



**POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO DE
LA ASOCIACIÓN PATRONATO PARA EL
DESARROLLO DE LAS COMUNIDADES
DE MORAZÁN Y SAN MIGUEL
(PADECOMSM)**



PERQUÍN, NOVIEMBRE DE 2014

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
I. ANÁLISIS DEL CONTEXTO	4
II. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO	9
III. MARCO CONCEPTUAL.....	10
IV. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA.....	11
V. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA	12

INTRODUCCIÓN

El presente documento, comprende la propuesta de Política de Equidad de Género de la Asociación Patronato para el Desarrollo de las Comunidades de Morazán y San Miguel-PADECOMSM, la cual nace como una necesidad real y que busca potenciar el desarrollo integral de la institución, particularmente el de las mujeres que son parte orgánica y beneficiarias de los programas, proyectos y acciones que se implementan.

Esta política comprende el desarrollo de 3 etapas para su formulación, durante los meses de Septiembre y Octubre, dentro del cual participaron de forma activa y permanente la Junta directiva, el equipo técnico-administrativo y la representación de mujeres beneficiarias de PADECOMSM.

Las etapas se resumen en el (1) Análisis documental de la labor y funcionamiento institucional, el cual junto al (2) Taller de identificación y generación de necesidades-propuestas, son base del diagnóstico de la situación actual que aquí se presenta; y, (3) Proceso de revisión y validación con representantes de las tres poblaciones que conforman PADECOMSM.

La política contempla tres elementos fundamentales: Un análisis contextual (diagnostico situacional) de PADECOMSM, el marco legal en relación al proceso de transversalización y promoción del género que sustentara la construcción de los ejes de la política institucional y por último el desarrollo de líneas de acción e indicadores de medición, que garanticen el avance progresivo de un PADECOMSM más igualitario y equitativo en materia de género y derechos de las mujeres.

I. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

Acciones y prácticas de género

En términos generales PADECOMSM realiza prácticas de género que se reflejan en las actividades institucionales, algunas de gobernanza como ha sido recientemente la inclusión de una mujer en la membresía y otras en las áreas programáticas y proyectos que ejecutan en las comunidades donde intervienen, como los siguientes:

NOMBRE DEL PROYECTO	AÑO DE EJECUCIÓN	GRUPO META	OBJETIVO
Comité Mujeres	2009	Mujeres	Fortalecer mujeres emprendedoras
Formación en Masculinidades de técnicos	2010 y 2014	Hombres	Posicionar el tema de género y masculinidades en la Asociación
Asociación de mujeres	2012 – 2014	Mujeres lideresas	Sensibilización
Programa de empoderamiento social, político y económico de las mujeres en el Municipio de Perquín	2014	Mujeres residentes en Perquín	Empoderar social, política y económicamente a mujeres
Ampliación de la gestión integral territorial para la protección de los recursos naturales en la microcuenca del río Torola, San Antonio El Mosco, San Miguel (Fase II)	2014	Familias residentes en la cuenca del río Torola	Fomentar la diversificación agro productiva y el emprendimiento empresarial de 40 productores y productoras por medio del fomento de cultivos no tradicionales y actividades agropecuarias sostenibles con la finalidad de mejorar la conservación de la cuenca y la mejora de los ingresos económicos de sus familias
Capacitación en género (FIAES)	2014	Mujeres	Promoción de derechos
Organización de grupos de Auto ahorro y Préstamo	2014	Mujeres de Perquín	Generar cultura de ahorro y educación financiera

Reconocer áreas de interés y disposición política, institucional y personal

En PADECOMSM, se están realizando esfuerzos importantes de cara a visibilizar la aplicación del enfoque de género en las acciones que emprende, sin embargo estos primeros pasos necesitan fortalecerse y ampliarse.

Las áreas de interés, según el Plan Estratégico 2014-2018 son: Desarrollo Productivo y Gestión Empresarial, Gestión Integrada del Recurso Hídrico y Sostenibilidad Institucional.



Algunos de los aspectos que se presentan como diagnóstico en cuanto a la aplicación del enfoque

de género tienen que ver con la disposición política institucional que se refleja en sus estatutos, como por ejemplo, en sus valores, que entre ellos menciona, la equidad, seguridad humana e integración social con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres de las comunidades de los departamentos de Morazán y San Miguel. Asimismo, en sus fines, incluye, “Fortalecer capacidad organizativa con enfoque de género, Gobernabilidad democrática con enfoque de género y empoderamiento en todas las áreas con énfasis en mujeres y jóvenes” entre otros.

Más recientemente, esta disposición de política institucional se refuerza en su Plan Estratégico 2014 – 2018, que prioriza trabajar con mujeres y jóvenes, promoviendo la integración de más mujeres en la membresía y en los mecanismos de participación que la organización impulse.

Como una acción inmediata de esta voluntad política se ve reflejada con la asignación de recursos propios de la organización para invertir en temas de género, tales como la formación para el empoderamiento económico de las mujeres.

En otro orden, también se ha desarrollado una alianza con la Alcaldía de Perquín, para implementar un modelo de trabajo con mujeres, enfocado en el empoderamiento social, político y económico.

En cuanto a la participación de las mujeres dentro de los distintos cargos de la estructura organizativa de PADECOMSM, se tiene: una Junta directiva, electa cada 3 años,



conformada por 6 hombres y una mujer que ocupa el cargo de Síndica (representando solo el 14%); el resto de los cargos son ocupados por hombres (Presidente, Vicepresidente, Tesorero, Secretario y 2 vocales) equivalente al 86%.

Por otra parte, la participación de las mujeres en la planta de trabajadores y trabajadoras en su mayoría son hombres, de un total de 12 personas: 7 hombres y 5 mujeres.

Al revisar la participación en los proyectos que actualmente se ejecutan, se tiene que, el 52% de participantes son mujeres, reflejando con esto la relevancia que tiene la apuesta de elevar el nivel de involucramiento de las mujeres en las diferentes actividades que se impulsan.

En la región existen varias iniciativas de organización de mujeres, teniendo algunos niveles de coordinación y articulación con las siguientes:

- Asociación Camino de Brasas,
- Asociación Comunal de Mujeres de Morazán,
- Asociación de Mujeres de Rancho Quemado,
- Asociación de Desarrollo Integral de la Mujer (ADIM),
- Red Departamental de Mujeres de Morazán.

Dos de estas organizaciones están siendo apoyadas directamente por PADECOMSM y con el resto eventualmente realizan coordinaciones, por lo que se puede revigorizar este esfuerzo, articulando acciones.

Nivel de conocimiento institucional y personal

De acuerdo a los resultados del taller realizado con miembros de la Junta Directiva, personal técnico, y beneficiarias, se logra identificar que no ha existido un proceso sistemático de formación sobre el enfoque de género, aunque eventualmente han realizado esfuerzos de capacitación específica.



Es importante recalcar algunos de los conceptos (que tienen impacto en los procesos internos y externos de la institución) que son desconocidos o poco comprensibles para las poblaciones de la institución:

- La diferencia existente entre sexo y género: La falta de identificación de diferencias entre ambos conceptos puede derivarse en posibles abusos y limitantes en la relación

entre hombres y mujeres durante la convivencia cotidiana y las relaciones laborales (lenguaje sexista, el trato a compañeras de equipo, el desarrollo metodológico de actividades, y la identificación de necesidades específicas a nivel comunitario).

- Conciencia de género: Como resultado del desconocimiento sobre las diferencias biológicas y sociales entre hombres y mujeres, el accionar institucional se basa únicamente en la promoción de conciencia organizativa, sin tomar en cuenta las limitantes históricas (socialización de género) que las mujeres han tenido.
- Una de las más grandes limitantes existentes para la aplicación del enfoque de género, es la reproducción de estereotipos a nivel personal e institucional (identidad masculina, división sexual del trabajo, feminización y masculinización de actividades), esta puede ser observada en torno a la asignación de tareas institucionales, el tipo de intervención, la contratación y selección de autoridades.
- Los conceptos relacionados a la igualdad sustantiva (Política de género, sensible al género, neutro al género) son menos comprensibles, ya que su reconocimiento implica sensibilización previa e instalación de capacidades para el desarrollo de análisis de género.

En términos generales, como resultado de la autoevaluación realizada, se identifica que la mayoría de personas que participo en el taller tienen poco conocimiento sobre el marco legal en materia de género y violencia hacia la mujer.

El desconocimiento de regulaciones y marcos legales puede tener las siguientes implicaciones:

- Reglamento interno y/o manual de procedimientos no contemplan criterios para el seguimiento en casos de acoso, abuso, violencia dirigida hacia mujeres.
- Formulación de proyectos/iniciativas y ejecución de acciones no contemplan directrices sobre el abordaje integral en cuanto a derechos de la mujer (acceso, herramientas, recursos).
- Acciones y prácticas de género inequitativas

- No reconocer áreas de interés
- Poca disposición política, institucional y personal
- Bajo nivel de conocimiento institucional y personal

II. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO

Marco Jurídico Internacional y nacional

La promoción de la igualdad de derechos para las mujeres tiene una evolución a nivel mundial y nacional, como punto de partida se registra la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), de forma sucesiva surgen una serie de tratados y convenciones que lleva a los países suscriptores a fortalecer su marco jurídico nacional e materia de derechos específicos. En materia de género, cabe destacar la Convención para la eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra La Mujer (CEDAW) y sus consiguientes plataformas, las cuales apuestan por mejoras significativas para los derechos de las mujeres.

Marco Jurídico Nacional

El Salvador como país suscriptor de estas convenciones, avanza en modificaciones a la constitución en 1950 para habilitar el sufragio femenino; luego en 1983 crea el Código de Familia y 13 años más tarde (1996) aprueban una Política Nacional de la Mujer junto a la creación del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).

Una segunda etapa en el marco jurídico nacional, se sucede en los últimos años, con la aprobación de dos Leyes destinadas al avance de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia:

- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.
- Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres.

Marco Institucional (PADECOMSM)

Tanto la Personería Jurídica de PADECOMS como el Plan Estratégico 2014- 2019, establecen un compromiso específico para promover la igualdad de género.

III. MARCO CONCEPTUAL

La consideración de las políticas de equidad de género, tienen a su base el reconocimiento de la existencia de un desequilibrio en el goce pleno de derechos entre hombres y mujeres, situación que motiva a las personas agentes del desarrollo a plantearse el



desafío de buscar un camino y los mecanismos para lograr que todas las personas, sin distinción, tengan un acceso equitativo para decidir, optar y percibir los beneficios del desarrollo.

Esta política de equidad de género es un instrumento que recoge las grandes intenciones y los compromisos concretos para promover la equidad e igualdad y además expresa la voluntad institucional de PADECOMSM, de trascender a las acciones para el alcance de los propósitos definidos en la misma.

Una de las principales metodologías es el proceso técnico de transversalización de género, que considera la aplicación del enfoque en todos los niveles y espacios de una institución y de las personas que la conforman.

El análisis de género se torna importante dado que devela las relaciones de poder existentes, así como también los alcances de las intervenciones que pueden ser negativas, neutras, sensibles o transformadoras, de género.

El compromiso de todas las partes es fundamental, las personas deben estar dispuestas a hacer cambios, a ceder poder y a modificar los patrones tradicionales de sus relaciones, tanto entre similares como entre géneros.

Finalmente señalar que si bien los instrumentos o normativas son valiosos para promover los compromisos, hay que tener en cuenta que son las personas de los más altos niveles de liderazgo, quienes pueden marcar la diferencia, estableciendo la importancia que amerita la promoción de la igualdad con su presencia, participación activa y modelaje.

Estos 4 importantes elementos (transversalidad, análisis de género, compromiso institucional y liderazgo) son parte integrante de la Política de PADECOMSM.

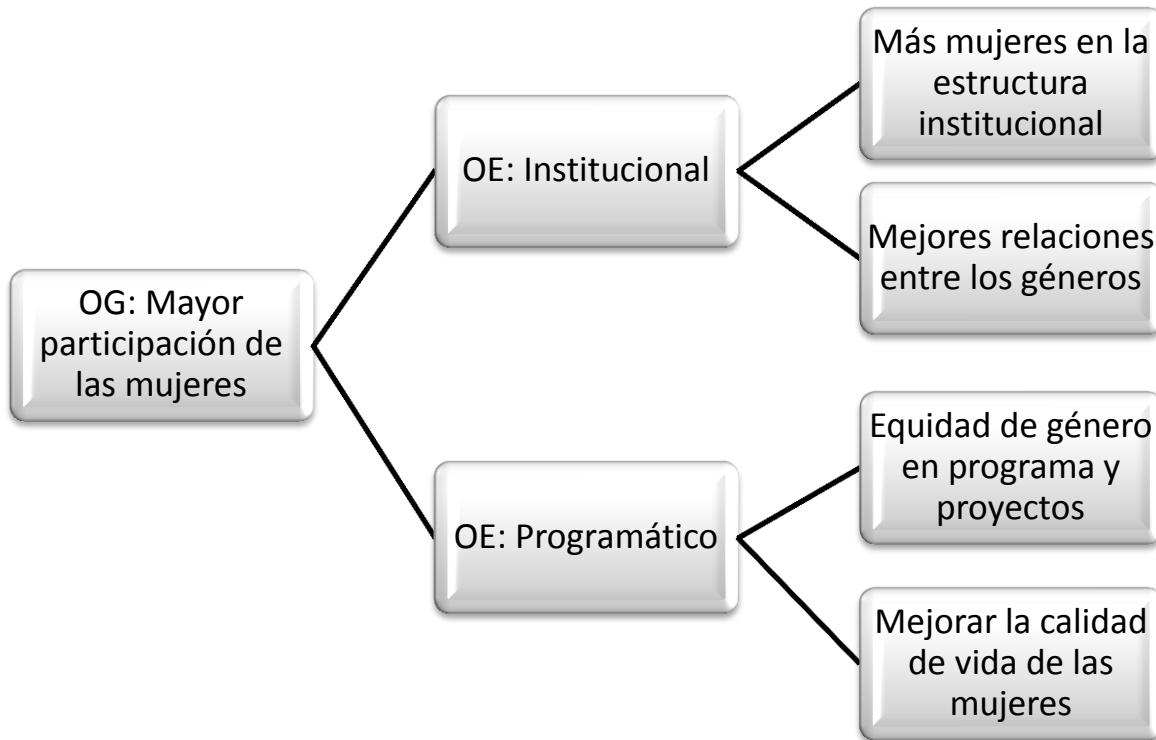
IV. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

- Asumir el enfoque de “género transformador” a nivel institucional y programático.
- Valorar y respetar los derechos de las mujeres sin ninguna distinción en razón de su género.
- Prioridad hacia las mujeres para superar las condiciones de inequidad.
- Igualdad de derechos en el acceso y control de los recursos y beneficios (gobernanza, laboral y programático).
- Cero tolerancia a las prácticas y costumbres discriminatorias contra las mujeres en la relación política, laboral y personal.
- Cero tolerancia a cualquier tipo o expresión de violencia de género (señales, lenguaje corporal, comportamientos, entre otros)

- Compromiso con el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres y sus familias.

V. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

PADECOMSM establece en su VISION “Ser una institución auto sostenible dedicada a promover y estimular procesos de desarrollo económico local y gestión ambiental con inclusión y equidad, centrada en la generación de conocimiento y habilidades emprendedoras e innovadoras, con prioridad en jóvenes y mujeres”; en consecuencia de esta declaración, verificada con el pensamiento de las personas integrantes de PADECOMSM se proponen los siguientes objetivos para la Política de Género, la cual se ha estructurado en un propósito amplio y 3 específicos, el primero enfocado en el plano institucional (interno de PADECOMSM) y los dos siguientes relacionados a los contenidos programáticos (externos), tal como se ilustra en la imagen siguiente:



OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la participación de las mujeres en PADECOMSM, mediante estrategias en la organización y los programas, que aseguren un acceso progresivo en la participación, toma de decisiones y beneficios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS INSTITUCIONAL

- 1. Fortalecer la participación política bajo los principios de equidad e igualdad de género en las diferentes instancias de la estructura orgánica de la institución.**
- 2. Promover relaciones de género, respetuosas y equitativas.**

Indicadores:

- Incremento progresivo de mujeres en la membresía.

- Asignación presupuestaria específica para la implementación de la Política de Género, con un 10% del presupuesto de PADECOMSM.
- Acciones e instrumentos realizados o modificados que promueven la igualdad de género.

LINEAMIENTOS DE ACCIÓN

- Formular un plan para la implementación de la Política de Género, estableciendo compromisos para cada nivel (directivo, técnico y programático) que contemple al menos lo siguiente:
 - Establecer un sistema de indicadores para evaluar la implementación del Plan de la Política.
 - ⊖ Incorporar en la normativa, manuales y procedimientos, las disposiciones de medidas con perspectiva de género para asegurar equidad e igualdad en los beneficios entre hombres y mujeres. Incluyendo acciones específicas para contratación a favor de las mujeres.
 - Diseñar e implementar un programa de formación inicial de inducción de género¹, que cubra: la comprensión del enfoque y los conocimientos básicos de herramientas técnicas para la aplicación en programas y proyectos, dirigido a la membresía y equipo institucional.
 - Implementar un proceso de formación continua para mantener la actualización y refuerzo del tema.
- Diseñar e implementar estrategias para estimular la incorporación de las mujeres a las diversas actividades de los proyectos.
- Institucionalmente organizar un equipo colegiado de género, liderado por la Junta Directiva y la dirección, y apoyado por un/a especialista de género.

¹ Áreas temáticas: legislación relativa a género, sensibilización, Estrategia de planificación bajo el enfoque género transformador, inteligencia emocional, entre otros.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS PROGRAMÁTICOS

En coherencia con el Plan estratégico 2014 – 2018 de PADECOMSM que plantea orientar los esfuerzos a aquellos segmentos de población más vulnerables (Jóvenes, mujeres y pequeños productores) en territorios específicos, desde una perspectiva de procesos a mediano y largo plazo, se propone lo siguiente en cuanto a la igualdad de género:

1. Mejorar la equidad de género en los programas y proyectos que impulsa PADECOMSM.

INDICADOR:

- Número de programas/proyectos diseñados con enfoque de género, aplicando herramientas y metodologías de género durante las fases de planificación, ejecución y evaluación de proyectos.
- Incremento de la participación de mujeres, en las diferentes estructuras de las organizaciones comunitarias.

LINEAMIENTOS DE ACCIÓN

- **Análisis situacional o de la problemática** desde la perspectiva de género: incluir datos desagregados por sexo, edad y diversidad cultural, y un análisis de las relaciones de poder en las zonas de intervención de los proyectos.
- **Planificación e implementación**, identificar metodologías y mecanismos que aseguren el abordaje de género, definiendo objetivos, resultados e indicadores de género explícitos, actividades y asignación de presupuesto.
- **Monitoreo y Evaluación**: garantizar que en este sistema, se incluyan: indicadores, resultados y la sistematización de experiencias y aprendizajes (anteriores, presentes y a futuro) explícitos en cuanto a la igualdad de género.

- **Impactos:** Cada programa debe asegurar el empoderamiento, la participación y liderazgo de las mujeres, construyendo una nueva identidad femenina y masculina que fomente relaciones equitativas de género.
- **Asocios y alianzas:** PADECOMSM promoverá socios y alianzas con organizaciones especializadas en la igualdad de género, tanto públicas como privadas, para llevar a cabo acciones programáticas y de incidencia a favor de la igualdad de género.
- **Comunicaciones:** el personal de programas y proyectos promueven y modelan una comunicación incluyente y no sexista en las publicaciones, comunicaciones y documentos institucionales.
- **Participación:** incorporar acciones que fomenten una participación activa e incluyente de jóvenes y mujeres en los programas y proyectos promovidos por PADECOMSM

2. Contribuir en mejorar la calidad de vida de las mujeres y sus familias, fortaleciendo capacidades y creando oportunidades para el empleo y autoempleo.

INDICADOR:

- Diseño y gestión de proyectos, convenios y otros mecanismos de cooperación enfocados en el fortalecimiento de la participación de las mujeres en la economía local.

LÍNEAS DE ACCIÓN

En correspondencia con la visión de PADECOMSM la cual establece promover y estimular procesos de desarrollo económico local y gestión ambiental con inclusión y equidad, centrada en la generación de conocimiento y habilidades emprendedoras e innovadoras, con prioridad en jóvenes y mujeres, se proponen las siguientes líneas de acción:

- Trabajar sistemáticamente en la **reducción de todas las prácticas** culturales y estructurales que limitan el ejercicio de los derechos de la mujer y la igualdad de género.

- **Empoderar** a las mujeres reconociendo y potencializando sus capacidades, así como promover la discriminación positiva para superar las asimetrías y garantizar sus derechos y pleno desarrollo.
- Impulsar **iniciativas económicas** que respondan a la demanda de mercado y oportunidades de negocios con enfoque de cadenas de valor y que promuevan la integración de mujeres preferentemente.
- Desarrollar **procesos de formación** incluyentes e integrales que comprendan habilidades para la vida, preparación para el trabajo, formación técnica / profesional que responda a la demanda de mercado laboral u oportunidades de negocio.
- Facilitación de **encuentros e intercambios** sobre buenas prácticas y experiencias de desarrollo productivo y empresarial con enfoque de género, dentro y fuera de la región garantizando oportunidades de participación y representación equitativa.
- **Divulgar leyes** que beneficien y protejan a mujeres en coordinación con instancias competentes.
- Concientizar y educar sobre el **mejor uso de los ingresos**, promoviendo procesos de ahorro y gasto responsable
- Promover acciones orientadas a **mejorar el acceso a empleo** digno de la población, con énfasis en las mujeres en su primer empleo.