**ESTE DOCUMENTO CONTIENE DOS CUADROS, CON LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:**

1. **DETALLE DE ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN REALIZADAS POR LA UNIDAD INSTITUCIONAL DE GENERO DE PROESA, AÑO 2018.**
2. **DETALLE DE ACCIONES AFIRMATIVAS REALIZADAS POR LA UNIDAD INSTITUCIONAL DE GENERO DE PROESA, AÑO 2018.**

|  |
| --- |
| **DETALLE DE ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN REALIZADAS DE ENERO AL 31 DICIEMBRE - 2018** |
| **Nombre de la actividad de sensibilización** | **Fecha de realización** | **Total Asistentes** | **Total de Mujeres** | **Total de Hombres** | **Comentarios** |
| **Diálogos Café " Entre mujeres construimos sororidad"** | 08 de marzo | 25 | 21 | 4 | Las expositoras, fueron tres mujeres de distintas unidades organizativas de PROESA. Para ello se logró qué las ponentes, lograran compartir desde sus propias experiencia e historias de vida los retos y desafíos así como limitantes en acceder a ascensos dentro de la institución, además, se lograron identificar patrones culturales arraigados en las construcciones sociales, las cuales afectan las manera de concebir los ámbitos laborales y las relaciones de poder existentes en el fomento de estereotipos y paradigmas. La metodología utilizada: Participativa, interactiva e ilustrativa a libertad y creatividad de cada expositora, según criterio y proactividad. |
| **Campaña interna " Empleos Dignos libres de Violencia laboral 2018.** | Marzo | 73 | 40 | 33 | Los mensajes fueron dirigidos a todo el personal que labora en PROESA, incluyendo los que brindan servicios profesionales y pasantes. La audiencia prevista a quien llegó el mensaje, de manera interna fueron las y los mismos empelados. Además, se logró que la Unidad institucional de Género de PROESA, desarrollará la campaña, a través de las acciones siguientes:1. Colocación de la información en los lugares siguientes -Correos institucionales posteado - Poster en cada sala de reuniones - Poster en los espacios de cocina- Poster en las fotocopiadoras Marcador y pasillos.- Puertas principales.- Baños planta arriba y abajob) Colocación de programadoras o cuadernos en los escritorios c) Al final se pasará instrumento de recepción de la Información y medir niveles de sensibilizadad a través de la información escrita en el contenido en cada material entregado a la audiencia seleccionada. Además esta campaña fue apoyada por ORMUSA.
 |
| **TOTAL TRIMESTRE I-2018** |  | **98** | **61** | **37** |  |
| **ABC de la Igualdad Sustantiva**  | Junio  | 20 | 20 |   | Se finalizó, se posee informe de resultados de notas, las cuales con la Unidad de Logística y Recursos Humanos se anexaran a cada expediente. Excelente proceso el cual permitió compartir, reflexionar e interactuar con el sector femenino sobre estas temáticas. |
| **Curso Especializado en la Salud Sexual reproductiva**  | Abril-Junio  | 1 | 1 |   | El proceso fue en las aulas virtuales de la EFIS-ISDEMU, participó fue la jefa de la Unidad Institucional de Género, quien finalizo nivel III-Especializado. De acuerdo a lo estipulado en los lineamientos para la igualdad sustantiva del fortalecimiento de capacidades técnicas a la unidad- |
| **TOTAL TRIMESTRE II-2018** |  | **21** | **21** | **0** |  |
| **Curso de la Igualdad productiva**  | Julio | **2** | **2** |  | Inició el 23 de Julio y finaliza el 08 de octubre , está dirigido a personal de las Unidades de Recursos Humanos y Unidades de Género, con el fin de dar herramientas en los procesos de contratación, selección, asensos, y la introducción de los principios de Igualdad, y No discriminación. Coordinado con la Unidad de Género de la Corte Suprema de Justicia y la Fundación Justicia y Género. Las temáticas impartidas son, principio de Igualdad, principio de no Discriminación, Derechos Humanos, gestión humana, y políticas públicas y buenas prácticas. |
| **Diplomado de propuesta metrológica para la Enseñanza de la Incorporación del Enfoque de Género en el Proceso de Planificación estratégica Institucional.** | Septiembre  | **2** | **2** |  | El diplomado, está siendo impartido por ENAFOP, en coordinación con la Unidad Institucional de Derechos Humanos y Género de la Secretaria Técnica de la Presidencia. Dirigido a la jefatura de la Unidad de Planificación Institucional y la jefatura de la Unidad de Género Institucional. El cual pretende dotar de herramientas para incorporar la transversalización de la perspectiva de género en todo proceso de planificación institucional. Finaliza en noviembre. |
| **ABC de la Igualdad Sustantiva**  | Agosto  | 4 | 2 |   | Se coordinó con el Centro de Formación de CAPRES-ISDEMU-EFIS, para continuar sensibilizando al personal de PROESA, en el que se logró obtener 5 cupos, pero una persona, tuvo que desistir debido a sus múltiples ocupaciones institucionales.(sexo masculino) |
| **Diplomado Especializado sobre Género y Feminismo,** | Agosto  | 1 | 1 |   | Este proceso, es presencial en Antigua Guatemala, en el que se ha logrado participar en 2 Módulos en las temáticas siguientes: Introducción a la epistemología del Género, en las Ciencias y Androcentrismos. Historia del feminismo y sus olas, con Docentes de alto nivel de la Universidad nacional Autónoma de México. Desde las disciplinas, Antropológica, filosofía y economistas. |
| **Taller sobre Comunicación y Género**  | Agosto  | 15 | 13 | 2 | En el Marco de fortalecer a las áreas estratégicas en las comunicaciones las cuales son: Unidad de Comunicación Institucional y Marca Pais, con el fin de introducir el lenguaje inclusivo y adoptar los lineamientos institucionales a favor de la igualdad en las comunicaciones, como parte de las buenas prácticas. |
| **ABC de las masculinidades**  | Julio  | 2 |   | 2 | Este proceso, se coordinó, en el marco de dar cumplimiento al Protocolo de actuación para víctimas de Acoso sexual, Acoso laboral y Discriminación. Cómo parte de las medidas correctivas aplicables. A la No Violencia Basada en Género. |
| **TOTAL TRIMESTRE II-2018** |  | **37** | **16** | **4** |  |
| Diplomado Propuesta Metodológica para la Planificación Estratégica Institucional  | 4, 11, 18,25 de octubre.8 y 15 de noviembre  | 2 | 2 | 0 | El proceso de formación fue coordinado por INAFOP, (Escuela Nacional de Formación Publica) bajo las temáticas siguientes: **Modulo I-** Marco Normativo e Institucional nacional e Internacional para la Igualdad: base legal de la Planificación Institucional con enfoque de género .Modulo II Conceptualización Herramientas para la Transversalización del enfoque de género. **Módulo II** - Planificación estratégica con enfoque de género según etapas, **Modulo III**- planificación estratégica indicadores de género, **Modulo IV-** Formulación de presupuesto con enfoque de género, estructura, procesos y capacidades institucionales, sistema de monitoreo y evaluación. Realizado en 8 talleres de un día cada uno. |
| Curso de Liderazgo Institucional para la Igualdad con herramientas de coaching, dirigido a unidades de género y especialistas.  | 12,19,26 de octubre y 1,9,16,22,30 de noviembre | 1 | 1 | 0 |  Este proceso ha sido coordinado y desarrollado por ISDEMU, bajo la rectoría de las políticas públicas de igualdad sustantiva, donde participaron 41 unidades de género de las diversas institucionales públicas, las temáticas impartidas fueron: **Jornada I** - Liderazgo personal, (autoconocimiento, estrategias personales, prácticas de habilidades). **Jornada II**- Comunicación (relevancia de la comunicación en la organización comunicación efectiva y comunicación de apoyo, principios de la comunicación de apoyo). **Jornada III-** Liderazgo Interpersonal (Habilidades interpersonales de ganar poder e influencia, estrategia para ganar poder institucional transformación del poder en influencia), **Jornada IV.** Liderazgo Transformación (el cambio positivo, motivación para el cambio y conducción del cambio). **Jornada V**. Negociación y Manejo de conflictos Manejo de conflictos interpersonales (Resolución de confrontaciones interpersonales, Negociación). Realizado en 8 talleres de 1 día cada uno. |
| Diplomado Especializado sobre Género y Feminismo, | 15,16,17,18,19 de octubre  | 1 | 1 | 0 | Participación al **III Modulo del Diplomado especializado en estudios de género feminista**, el cual consistió en desarrollo del foro interno de presentación de tesinas. En cuanto a la temática impartida en el desarrollo del seminario teórico y práctico bajo el lema de Género, Derechos Humanos y Ciudadanía de las mujeres, herramientas para construir ciudades seguras. El cual fue impartido por la Dra Martha Patricia Castañeda Salgado de la UNAM. El contenido temático abordado fue: (C**onceptualizar que son las ciudades seguras y la nueva agenda urbana, ciudad y gobernabilidad; convivencia y seguridad en la ciudad, ¿qué hacer desde los gobiernos y desde la sociedad civil, estrategias y propuesta para crear ciudades más sustantivas, metodología de ciudades seguras para las mujeres**, teoría y ejercicio práctico) Dicho proceso duró 5 días de 12 horas cada taller. |
| Talleres de Transversalidad y enfoque de género | 23 de octubre y 06 de noviembre | 7 | 5 | 2 | Este proceso fue brindado a las y los integrantes de la Comisión Institucional de Género, quienes recibieron dos las jornadas de inducción, las cuales fueron coordinadas desde la Unidad Institucional de género, con el apoyo de la Rectoría de las Políticas Públicas a favor de la igualdad de ISDEMU, las temáticas desarrolladas fueron: **Jornada I**- Los modelos que invisibilizan a las mujeres, desde los enfoques oficialistas, las raíces estructurales de los enfoque propuesto por Moser, modelos y estrategias de dominación, cambios de enfoque en países desarrollistas y tercer mundistas, el sesgo del paradigma, el modelo global de desarrollo de estrategias con enfoque en las políticas dirigidas a las mujeres crecimiento económico desde el enfoque asistencialista del bienestar y desarrollo, lo que es la antipobreza para las mujeres, globalización y ajustes , estrategias de supervivencia de la triple y doble jornada . ¿Por qué surge la transversalización del enfoque de género como estrategia? **Jornada II -** Marco normativo de los derechos de las mujeres en El Salvador y competencias institucionales para la Transversalización del principio de Igualdad en la gestión pública.  |
| **TOTAL TRIMESTRE IV-2018** |  | **11** | **9** | **2** |  |

|  |
| --- |
| **DETALLE DE ACCIONES AFIRMATIVAS REALIZADAS DE ENERO AL 31 DICIEMBRE -2018.** |
| **Nombre de la acción afirmativa** | **Fecha de realización** | **Total Asistentes** | **Total de Mujeres** | **Total de Hombres** | **Comentarios** |
| 8 - Talleres de discusión para la reforma del RIT -PROESA | Enero a Marzo | 5 | 4 | 1 | **Se está avanzando en la segunda revisión hasta el Art 64 RIT.** |
| Incidencia en la instalación de lactario Institucional. | Febrero-marzo  | 3 | 2 | 1 | La incidencia, se da en el marco de recomendar y solicitar el cumplimiento a la Ley de Lactancia Materna, el cuarto párrafo del artículo **35 de la LEY DE LA PROMOCION Y APOYO DE LA LACTANCIA MATERNA**, que dice *“Los patronos tienen la obligación de establecer un espacio higiénico, dentro del centro de trabajo, para que las madres puedan extraerse y conservar la leche materna”*. Dando cumplimiento a los Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos. La acción se gira, en torno a envíos de correos institucionales dirigidos a la Dirección de Administración y finanzas, y Unidad de Logística y Recursos Humanos. Para dar cumplimiento. |
| **TOTAL** **TRIMESTRE I-2018**  |  | **8** | **6** | **2** |  |
| Realización de dos campañas de sensibilización educativa " Háblame con Respeto, siempre con Igualdad, Equidad y No Discriminación" y No quiero tu Piropo. Quiero tu Respeto. | mayo y Junio  | 76 | 43 | 33 | La campaña ha sido colocada a nivel institucional, con toda la audiencia que laboran en la institución, sea permanentes o temporales, así como personas visitantes, se espera hacer un sondeo al finalizar el mes de agosto, para retomar las recomendaciones y sugerencias en una mejora continua. Las cuales están enfocada a cultivar la denuncia institucional. Y a prevenir el Acoso sexual, Acoso laboral, Discriminación, Violencia laboral y Feminicidio inducido. |
| 15 talleres de Discusión para revisar y ajustar la reforma al Reglamento Interno de Trabajo  | Abril -Junio  | 5 | 5 |   | Se finalizó y se ajustó todo el RIT, se encuentra actualmente en revisión por el Auditor Interno, para ser posteriormente entregado a la Comisión de Normas Institucionales. Y al director de Administración y Finanzas, posterior al Titular, y finalmente al Ministerio de Trabajo para su debida aprobación. Este esfuerzo es en cumplimiento al Art 4 numeral 5 de la LIE. |
| **TOTAL TRIMESTRE II-2018**  |  | **81** | **48** | **33** |  |
| Armonización del Reglamento Interno. | 19-sep-18 | 5 | 4 | 1 | Actualmente está siendo revisado por la gerencia legal de Presidencia, previo a ello, fue observado por la Dirección de Administración y Finanza |
| tercera campaña institucional "ACOSO LABORAL " | 29-sep-18 | 76 | 42 | 34 | Dirigida para todo el personal de PROESA la cual consiste en colocar 2 Rollup-planta baja -planta alta, para que cada persona identifique si fue o no sometida o sometido a estas prácticas. |
| Cuarta campaña informativa virtual "Gotitas de conocimiento, El silencio nos vuelve cómplices ya!" | 29-sep-18 | 76 | 42 | 34 | Dirigida para todo el personal de PROESA, consiste en enviar información de relevancia e importancia, para revisar las manifestaciones de violencia laboral y violencia sexual, al que puede o no ser sometida la persona, en los ámbitos laborales. |
| **TOTAL TRIMESTRE III-2018**  |  | **157** | **88** | **69** |  |
| Conmemoración del Día Internacional de la no violencia de género. | 26 de Noviembre  | 33 | 10 | 21 | Se desarrolló la entrega simbólica de certificados del curso sobre el ABC de la Igualdad Sustantiva; a 21 mujeres quienes laboran en distintas unidades organizativas de PROESA, con el fin de avanzar hacia la cultura de la igualdad. |
| 29 de noviembre | 10 | 10 | 0 | Se realizó una gira de campo, en el marco de la conmemoración del día de la no violencia, de la misma manera se dieron a conocer los programas y proyectos que se les brindan a las usuarias de los servicios de Ciudad Mujer, un aspecto relevante fue contar con un memorándum de aval de permiso por parte del señor presidente de PROESA, quien afirmó su apoyo a este tipo de acciones.  |
| Armonización a las normas internas | Octubre-Noviembre | N/A | N/A | N/A | El documento se finalizó, y este fue entregado el 20 de septiembre al titular, con la finalidad de aprobar la reforma y armonización del RIT, para la debida validación, al subsanar se espera ser enviado al MTPS para su debida aprobación. Con el fin de dar cumplimiento al Art 4, literal 5 de la LIE. |
|  Impulso de 2 campañas educativas para la sensibilización "Prevención del acoso sexual-Gotitas del conocimiento" | Octubre-Noviembre | 62 | 38 | 24 | En el marco de propiciar herramientas de la prevención al Acoso sexual y Acoso laboral de manera virtual y física. Las campañas contienen un contenido de marcos conceptuales y definición de los que es. El acoso Laboral, a través de las Gotitas de conocimiento, y envió de violentometro, y rutas de acceso. |
| **TOTAL TRIMESTRE IV -2018** |  | **72** | **48** | **24** |  |