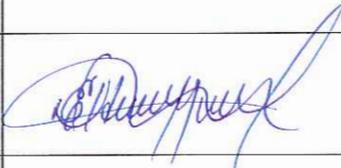
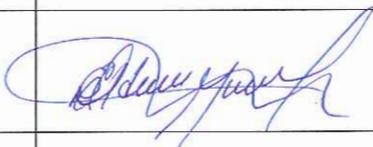
**IX. DEFINICIONES.**

**La transversalización** de género es una estrategia internacional para lograr la equidad de género. Es un lema que significa que el impacto de todas las políticas y los programas en hombres y mujeres debe ser considerado en cada una de las etapas del ciclo de esas acciones, desde la planificación hasta la implementación y la evaluación.

**La igualdad de género:** es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley”, lo que significa que todas las personas, sin distinción alguna tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.

 Unidad de Género	UNIDAD DE GENERO INSTITUCIONAL	CODIGO: UGI- 003
		EDICION: 003

**UGI- 003 ASESORAMIENTO Y SEGUIMIENTO A DENUNCIAS INTERPUESTAS.**

	<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>AUTORIZADO POR:</b>
<b>NOMBRE:</b>	Denisse Hernández		Denisse Hernández
<b>CARGO:</b>	Jefa de unidad de Género		Jefa de unidad de Género
<b>FIRMA</b>			
<b>FECHA</b>	19/02/2015	19/02/2015	19/02/2015
<b>SELLO</b>			

Los firmantes se comprometen a divulgar el documento en sus respectivas áreas de trabajo y al uso apropiado del mismo. Toda mejora al presente documento se canalizará a través de la Unidad de Desarrollo Institucional.

**I. REGISTRO DE VERSIONES.**

<b>FECHA</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>RESPONSABLE (QUIEN AUTORIZA)</b>	<b>DESCRIPCION DE CAMBIOS</b>
19/02/2016.	01	Lcda. Denisse Hernández	Procedimiento inicial.

**II. OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO.**

Asesorar y resolver todo tipo de denuncia relativa a discriminación por género interpuesta por el empleado o empleada conforme a las leyes que lo regulan.

**III. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS.**

- Temor a denunciar

**IV. ALCANCE DEL PROCEDIMIENTO.**

El procedimiento inicia desde la denuncia interpuesta por el empleado o empleada, hasta que su caso es resuelto.

**V. BASE LEGAL.**

Acuerdo Ejecutivo No. 769 de fecha 06 de diciembre de 2013, el cual acuerda crear la Unidad de Género.

Artículo 11 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de La Discriminación Contra las Mujeres  
 Artículos 43 y 44 de las Normas Técnicas de Control Interno Específicas del Ministerio de Obras Públicas, Transporte, y Vivienda y Desarrollo Urbano.

**VI. POLÍTICAS.**

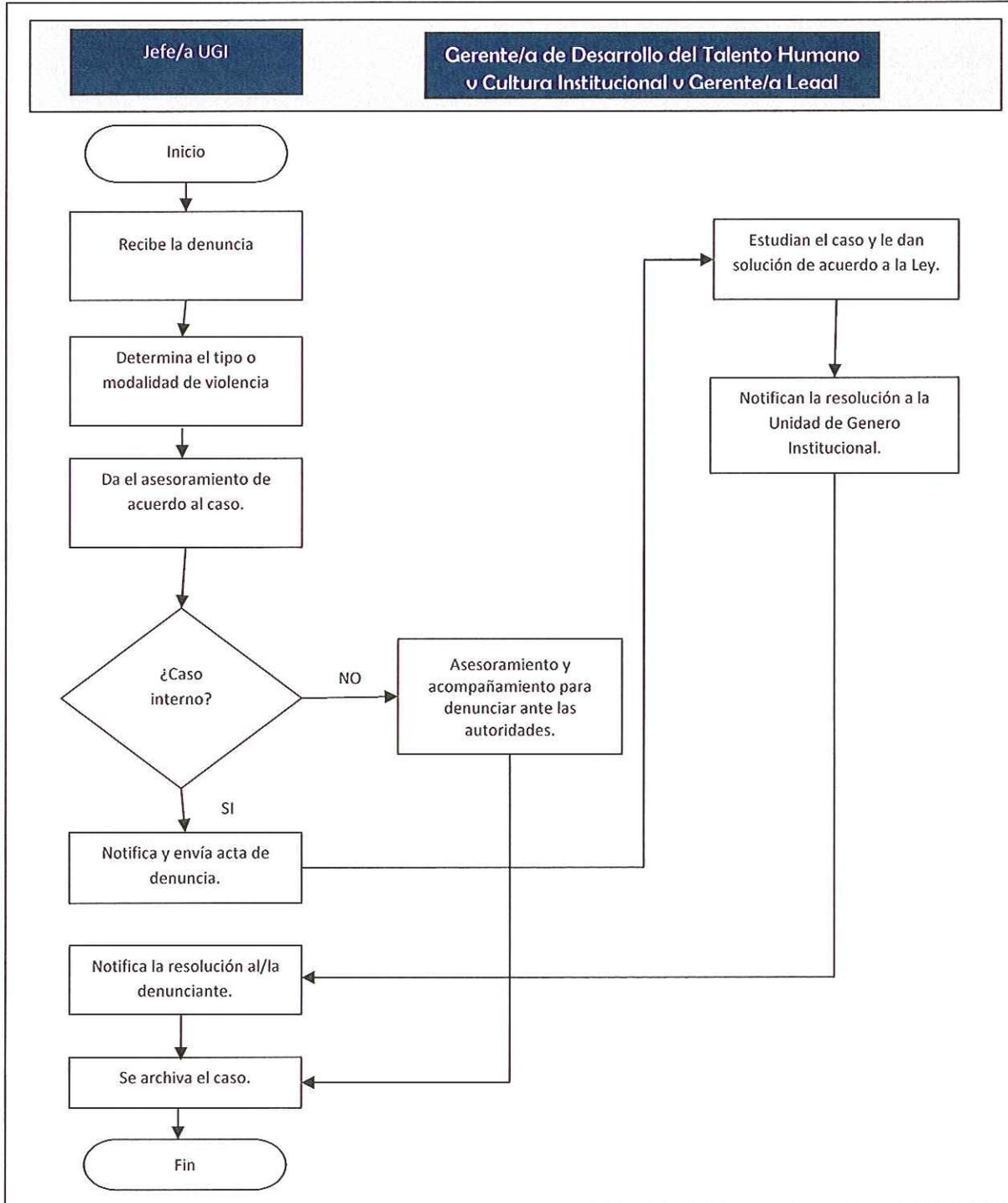
- Garantizar mecanismos Institucionales orientados al cumplimiento de los compromisos establecidos en la legislación relativa a la igualdad.
- Promover la cultura de la Igualdad en el entorno laboral del MOPTVDU.
- Transversalización de la igualdad de Género en programas Institucionales.

**VII. PROCEDIMIENTO**

<b>RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD</b>	<b>PASO No.</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b>
Jefe/a de la Unidad de Género Institucional	1	Recibe la denuncia interpuesta por la persona interesada.
Jefe/a de la Unidad de Género Institucional	2	Se determina el tipo de violencia o modalidad de violencia según artículos 9 y 10 de la LEIV
Jefe/a de la Unidad de Género Institucional	3	Se le brinda el asesoramiento requerido para resolver su caso, sea este externo o interno.
Jefe/a de la Unidad de Género Institucional	4	Se levanta acta de denuncia conforme a las características del caso.
Jefe/a de la Unidad de Género Institucional	5	Se notifica y envía el acta al Gerente de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional y al Gerente Legal para el inicio de la resolución del caso. Si el caso es externo se le da el asesoramiento y acompañamiento que necesite para denunciar ante las autoridades pertinentes.
Gerente/a de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional y Gerente/a Legal	6	Estudian el caso y realizan el procedimiento requerido conforme a ley
Gerente/a de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional y Gerente/a Legal	7	Notifican la resolución a la Unidad de Género Institucional.
Jefe/a de la Unidad de Género Institucional	8	Notifica la resolución al/la denunciante.

RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	PASO No.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD
Jefe/a de la Unidad de Género Institucional	8	Se archiva el caso.
<b>Fin de procedimiento</b>		

**VIII. FLUJOGRAMA.**



IX. **DEFINICIONES.**

**Denuncia:** es el acto mediante el cual un sujeto avisa o establece frente a las autoridades correspondientes que se ha cometido algún tipo de delito o crimen.