

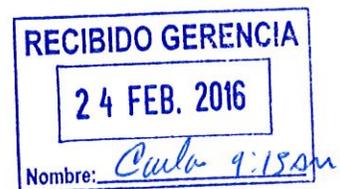


LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DE LA CAJA MUTUAL DE LOS EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN 2016

Autorizados en Acta n°48, de fecha 10 de diciembre de 2015, en punto 5.b.4

- 1) El Consejo Directivo aprobará un monto en el presupuesto anual de la Caja para la ejecución del Programa Institucional de Igualdad y Equidad de Género
- 2) El Consejo Directivo aprobará el programa Institucional de Igualdad y Equidad de Género, el cual estará sujeto a la Ley de La Caja, Ley de Ética Gubernamental, y las Leyes, Reglamentos, Normativa gubernamental, aplicables a La Caja.
- 3) El monto presupuestado, será distribuido de manera proporcional a cada Comité Departamental de Género de La Caja.
- 4) La encargada de la Unidad Institucional de Género será la responsable de conformar los comité a nivel de cada departamento con un mínimo de cinco integrantes hasta un máximo de diez integrantes; los cargos por cada comité serán: Coordinador o coordinadora; Secretaria o secretario, y vocales; además motivara la participación de los pensionados, jubilados y del sector administrativo en todos los proyectos a ejecutar.
- 5) Cada comité departamental de Igualdad y Equidad de Género en coordinación con la DDE elaborará un Plan de Trabajo Anual en donde especificara las diferentes acciones a desarrollar con el presupuesto incluido de cada actividad o capacitación.
- 6) Cada Plan de Trabajo será firmado por el o la coordinadora del comité departamental de Igualdad y Equidad de Género y la Encargada de la Unidad Institucional de Género.
- 7) Las actividades serán desarrolladas en el período del año fiscal 2016.
- 8) Los Programas de la Unidad Institucional de Género serán autorizados por el Gerente y Presidente de La Caja.
- 9) Se procederá a realizar adquisiciones y contrataciones necesarias para la ejecución de las diferentes actividades que se estipulen en el Plan de trabajo de cada Comité Departamental de Género.
- 10) La Encargada de la Unidad Institucional de Género será responsable de monitorear la capacitación o actividad a ejecutar: Inicio, desarrollo y cierre. Pudiendo apoyarse del responsable de la Agencia departamental si por atender otra acción se le imposibilitará asistir a dicho evento.
- 11) Cada acción ejecutada deberá ser respaldada con los nombres de los y las beneficiarias o participantes identificando: nombre según DUI, número de DUI, Centro Escolar, número telefónico y firma.
- 12) Cualquier circunstancia imprevista será resuelta por el Gerente y Presidente.

Licda. Clelia Elizabeth Trejo de Arévalo
Encargada Unidad Institucional de Género
Caja Mutual de los Empleados del Ministerio de Educación



Autorización del: DOCUMENTO PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO PARA LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA CAJA PARA EL AÑO 2016.	
El Objetivo del Plan de Trabajo es: "Facilitar la incorporación de transversalidad del Principio de Igualdad y No Discriminación en las políticas, planes proyectos, normativas y acciones institucionales, mediante un proceso de sensibilización con enfoque de Derechos Humanos y Género, para la consecución de la Igualdad Sustantiva".	
Tiempo ejecución: Febrero/diciembre 2016	
Monto: ➤ \$1,000. 00 dólares: Presentación de la Política; Realización de Talleres; y Días conmemorativos (Día Internacional de La Mujer; Día de La Familia, Día de la Salud Sexual y Reproductiva, Día de la No Violencia hacia las Mujeres, Día de los Derechos Humanos). Este monto se encuentra incluido en el presupuesto 2016.	
Dirigido a: Personal Institucional, Jefaturas y Consejo Directivo.	
SE SOLICITA AL CONSEJO DIRECTIVO: Aprobar EL Plan de Trabajo.	
 Unidad Institucional de Género U.I.G. Caja Mutual de los Empleados del Ministerio de Educación <i>Clélia Elizabeth Trejo de Arévalo. Encargada Unidad Institucional de Género.</i>	 <i>Vo. Bo.</i> <i>Lic. Rodrigo Salomón Fuentes. Subgerente</i>

RECIBIDO GERENCIA
24 FEB. 2016
Nombre: *Celia 9:14am*



PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO 2016...

INTRODUCCIÓN:

El presente Plan de trabajo, está basado en los Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva 2014 establecidos por el ISDEMU, en su capítulo cinco: Establecimiento de las Unidades Institucionales de Género; que literalmente dice: "La creación de Unidades de Género en las Instituciones ha sido una de las estrategias más utilizadas para lograr la transversalización del Principio de Igualdad y No Discriminación...

... Las Unidades de Género juegan un papel primordial para promover la Igualdad, Equidad y la No Discriminación; las transformaciones institucionales necesarias dependen de la responsabilidad compartida y del compromiso que asume todo el personal que forma parte de la institución. Por lo que la creación de la Unidad de Género resulta una condición necesaria, pero no suficiente para garantizar la institucionalización de este enfoque...

Las Unidades de Género tienen como propósito avanzar en la institucionalización del Principio de Igualdad, Equidad y No Discriminación para la implementación de acciones que favorezcan el ejercicio de los Derechos Humanos de las Mujeres y Hombres en las instituciones...

Para el logro de su efectivo funcionamiento, es necesario que la dirección de las Unidades Institucionales de Género, se ubique a nivel de una dirección institucional, cuenten con personal con delegación de autoridad, con conocimientos, habilidades y competencias para el desarrollo de sus funciones y su creación debe reflejar el compromiso de las altas autoridades institucionales con el avance de la Igualdad, Equidad y No Discriminación en su mandato y quehacer institucional..."

La creación de la Unidad Institucional de Género debe formar parte del cuerpo normativo institucional y para su creación y funcionamiento debe tomar en cuenta los siguientes lineamientos:

La Unidad de Género es el área o unidad responsable de asesorar, coordinar y monitorear la transversalización del Principio de Igualdad, Equidad y No Discriminación en todo el quehacer institucional.

La ley establece que en cumplimiento de compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado Salvadoreño en materia de políticas de Igualdad y erradicación de la discriminación, las instituciones del Estado deberán integrar los Principios de Igualdad y No Discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, por lo que están obligados por tales compromisos, a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de Género.

La Política Institucional de Igualdad, Equidad y No Discriminación, es una herramienta que refleja el compromiso de la institución con los principios de Igualdad, Equidad y No Discriminación y permite trazar la ruta a seguir para alcanzar los objetivos, metas y acciones definidas, en la consecución de una cultura institucional que avanza hacia la Igualdad Sustantiva en los servicios que esta presta. En tal sentido es necesario que para la implementación de la Política Institucional, se formule un plan, se definan los mecanismos de gestión institucional, se asignen recursos humanos, materiales y financieros, se diseñen los mecanismos de monitoreo, seguimiento y evaluación."

La Caja Mutual de los Empleados del Ministerio de Educación, desarrollará el presente Plan en cumplimiento del Programa Nacional de Gobierno para la profundización de los cambios, con base al **eje 3: Bienestar para la gente con educación y salud, en su estrategia 18: Mujeres continuar avanzando hacia la equidad de Género**, de acuerdo al **compromiso 48: Reconocimiento fundamental de las mujeres en la vida nacional favoreciendo el desarrollo de su autonomía con puestos de trabajo, ingresos propios, atención en salud y educación; en el marco del Plan Quinquenal de Desarrollo. (PQD) 2014-2019; que se enmarca en "Garantizar que las políticas y programas aborden los problemas estructurales que originan las desigualdades sociales y de género, y no solo los efectos que estas provocan" y "promover el enfoque de corresponsabilidad entre mujeres y hombres, y entre sociedad y Estado"** contribuyendo de esta manera a la prevención de ambientes de violencia, generando convivencia armoniosa.

Así mismo en apego a la **Normativa Nacional para la Igualdad de Género**, actualizada al 2014, la cual incorpora: **Política Nacional de las Mujeres; Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres; Ley de Igualdad,**



PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO 2016...

Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres; Ley contra la Violencia Intrafamiliar; además de considerar el Código de Trabajo de El Salvador y la Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna

OBJETIVO GENERAL:

Facilitar la incorporación de transversalidad del Principio de Igualdad, Equidad y no Discriminación en las políticas, planes, proyectos, normativas y acciones institucionales, mediante un proceso de sensibilización con enfoque de Derechos Humanos y Género, para la consecución de la Igualdad Sustantiva.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a) Establecer el proceso de formulación de la Política Institucional de Género y su respectivo Plan de Acción de Igualdad, Equidad y No Discriminación de Género.
- b) Realizar el Diagnóstico Institucional Participativo, que contenga todos los aspectos de la cultura institucional, que permitan la transversalidad del principio de Igualdad, Equidad y no Discriminación en el quehacer institucional.
- c) Implementar un Plan de Acción con enfoque de Derechos Humanos y Género en coordinación con todas las Unidades de La Caja donde se visibilice la transversalidad del Principio de Igualdad, Equidad y no Discriminación de Género.
- d) Facilitar el proceso de organización y coordinación del Comité Institucional de Género.
- e) Elaborar un programa de capacitación y sensibilización sobre el Enfoque de Derechos Humanos y Género, dirigido a todo el personal de La Caja y a los y las aseguradas; dando como resultado la sensibilización sobre la Igualdad Sustantiva en las relaciones laborales, personales e institucionales.
- f) Establecer un proceso de monitoreo, asesoramiento y coordinación con la Unidad de Recursos Humanos para la incorporación de la Perspectiva de Género.
- g) Facilitar el proceso de identificación y monitoreo de los indicadores sensibles al Género en la cultura institucional.
- h) Promover espacios de coordinación institucional donde se visibilice el enfoque de género que den como resultado ser referente principal ante el Sistema Nacional de Igualdad Sustantiva (SNIS).

METAS:

La primera fase de las metas está orientado al proceso de elaboración del Plan de trabajo y Diagnóstico Institucional para la implementación de la Política Institucional de Igualdad, Equidad, y No Discriminación; el cual se extiende hasta el mes de junio 2016.

La siguiente fase se refiere a acciones internas a desarrollar después de haber sido aprobado el presente Plan de trabajo por el Consejo Directivo.

#	METAS	En	Feb.	Mzo.	Abr.	Myo.	Jno.
PRIMERA FASE							
1	Elaborar y Presentar el Plan de Trabajo de la Unidad Institucional de Género 2016 al Consejo Directivo de La Caja. (*)	X					
2	Elegir el Comité Institucional de Género en coordinación con Gerencia, Subgerencia y Planificación. (*)		X				
3	Realizar el Diagnóstico Institucional sobre Igualdad, Equidad y no Discriminación de Género. (*)		X				
4	Presentar al Consejo Directivo de La Caja los resultados del Diagnóstico Institucional sobre Igualdad, Equidad y no Discriminación de Género.			X			
5	Elaboración del borrador de la Política Institucional de Género y presentarla al Consejo Directivo de La Caja.				X		
6	Presentar al Consejo Directivo de La Caja la Política Institucional de Género y su Plan de Acción Institucional sobre Igualdad, Equidad y no Discriminación.						X

(**) Estas metas ya fueron ejecutadas en el tiempo señalado



PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO 2016...

#	METAS	SEGUNDA FASE											
		En	Feb	Mzo	Abr	Myo	Jno	Jlo	Agto	Sept	Oct	Nov	Dic
7	Presentación y gestión de aprobación de los Planes de Trabajo de los Comité Departamentales de Género 2016.		X										
8	Realizar jornada para conmemorar el Día Internacional de la Mujer			X									
9	Realizar cinco talleres de sensibilización en Enfoque de Derechos Humanos y Género con todo el personal a nivel Institucional.			X		X		X		X		X	
10	Realizar cuatro talleres de sensibilización en Enfoque de Derechos Humanos y Género con los Comités Departamentales de Género.			X		X		X		X			
11	Establecer el proceso de monitoreo, asesoramiento y coordinación sobre la incorporación de la perspectiva de Género con la Unidad de Recursos Humanos.				X				X				X
12	Presentar cada trimestre propuestas de publicaciones en la página web de La Caja, relacionadas al tema de la Igualdad y Equidad de Género			X			X			X			X
13	Analizar los resultados de las capacitaciones realizadas por la Unidad con los Comités Departamentales de Género y el Personal Institucional de La Caja.						X						X

ACTIVIDADES...

ACTIVIDADES	En	Fe	Mzo	Abr	Myo	Jno	Jlo	Agto	Sept	Oct	Nov	Dic
Formación y establecimiento del Comité Institucional de Género en coordinación con Gerencia, Subgerencia y Planificación.		X										
Realizar el proceso de Diagnóstico Institucional de manera participativa con todo el personal de La Caja.		X										
Desarrollo de talleres.			X		X		X		X		X	
Elaboración de informes.				X				X				X
Participación en eventos públicos, foros, talleres, capacitaciones, convocadas por Instituciones, y organismos afines	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

METODOLOGÍA:

- El Plan de trabajo después de ser aprobado por el Consejo Directivo de La Caja, se trabajará en coordinación con Gerencia, Subgerencia y la Unidad de Planificación y Proyección Institucional y con el apoyo de las diferentes unidades de trabajo.
- Se elegirá al comité institucional de género con quienes se coordinaran todas las actividades a realizar en el proceso de elaboración de la Política Institucional de Género.
- Se establecerá coordinación con Gerencia, Subgerencia y Planificación y Proyección Institucional en el proceso del levantamiento del Diagnóstico Institucional sobre Igualdad, Equidad y no discriminación de Género.
- Se desarrollará un proceso de formación y sensibilización en Enfoque de Derechos Humanos y Género con todo el personal de La Caja, incluyendo, las jefaturas, subgerencia, gerencia y el consejo directivo.



PLAN DE TRABAJO DE LA UNIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO 2016...

- e) Para la ejecución del plan de formación en Derechos Humanos y Género con el personal se coordinara con Gerencia y Subgerencia el horario adecuado que no interfiera con las funciones del personal.
- f) El Plan será desarrollado en talleres participativos, con una duración de dos horas por jornada con la participación de todo el personal de La Caja, hombres y mujeres; al final de cada taller se les entregará un folleto con la información del tema analizado y debatido que les sirva de complemento y apoyo.

RESULTADOS:

- a) Política Institucional de Igualdad, Equidad y No Discriminación de La Caja Mutual junto con su Plan de Acción, como producto final del Diagnóstico Institucional sobre las condiciones de Género.
- b) En coordinación con las diferentes Unidades de trabajo a nivel institucional se monitoreara la aplicación de la Perspectiva de Género en el quehacer de La Caja.
- c) Desarrollo de Talleres sobre Enfoque de Derechos Humanos y Género con Personal Institucional y Asegurados y Aseguradas.
- d) Presentar informe de las actividades desarrolladas durante el año con recomendaciones y sugerencias que mejoren el clima interrelacional de todo el personal de La Caja.