

ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
UNIDAD RESPONSABLE DE PROYECTOS

30 DE JULIO DE 2019

CONSOLIDADO DE INVERSIÓN POR DEPARTAMENTO DEL AÑO 2015 AL 2019

No.	DEPARTAMENTO	AÑO					TOTAL
		2015	2016	2017	2018	2019	
1	Santa Ana	\$1709,036.17	\$3158,670.03	\$1641,294.26	\$1597,744.70	\$4,735.17	\$ 8111,480.33
2	Ahuachapan	\$123,704.90	\$394,144.94	\$297,991.44	\$63,121.42	\$4,735.17	\$ 883,697.87
3	Sonsonate	\$119,065.00	\$101,318.68	\$436,988.45	\$0.00	\$0.00	\$ 657,372.13
4	La Paz	\$412,116.89	\$231,065.88	\$1227,609.58	\$106,512.43	\$3,732.39	\$ 1981,037.17
5	La Libertad	\$1584,431.38	\$718,391.71	\$2290,821.63	\$10155,546.35	\$58,102.93	\$ 14807,294.00
6	San Salvador	\$4699,279.54	\$4312,598.70	\$3336,476.72	\$2323,031.31	\$2047,616.27	\$ 16719,002.54
7	San Vicente	\$1153,861.02	\$587,864.88	\$471,570.03	\$576,089.59	\$96,060.90	\$ 2885,446.42
8	Cabañas	\$38,439.61	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$ 38,439.61
9	Cuscatlán	\$667,086.57	\$0.00	\$127,572.06	\$310,794.12	\$179,631.74	\$ 1285,084.49
10	Chalatenango	\$0.00	\$19,800.00	\$0.00	\$368,955.61	\$0.00	\$ 388,755.61
11	Morazán	\$0.00	\$42,544.45	\$0.00	\$0.00	\$3,638.60	\$ 46,183.05
12	Usulután	\$113,290.92	\$0.00	\$296,283.75	\$171,344.89	\$0.00	\$ 580,919.56
13	San Miguel	\$42,400.00	\$0.00	\$434,672.94	\$914,223.32	\$22,489.31	\$ 1413,785.57
14	La Unión	\$54,637.94	\$128,476.89	\$523,745.79	\$324,988.17	\$0.00	\$ 1031,848.79
	Costos indirectos	\$420,234.95	\$646,085.24	\$421,296.06	\$412,694.09	\$880.00	\$ 1901,190.34
	Transferencias al MARN Y FISDL		\$964,058.45	\$218,780.69	\$927,659.69		\$ 2110,498.83
	Transferencias al FISDL	\$370,515.00	\$71,045.00	\$133,325.40			\$ 574,885.40
	TOTAL	\$ 11508,099.89	\$ 11376,064.85	\$ 11858,428.80	\$ 18252,705.69	\$ 2421,622.48	\$ 55416,921.71

ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS						
UNIDAD RESPONSABLE DE PROYECTOS						
30 DE JULIO DE 2019						
INVERSIÓN EN ALGUNOS MUNICIPIOS DEL DEPARTAMENTO DE USULUTÁN DEL AÑO 2015 AL 2019						
No.	AÑO	PROYECTO	MUNICIPIO	MONTO	SUB TOTAL	TOTAL
1	2015	Reparaciones efectuadas en plantas de bombeo y subestaciones eléctricas en sistemas administrados por ANDA	(TODO EL DEPARTAMENTO)	\$ 112,100.00	\$ 218,766.35	
2		Introducción de agua potable en caserío Los Serranos.	Ozatlán	\$ 35,065.18		
3		Introducción de agua potable en Barrio San Antonio.	Ozatlán	\$ 45,136.80		
4		Sustitución tubería de Impelencia de diametro 6" PVC 250 PSI, cantón Santa Anita.	Mercedes Umaña	\$ 18,914.37		
5		Proyecto de cambio y profundización de 100 mts. de tubería de distribución de agua potable 2" en Barrio San Pedro.	Nueva Granada	\$ 7,550.00		
6	2016	Reparaciones efectuadas en plantas de bombeo y subestaciones eléctricas en sistemas administrados por ANDA	(TODO EL DEPARTAMENTO)	\$ 670,200.00	\$ 675,375.66	
7		Pozos profundos terminados: Pozo #3 Isla de Mendez	Jiquilisco	\$ 5,175.66		
8	2017	Introducción de agua potable en barrio el Calvario y Barrio La Parroquia.	Ozatlán	\$ 65,867.02	\$ 142,279.10	
9		Introducción de agua potable en Lotificación Las Termopilas.	Ozatlán	\$ 22,450.19		
10		Introducción de agua potable en barrio Cancelaria, 9ª Ave. Norte y Sur.	Ozatlán	\$ 47,158.26		
11		Introducción del sistema de agua potable en sectro fina 4ta. calle oriente, Barrio San Antonio.	Concepción Batres	\$ 6,803.63		
12	2018	Introducción del sistema de agua potable en colonia Palacios, municipio de Mercedes Umaña, departamento de Usulután.	Mercedes Umaña	\$ 16,247.57	\$ 21,303.77	
13		Limpieza de pozos	Mercedes Umaña	\$ 5,056.20		
						\$ 1057,724.88

NOTAS:

1 PARA EL AÑO 2019 AUN NO HAY INVERSIÓN EN LOS MUNICIPIOS ARRIBA INDICADOS.

2 PARA EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL AÑO 2015 AL 2019 NO SE HAN EJECUTADO PROYECTOS ESPECIFICOS PARA LOS MUNICIPIOS DE SANTIAGO DE MARÍA Y JUCUARÁN.

3. CUANTOS PROYECTOS DE AGUA Y SANEAMIENTO ESTAN EN ETAPA DE DISEÑO PARA CADA UNO DE LOS SIGUIENTES MUNICIPIOS: SANTIAGO DE MARIA, NUEVA GRANADA MERCEDES UMAÑA, JIQUILISCO, JUCUARAN, COCEPCION BATRES Y OZATLAN, TODOS DEL DEPARTAMENTO DE USULUTAN

DEPARTAMEN TO	MUNICIPIO	CANTIDAD DE PROYECTOS EN ETAPA DE DISEÑOS	NOMBRE DEL PROYECTO	ETAPA	AVANCE	OBSERVACIONES
USULUTAN	SANTIAGO DE MARIA	1	Mejoramiento del sistema de abastecimiento de agua potable de los Municipios de Santiago de María, Alegría, Berlín, Tecapán y California en el Departamento de Usulután.	DIAGNOSTICO	100%	DIAGNOSTICO FINALIZADO
	NUEVA GRANADA	0	-	-	-	-
	MERCEDES UMAÑA	2	-Ampliación del sistema de agua potable en comunidad Barrio El Río, Municipio de Mercedes Umaña, Departamento de Usulután. - Ampliación del sistema de agua potable en comunidad Caserío La Vuelta, Municipio de Mercedes Umaña, Departamento de Usulután.	Carpetas Técnicas	100% 100%	DISEÑO HA SIDO FINALIZADO PERO NO CUENTA CON FINANCIAMIENTO APROBADO
	JIQUILISCO	1	INTRODUCCIÓN DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE EN COLONIA LA GAVIOTA N°. 1, N° 2, COLONIA FLORES, PARADA Y EN RESIDENCIAL NVO. JIQUILISCO Y COLONIA EL TAMARINDO, SAN JULIÁN, MUNICIPIO DE JIQUILISCO, DEPARTAMENTO DE USULUTÁN	Carpeta Técnica	100%	DISEÑO HA SIDO FINALIZADO PERO NO CUENTA CON FINANCIAMIENTO APROBADO
	JUCUARAN	1	"MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE AGUA POTABLE EN EL MUNICIPIO DE JUCUARAN, DEPARTAMENTO USULUTÁN."	Carpetas Técnicas	100%	DISEÑO HA SIDO FINALIZADO PERO NO CUENTA CON FINANCIAMIENTO APROBADO
	CONCEPCION BATRES	0	-	-	-	-
	OZATLAN	0	-	-	-	-

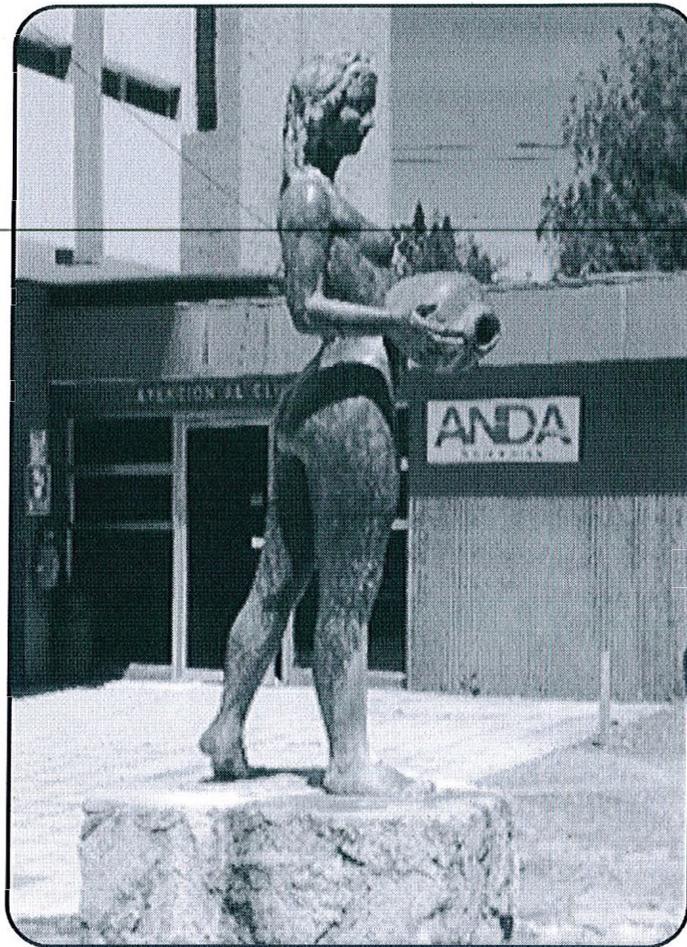
La infrascrita Secretaria de la Junta de Gobierno de la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados -ANDA-, **CERTIFICA:** Que en el libro de Actas que lleva la Unidad de Secretaría, se encuentra el Acta número DIECISÉIS, correspondiente a la Sesión Ordinaria de Junta de Gobierno, celebrada el día veinte de abril de dos mil diecisiete, en la cual consta el acuerdo número seis, que literalmente dice:

6) La Jefe de la Unidad de Género de la ANDA, somete a consideración de la Junta de Gobierno, solicitud de aprobación de la "Política de Igualdad y no discriminación de la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados - ANDA"

Por lo que la Junta de Gobierno, **CONSIDERANDO:**

- I. ~~Que mediante acuerdo número 5.1 tomado en la sesión ordinaria número 28,~~ celebrada el 9 de junio de 2016, la Junta de Gobierno entre otras cosas dio por recibido el Diagnóstico, Política y Plan de Acción de Igualdad y No Discriminación de la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados - ANDA, y la propuesta de creación de la Unidad de Género de ANDA, documentos que fueron presentados por la consultora MARIA BLANCA ARAGON RUBIO, quien fue contratada por la entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer ONU - MUJERES, en el marco del Proyecto Cross Thematic-CORE-86646, para que realizara la consultoría denominada "Diseño de Política Institucional de Género y Estructura Organizativa (Unidad de Género) de Administración Nacional de Acueducto y Alcantarillado ANDA de El Salvador", cuyo objetivo era contar con una Política Institucional de Género y diseño de estructura organizativa (Unidad de Género) que facilitara la incorporación de la transversalidad de principio de igualdad, equidad y no discriminación en las políticas, planes, programa, proyectos, normativas y acciones institucionales de ANDA.
- II. Que en ese mismo acuerdo la Junta de Gobierno, instruyó al Gerente de Recursos Humanos para que en Coordinación con la Dirección Ejecutiva, iniciaran las gestiones pertinentes a fin elaborar una propuesta para formar la Unidad de Género Institucional, la cual debería ser presentada a la Junta de Gobierno para su respectiva aprobación
- III. Que el día 21 de julio de 2016, el Gerente de Recursos Humanos en cumplimiento a lo instruido por la Junta de Gobierno, solicitó al Gerente de Planificación y Desarrollo la creación de la Unidad de Género, siendo incorporada en la estructura organizativa institucional, bajo la jerarquía de la Dirección Ejecutiva, según consta en el acuerdo número 5.3, tomado en la sesión ordinaria número 36, celebrada el día 28 de julio de 2016.

POLITICA DE IGUALDAD
Y NO DISCRIMINACION
Y PLAN DE ACCIÓN
DE ANDA



San Salvador, 22 de mayo del 2016



Como institución del Estado, reconocemos que la desigualdad existente entre mujeres y hombres está presente en todos los ámbitos de nuestra sociedad. Como institución es nuestra responsabilidad el promover y construir condiciones equitativas que hagan prevalecer el respeto a los derechos humanos, e incidir para en la construcción de una sociedad más justa para todas y todos.

En la búsqueda de mecanismos que nos acerquen a ese objetivo, aprobamos en abril de 2017 nuestra **"Política de Igualdad y no Discriminación de ANDA"**, con el interés de seguir fortaleciendo nuestras capacidades y mecanismos institucionales que nos permitan promover la igualdad y equidad. Es por eso que ahora tengo el agrado de presentarles nuestra "Política de Igualdad y no Discriminación de ANDA y su Plan de Acción", que fue elaborada a partir de un amplio y participativo proceso de diagnóstico interno. En este documento, establecemos nuestros compromisos y lineamientos para contribuir como institución de Estado, a cumplir y respetar las Leyes de nuestro país.

La implementación de este nuevo instrumento, se realizará desde la Unidad de Género de ANDA, con el apoyo de otras instituciones públicas y organizaciones que fortalezcan la concreción de nuestros esfuerzos.

Los lineamientos y compromisos aprobados, serán asumidos por las diferentes Gerencias, Jefaturas y personal que labora en la institución, a fin de dar cumplimiento y fortalecer la democracia y la igualdad en ANDA.

Solicito nos sumemos a este esfuerzo que sin duda traerá cambios significativos a mujeres y hombres de nuestra institución.

Ing. Marco Antonio Fortín.
Presidente de ANDA



1. INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene la descripción de la Política Institucional de Igualdad y No discriminación de ANDA.

Dicha política está basada en el Diagnóstico Institucional de género, según mandatan los lineamientos de ISDEMU y responde a la voluntad política de la institución por abordar la desigualdad y contribuir al logro de la igualdad.

A pesar que la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer CEDAW es ratificada en 1981 y que entra en vigencia en El Salvador en 1982, no existió interés por los gobernantes por realizar las enmiendas de ley y creación de mecanismos para su cumplimiento.

A partir del año 2010 se genera un impulso y lineamientos para que las instituciones gubernamentales propicien cambios en sus normativas internas, para incorporar los principios de igualdad y no discriminación; en este marco El Salvador da un salto de calidad en materia de Igualdad: se promueve y aprueba la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Política Nacional para las Mujeres, se crea El Sistema Nacional de Igualdad, la Comisión Técnica Especializada, El Sistema Nacional de Monitoreo de Indicadores y Estadísticas de Género, se elabora la Política Nacional para una Vida libre de Violencia para las Mujeres, se crea la Secretaria de Inclusión Social y surge la primera Unidad Especializada para la atención a las Mujeres "Ciudad Mujer", referente para Latinoamérica y el mundo.

ANDA no se queda ausente de estas innovaciones e inicia el impulso de la igualdad con procesos formativos que desembocan en este momento, en la construcción de esta política junto con la apertura de la Unidad de Género.

En este documento de política podemos encontrar en primer lugar el marco referencial, seguido por una breve descripción del proceso de construcción, cuya principal característica ha sido la participación del personal de la Institución.

Se sigue con la descripción de los componentes de la política: objetivo general, objetivos y líneas estratégicas, indicadores.

Para finalizar se encuentra un apartado que recoge las principales medidas de seguimiento y evaluación.

3. MARCO DE REFERENCIA

3.1 Antecedentes y contexto institucional

La construcción de la Política Institucional de Igualdad y no Discriminación de la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados (ANDA), surge ante la reciente implementación de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), la cual tiene por objeto crear las bases jurídicas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente.

En ese marco, el ISDEMU, presentó en el año 2012, el Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, el cual contiene los lineamientos en materia de igualdad y no discriminación que deberán incluir las instituciones del Estado, según sus competencias.

Dentro de las premisas fundamentales de los Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva, se destacan las siguientes:

"Las instituciones del Estado deberán integrar los Principios de Igualdad y No discriminación en sus políticas, normativas, procedimientos y acciones según sus competencias, lo cual implica la transversalidad del enfoque de género para el logro de la igualdad sustantiva y la erradicación de la discriminación contra las mujeres; partiendo de identificar y reconocer las desigualdades y discriminaciones existentes entre las personas de la institución, creadas sobre la base de las diferencias sexuales, y que produzcan desventajas para mujeres o para los hombres, en el disfrute de los derechos ciudadanos en los distintos ámbitos de la sociedad.

El proceso de transversalidad del enfoque de género, se realizará progresiva y coordinadamente, con la implementación de las políticas públicas y de otras iniciativas de las distintas instituciones del Estado.

Este proceso de transversalización del principio de Igualdad se enmarca en un contexto donde la crisis del agua tiene un peso relevante. En el país organizaciones ambientalistas han señalado reiteradamente la crisis hídrica, llegando al punto de presentar un anteproyecto de Ley General del Agua, en el año 2006, con el propósito de que se norme el uso adecuado del agua y que se priorice para el consumo humano.

-
- o Ley del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer . (1996)
 - o Política Nacional de la Mujer (PNM) .
 - o Ley Especial de Protección de Víctimas y Testigos .
 - o El Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas .

Del mismo modo, se refieren otras normas nacionales que contribuyen a dar cumplimiento de las obligaciones de las instituciones públicas en el ejercicio de los derechos de la población.

- o Ley General de Juventud .
- o Plan Estratégico Sectorial del MAG (2010-2014) .
- o Plan Quinquenal de Desarrollo (2015-2019)
- o Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Agricultura y Ganadería. "Agricultura para el Buen Vivir" 2014 - 2019
- o Ley de Acceso a la Información.
- o Guía de prevención, atención y erradicación del acoso sexual en el sector público.
- o Guía sobre los derechos y deberes laborales de los y las servidoras públicas.
- o Ley de Ética Gubernamental.
- o Ley de Lactancia Materna.

Aunado a lo anterior, se deben tomar en cuenta las recientes iniciativas y reformas aprobadas de las distintas normativas antes mencionadas, por parte de la Asamblea Legislativa. Entre estas se destaca, la aprobación del Decreto para la Creación de los Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, en los municipios de San Salvador, Santa Ana y San Miguel, para atender los asuntos que remitan los Juzgados de Paz que tengan asiento en dichos departamentos, como de los departamentos aledaños.

ISDEMU, Política Nacional de las Mujeres, San Salvador, ISDEMU, 2011
Decreto legislativo 1029, Fecha 26/04/2006, Diario Oficial No. 95, Tomo: 371, del 25/05/2006
ISDEMU, Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, San Salvador, 2012
Decreto Legislativo No. 910, Fecha 17/11/2011, Diario Oficial No. 24, Tomo 394, del 06/02/2012
Ver [https://www.google.com/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espy=2&ie=UTF-8#q=Plan+Estrat%C3%A9gico+Sectorial+del+MAG+\(2010-2014\)+El+Salvador](https://www.google.com/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espy=2&ie=UTF-8#q=Plan+Estrat%C3%A9gico+Sectorial+del+MAG+(2010-2014)+El+Salvador)
El Salvador productivo, educado y seguro. Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019 © Secretaría Técnica y de Planificación Gobierno de El Salvador, enero de 2015
Plan Operativo Sectorial 2015. Ministerio de Agricultura y Ganadería, enero de 2015
Decreto Legislativo No. 285, Fecha 25/02/2016, Pendiente publicación en Diario Oficial.
Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales constituyen leyes de la República al entrar en vigencia conforme a las disposiciones del mismo tratado y de esta Constitución. Constitución de la República de El Salvador, artículo 144.

3.4 Principales resultados del diagnóstico

Un elemento de referencia fundamental para la construcción de esta política es el Diagnóstico Institucional de Género, realizado de forma participativa con el personal de la institución y la población beneficiaria. Los principales resultados que son base para las estrategias y acciones de esta política son:

- o La proporción de hombres y mujeres empleados en ANDA es de 1 mujer por 4 hombres.
- o No hay una correspondencia entre los años de estudio y el cargo jerárquico que ocupan las mujeres, en general, las mujeres tienen más años de estudio pero no ocupan puestos de toma de decisiones.
- o La distribución del personal en diferentes puestos y funciones refleja una división del trabajo en función de los roles tradicionales de hombres y mujeres, con la mayoría de mujeres en puestos de asistencia y cuidado.
- o Se observa una distribución de cargos jerárquicos inequitativa, donde la mayoría de mujeres se incorporan a medida que disminuyen los niveles de responsabilidad y poder de decisión.
- o El análisis de los promedios salariales en función de los años de estudio académico demuestra que en el rango de 1 a 13 años de estudio los promedios salariales de las mujeres son inferiores a los de los hombres con el mismo nivel académico.
- o Las diferencias en los promedios de salarios según los puestos muestran en algunos casos beneficiar a las mujeres y en otros beneficiar a los hombres. Lo que significa que el ordenamiento de salarios asignados a los puestos, niveles académicos, antigüedad, etc. es limitado.
- o La falta de oportunidades del personal activo para incorporarse en puestos vacantes genera poca motivación para la superación del personal y limitan especialmente a las mujeres.
- o La percepción de algunas mujeres es que son discriminadas para ser elegidas en algunas oportunidades de formación, constituyendo una discriminación adicional estar fuera de San Salvador.
- o El personal de trabajo de campo expresa mucha disconformidad con algunas condiciones en las que trabaja, principalmente: el riesgo por la violencia social, las condiciones climáticas y ambientales, la saturación de trabajo (especialmente las mujeres), el sobre esfuerzo físico (especialmente las mujeres), la agresión de personas usuarias, condiciones de los locales
- o Los instrumentos de regulación del trabajo con que cuenta ANDA no tienen integrado el enfoque de género
- o Pocos avances para incorporar el enfoque de género en la comunicación institucional y las estadísticas

No discriminación: Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole. **Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres:** 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, preferencias ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos de género de mujeres y hombres. En tal sentido, no son admisibles excepciones al principio de igualdad que den lugar a actos discriminatorios. **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.

Integralidad: Se refiere a la coordinación y articulación de las Instituciones del Estado para la erradicación de la violencia contra la mujer.

Intersectorialidad: Es el principio que fundamenta la articulación de programas, acciones y recursos de los diferentes sectores y actores a nivel nacional y local, para la detección, prevención, atención, protección y sanción, así como para la reparación del daño a las víctimas.

Laicidad: Se refiere a que no puede invocarse ninguna costumbre, tradición, ni consideración religiosa para justificar la violencia contra la mujer. **Prioridad absoluta:** Se refiere al respeto del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en cualquier ámbito.

4 Objetivos y estrategias

Objetivo general:

Facilitar la transversalización de los principios de Igualdad, equidad y no discriminación en las políticas, planes, programas, proyectos, normativas y acciones institucionales, para eliminar las brechas de género, las prácticas discriminatorias y la violencia de género.

2.4 Facilitar las condiciones para que las mujeres empleadas se organicen y se empoderen, para que logren identificar y detener la violencia.

5 Mecanismos de gestión institucional para la implementación de la Política

5.1 Instancias de seguimiento de la política

La ejecución de la Política de Género es responsabilidad de toda la institución, sin embargo, es importante identificar una instancia rectora de la misma que le dé seguimiento y verifique el cumplimiento de la misma. Esta instancia es la Unidad de Género.

5.1.1 Rol de la Unidad de Género

La Unidad de Género es la responsable de orientar, monitorear y dar seguimiento al proceso de implementación de la Política de Género por parte de las diferentes unidades y departamentos de ANDA.

Las principales funciones de la Unidad de género se mencionan a continuación:

- o Facilitar asesoría en materia de igualdad
- o Promover la creación de herramientas de utilidad para incorporar la igualdad
- o Gestionar e implementar procesos de formación y sensibilización
- o Llevar a cabo las acciones asignadas en el Plan de acción y la Política
- o Monitorear y dar seguimiento al Plan de acción y la Política
- o Elaborar informes periódicos sobre avances
- o Coordinar el equipo de referente de género en las regiones
- o Establecer el sistema de coordinación con ISDEMU y otras instituciones vinculadas al tema.

5.1.2 Equipo de referentes de género de las regiones

Es un equipo permanente compuesto por una persona técnica de cada plantel de ANDA, quien será la persona referente para la transversalización de la igualdad y equidad de género.

Las principales funciones de sus integrantes son:

- o Desarrollar procesos de formación y sensibilización de género, así como canalizar las necesidades de las mujeres en cada uno de planteles
 - o Dar asesoría a las mujeres que lo necesiten
 - o Servir de comunicación entre la Unidad de Género y el personal del plantel
 - o Apoyar a la Unidad de Género en la implementación de esta política y su plan de acción
 - o Apoyar a la jefatura correspondiente para la elaboración de la rendición de cuentas y elaboración de informes.
-

**PLAN DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD
Y NO DISCRIMINACIÓN - ANDA
Junio 2016 - Diciembre 2017**

Objetivo específico 1: Institucionalizar la igualdad y no discriminación de manera transversal en las políticas, planes, programas, proyectos, normativas y acciones institucionales.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADOR	ACCIONES	TIEMPO	PRESUPUESTO	INSTANCIA RESPONSABLE
1.1 Incorporar el enfoque de género en el sistema de planificación, normativas, políticas, estadísticas personal y mecanismos de comunicación institucionales.	1.1.1 Plan operativo anual con enfoque de género. incorporado 1.1.2 Documentos normativos y manuales institucionales con enfoque de género incorporado. 1.1.3 Informes y estadísticas desagregadas por sexo, en todos sus datos.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar la planificación anual con enfoque de género, incorporando indicadores de género, las acciones de la política de género, definiendo mecanismos de seguimiento y asesoría para lograr una verdadera transversalidad. Incluir el enfoque y el lenguaje de género en toda la documentación elaborada. Revisar y actualizar las normativas y manuales para incluir medidas a favor de la igualdad. Crear mecanismos y procedimientos para la asesoría y revisión de todas las publicaciones y materiales elaborados por la institución, para la eliminación de muestras sexistas y la incorporación del enfoque de género. Dar a conocer la Política de Género a nivel institucional, así como otras normativas y planes a los que se incorpore el enfoque. Incluir el criterio de sexo a todas las bases y registros estadísticos de la institución. 			Dirección Ejecutiva Gerencia de Planificación y Desarrollo Unidad de Género
1.2 Crear una Unidad	1.2.1 La Unidad de género	<ul style="list-style-type: none"> Aprobar la creación de la Unidad de Género 			Dirección

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADOR	ACCIONES	TIEMPO	PRESUPUESTO	INSTANCIA RESPONSABLE
de Género de carácter permanente, ubicada en la estructura Institucional en un nivel jerárquico que le permita el ejercicio de sus funciones con autonomía.	cuenta con espacio físico, personal, presupuesto y plan de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Contratar el personal necesario, con el perfil establecido. Asignar el espacio y equipamiento necesarios para el desarrollo de sus funciones. Asignar un presupuesto para la ejecución de la política de género, este plan de acción, así como para el funcionamiento y las actividades propias de la Unidad de Género Elaborar el plan de trabajo de la unidad de Género 			Ejecutiva Gerencia de Recursos Humanos Unidad de Género
1.3 Aumentar progresivamente la cantidad de mujeres contratadas a nivel general, en puestos no tradicionales, en jefaturas y gerencias; especialmente mujeres jóvenes.	1.3.1 30% de personal contratado en el año 2017 son mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> Priorizar contrataciones de mujeres (especialmente mujeres jóvenes). Coordinar y gestionar con INJUVE, Ciudad Mujer u otras instancias para la capacitación en oficios no tradicionales para mujeres (fontaneras, mecánicas, etc.) Promocionar las plazas vacantes, especificando que pueden optar hombres y mujeres, especialmente cuando sean trabajos no tradicionales para alguno de los dos sexos. 			Dirección Ejecutiva Gerencia de Recursos Humanos Unidad de Género
1.4 Incorporar los principios de igualdad y equidad en los procesos de selección, contratación, rotación, sustitución de	1.4.1 Documentos que regulan la contratación, rotación, sustitución evaluación de desempeño y formación de personal incluyen los principios de igualdad y equidad, así como acciones específicas para mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar criterios de género para la contratación de personal, como la obligación de que al menos 2 candidatas para cada contratación sean mujeres. Aplicar la política de rotación de personal. Incluir criterios de género en la evaluación de desempeño Revisar y actualizar la política salarial. Registrar la participación del personal en 			Dirección Ejecutiva Gerencia de Recursos Humanos Unidad de Género

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	INDICADOR	ACCIONES	TIEMPO	PRESUPUESTO	INSTANCIA RESPONSABLE
	apoyo para los casos de violencia contra las mujeres. 2.2.4 El personal de ANDA mejora el trato hacia las mujeres.	de abordaje del problema. <ul style="list-style-type: none"> Incluir en la normativa institucional sanciones para casos de acoso sexual. Diseñar y promover mecanismos de denuncias sobre discriminación y maltrato que garanticen la confidencialidad: teléfono, buzón, correo electrónico. 			
2.3 Promover la cultura del cuidado (eliminando actitudes autoritarias, abordando los conflictos desde el enfoque de cultura de paz, generando espacios y acciones para la convivencia sana, el autocuidado y la salud emocional)	2.3.1 Aumentan los espacios de convivio entre el personal 2.3.2 Se generan oportunidades de prácticas el ejercicio físico en la institución, especialmente para las mujeres 2.3.3 Se cuenta con un manual para el abordaje de los conflictos	<ul style="list-style-type: none"> Promover actividades deportivas. Apoyar a mujeres que practican actividades deportivas. Realizar campañas de salud física y emocional. Realizar actividades de convivencia. Coordinar con la Procuraduría General de la República para facilitar procesos de formación sobre el manejo de conflictos y elaborar un manual con lineamientos para la resolución de conflictos entre el personal. Desarrollar procesos de sensibilización para evitar actitudes autoritarias 			Dirección Ejecutiva Gerencia de Recursos Humanos Unidad de Género
2.4 Facilitar las condiciones para que las mujeres empleadas se organicen y se empoderen, para que logren identificar y detener la violencia.	2.4.1 Al menos un grupo de mujeres organizadas en cada plantel. 2.4.2 Mujeres reciben capacitación sobre empoderamiento y liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Identificar a mujeres con liderazgo Identificar espacios para reuniones Motivar a mujeres para participar en las reuniones. Facilitar procesos de formación para el empoderamiento de las mujeres 			Dirección Ejecutiva Gerencia de Recursos Humanos Unidad de Género