



# Plan Trifinio

*“Agua sin fronteras”*

El Salvador • Guatemala • Honduras

## *Política Institucional para la Igualdad de Género*

Marisol Garcés Vergara

Con el apoyo de:



## Presentación

---

El Plan Trifinio, con apoyo de la Entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres - ONU Mujeres-, ha iniciado el proceso de institucionalización de la transversalización de género, con la intención de crear planteamientos, herramientas y/o mecanismos que formen parte de los marcos normativos de la institución, y a la vez desarrollar capacidades en el personal.

El Plan Trifinio ha venido desarrollando acciones para aportar al cumplimiento de los compromisos internacionales, regionales y nacionales en el tema de Derechos Humanos y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados con el enfoque de género. La Secretaría Ejecutiva Trinacional del Plan Trifinio, junto a la Gerencia Trinacional, han promovido el proceso de reflexión interna en el personal para iniciar un cambio de paradigma en la institución, que les permita integrar de mejor forma la igualdad de género en todo el quehacer del Plan Trifinio.

En este marco se ha identificado la necesidad de contar con una "Política Institucional de Igualdad de Género del Plan Trifinio" que ayude a avanzar en la transversalización del enfoque de género a través de la implementación de acciones sistemáticas por parte de las diversas instancias que componen la estructura del Plan Trifinio, avanzando paulatinamente hacia mejores condiciones de igualdad.

El documento de la política cuenta con dos partes esenciales:

- Una parte narrativa o conceptual, que contiene el posicionamiento que, como Plan Trifinio, se tiene respecto al abordaje de la transversalización de género.
- Una parte operativa, que integra el plan de acción con las acciones específicas que pueden ser implementadas por los diversos equipos de trabajo e instancias dentro del Plan Trifinio.

Esta Política Institucional que se presenta, fue construida sobre la base de las experiencias y acciones que el Plan Trifinio ha venido realizando para mejorar sus capacidades internas para el abordaje de la igualdad de género. Con la coordinación de la SET y CTPT y con la colaboración y participación del personal técnico y administrativo de las 3 direcciones nacionales (DEN), se hicieron grupos focales de trabajo para identificar acciones posibles dentro de la realidad del quehacer del Plan Trifinio.

En nombre de la Secretaría Ejecutiva Trinacional, me complace presentar la Política de Igualdad de Género, esperando que su apropiación incida en generar capacidades en el personal para que se logre la transversalidad del enfoque de género en los planes, programas y proyectos a fin de que los mismos respondan a las necesidades diferenciadas y específicas de mujeres y hombres.

Firma de Secretario Trinacional

## Índice de contenidos

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Siglas</b>   | <b>4</b>  |
| <b>1. Antecedentes</b>  | <b>5</b>  |
| <b>2. Política para la Igualdad de Género</b>                       | <b>7</b>  |
| 2.1. <i>Marco Normativo</i>   | 7         |
| 2.1.1. Marco Normativo Internacional                                | 7         |
| 2.1.2. Marco Normativo Regional                                     | 8         |
| 2.1.3. Marcos Normativos Nacionales                                 | 9         |
| 2.1.4. Marco Institucional del Plan Trifinio                        | 10        |
| 2.2. <i>Marco Teórico y Conceptual</i>                              | 13        |
| 2.2.1. Discriminación hacia las mujeres e igualdad de género        | 13        |
| 2.2.2. Transversalización de género en el Plan Trifinio             | 14        |
| 2.2.3. Definición de conceptos necesarios                           | 14        |
| 2.3. <i>Principios</i>  | 15        |
| 2.3.1. <i>Igualdad</i>  | 15        |
| 2.3.2. <i>No discriminación</i>                                     | 15        |
| 2.3.3. <i>Inclusión social</i>                                      | 16        |
| 2.3.4. <i>Regionalidad</i>  | 16        |
| 2.3.5. <i>Solidaridad y sororidad</i>                               | 16        |
| 2.4. <i>Enfoques</i>  | 17        |
| 2.4.1. <i>Equidad de género</i>                                     | 17        |
| 2.4.2. <i>Derechos humanos</i>                                      | 17        |
| 2.4.3. <i>Interseccionalidad</i>                                    | 17        |
| 2.4.4. <i>Interculturalidad</i>                                     | 18        |
| 2.4.5. <i>Gradualidad</i>   | 18        |
| 2.4.6. <i>Territorialidad</i>                                       | 18        |
| 2.4.7. <i>Sostenibilidad</i>  | 18        |
| 2.5. <i>Objetivos de la Política</i>                                | 19        |
| 2.5.1. <i>Objetivo general</i>                                      | 19        |
| 2.5.2. <i>Objetivos específicos</i>                                 | 19        |
| 2.5.3. <i>Temporalidad de la Política</i>                           | 19        |
| <b>3. Estrategia</b>  | <b>20</b> |
| 3.1. <i>Áreas de acción de la Política</i>                          | 20        |
| 3.2. <i>Plan de acción de la estrategia</i>                         | 20        |
| 3.2.1. <i>Área 1: Marcos y mandatos institucionales</i>             | 20        |
| 3.2.2. <i>Área 2: Recursos para la igualdad de género</i>           | 22        |
| 3.2.3. <i>Área 3: Administración de recursos humanos (RRHH)</i>     | 24        |
| 3.2.4. <i>Área 4: Formación del personal en igualdad de género</i>  | 27        |
| 3.2.5. <i>Área 5: Comunicación y sensibilización</i>                | 28        |
| 3.2.6. <i>Área 6: Promoción de la participación en igualdad</i>     | 30        |
| 3.3. <i>Monitoreo y evaluación de la Política</i>                   | 33        |
| 3.3.1. <i>Matriz de definición de indicadores para el monitoreo</i> | 33        |

|           |   |           |
|-----------|---|-----------|
| 3.3.2.    | <i>Lógica en que se realizará el monitoreo</i>            | 37        |
| 3.3.3.    | <i>Evaluación de la Política</i>                          | 38        |
| 3.3.4.    | <i>Sistematización de buenas prácticas y aprendizajes</i> | 39        |
| <b>4.</b> | <b>Bibliografía</b>                                       | <b>40</b> |
| <b>5.</b> | <b>Anexo 1: Definición de conceptos de la política.</b>   | <b>42</b> |

## Siglas

|             |  |
|-------------|--|
| CC-SICA     | Comité Consultivo del SICA   |
| CE-SICA     | Comité Ejecutivo del SICA.   |
| COMMCA      | Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana.                        |
| CS-CC-SICA  | Comités Sectoriales del Comité Consultivo del SICA.  |
| CTPT        | Comisión Trinacional del Plan Trifinio.  |
| ECA         | Empresa Comunitaria Asociativa   |
| ODS         | Objetivos de Desarrollo Sostenible.  |
| ONU Mujeres | Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer.                    |
| PRIEG/SICA  | Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del SICA.                                      |
| SET         | Secretaría Ejecutiva Trinacional del Plan Trifinio.  |
| SG-SICA     | Secretaría General del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA).                         |
| SICA        | Sistema de la Integración Centroamericana.   |
| SIECA       | Secretaría de Integración Económica Centroamericana.   |
| ST-COMMCA   | Secretaría Técnica del Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana. |

## 1. Antecedentes

El Plan Trifinio es un organismo regional que forma parte del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA). Busca desarrollar un proceso de gestión del ambiente y del territorio, con el fin de mejorar las condiciones de vida de las comunidades fronterizas. En el año de 1997, se establece la Comisión Trinacional del Plan Trifinio (CTPT), con la firma de un Tratado Trinacional, entre las Repúblicas de El Salvador, Guatemala y Honduras; la cual es liderada por los Vicepresidentes de El Salvador y Guatemala, y un Designado (a) Presidencial de Honduras, como el ente encargado de tutelar la ejecución del Plan Trifinio y de su permanente actualización (Art.5).

La Región Trifinio está ubicada entre los 88°45' y 89°50' de longitud oeste y entre los 14°05' y 15°12' de latitud norte. En el centro de la región se encuentra el macizo de Montecristo donde confluyen las fronteras de El Salvador, Guatemala y Honduras. Esta región está conformada por:

- 8 municipios en El Salvador:
  - Departamento de Santa Ana, con 5 municipios: Metapán, Santa Rosa Guachipilín, San Antonio Pajonal, Masahuat y Santiago de la Frontera;
  - En el Departamento de Chalatenango con 3 municipios: Citalá, San Ignacio y La Palma.
- 15 municipios en Guatemala:
  - Departamento de Chiquimula con 11 municipios: Esquipulas, Chiquimula, Olopa, Quezaltepeque, Camotán, Jocotán, Ipala, Concepción Las Minas, San José, San Juan Ermita y San Jacinto.
  - Departamento de Jutiapa con 4 municipios: Agua Blanca, Asunción Mita, Santa Catarina Mita y Atescatempa.
- 22 municipios en Honduras:
  - Departamento de Ocotepeque con 16 municipios: Ocotepeque, Belén Gualcho, Concepción, Dolores Merendón, Fraternidad, La Encarnación, La Labor, Lucerna, Mercedes, San Fernando, San Francisco del Valle, San Jorge, San Marcos, Santa Fe, Sensenti y Sinuapa.
  - Departamento de Copán con 6 municipios: Copán Ruinas, Cabañas, Santa Rita, San Agustín, La Unión y Concepción.

El desarrollo humano inclusivo es una premisa esencial del desarrollo territorial y de la creación de capacidades de los diferentes actores. La Estrategia "Actualización de la Estrategia del Plan Trifinio 2014-2018"<sup>1</sup>, se sustenta en un enfoque de derechos humanos, que promueve el desarrollo humano, equidad de género y fomenta una mayor participación de mujeres, hombres, jóvenes y grupos étnicos en las estrategias de desarrollo sostenible.

Para el cumplimiento de las funciones que le otorga el Tratado a la CTPT, ésta tendrá una Secretaría Ejecutiva Trinacional y un Comité Consultivo más las unidades técnicas trinacionales que considere necesarias. Asimismo, la CTPT "...contará con el apoyo de los Ministerios, Secretarías de Estado, Instituciones e Instancias gubernamentales relacionadas con los Programas, Subprogramas, proyectos y acciones del Plan Trifinio".

---

<sup>1</sup> Disponible en: <http://plantrifinio.int/quienes-somos/estrategia-trinacional>

En el año 2013 se aprobó la Política Regional de Igualdad y Equidad de Género (PRIEG) por los jefes y jefa de Estados y de Gobiernos del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), con el objetivo que para el 2025 los Estados parte del SICA hayan incorporado las medidas necesarias para garantizar el pleno desarrollo y el adelanto de las mujeres de Centro América y República Dominicana en condición de igualdad y equidad, en las esferas política, social, económica, cultural, ambiental e institucional, tanto a escala regional como en los ámbitos nacionales.

ONU Mujeres y el Plan Trifinio, firmaron el *"Memorando de entendimiento entre la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y la Comisión Trinacional del Plan Trifinio"* diseñado en el marco del Programa Mujeres, Economía Local y Territorios (MELyT), financiado por la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo (AICS). Ambas instancias trabajan para mejorar las condiciones de vida de las mujeres rurales en Guatemala, El Salvador y Honduras, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Dentro de sus considerandos plantea que *"las dos instituciones comparten objetivos comunes y desean cooperar en ámbito de interés mutuo a fin de mejorar la eficacia de su trabajo en aras del desarrollo, y buscan avanzar en temas vinculados a la promoción de los derechos económicos, sociales y ambientales de las mujeres en la región, especialmente a través de programas y proyectos que promuevan la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres."* Además, este memorando, en el ámbito de colaboración 2, plantea *"Contribuir al fortalecimiento de las capacidades de la CTPT para manejar de manera efectiva el conocimiento construido alrededor de los temas de género en el plano regional y en los tres países"*.

Asimismo, la Red de Mujeres del Trifinio (Red HOSAGUA) ha venido realizando propuestas para lograr acuerdos de trabajo conjunto con el Plan Trifinio, con la finalidad de avanzar en el empoderamiento de las mujeres y en mejorar sus condiciones de vida. Dentro de sus propuestas, destacan tres:

- 1) Integración de la Red HOSAGUA en el Consejo Consultivo del Plan Trifinio.
- 2) Creación de una Política Institucional de Género para el Plan Trifinio, con el apoyo del programa MELyT
- 3) Creación de la Unidad de Género a nivel trinacional, integrada por personal especializado que asesora y capacita en igualdad de género a toda la estructura del Plan trifinio

En este marco de trabajo, es que se inicia la construcción de la Política Institucional para la Igualdad de Género del Plan Trifinio, con la intención de transversalizar la igualdad de género en sus fundamentos, en su estructura y en el trabajo que realiza con las poblaciones de la zona.

Debido a que actualmente está en proceso de construcción el Plan Maestro Participativo de la Región Trifinio para los siguientes años, el documento de la política no podrá integrar las nuevas definiciones que surjan, especialmente en lo relacionado con los ejes de trabajo. Sin embargo, se tomará en cuenta la experiencia de lo realizado y el mandato con el que se cuenta, tanto para la definición de aspectos conceptuales como en las acciones posibles a realizar. Se considera importante que las acciones planteadas en esta política puedan ser consideradas dentro de la Estrategia Trinacional en construcción, para que esta ya contenga el trabajo de transversalización de la igualdad de género.

---

## 2. Política para la Igualdad de Género

---

### 2.1. Marco Normativo

#### 2.1.1. Marco Normativo Internacional

Guatemala, El Salvador y Honduras son países signatarios de varios pactos y convenios internacionales, que dan un marco para el trabajo en igualdad de género, entre estos destacan:

#### Tratados internacionales sobre Derechos Humanos

- a) Declaración Universal de Derechos Humanos: adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) el 10 de diciembre de 1948, en la ciudad de París, Francia. Constituye el documento macro que regula las relaciones jurídicas y sociales sobre la base de un conjunto de derechos humanos universales, aplicables a todos los seres humanos.
- b) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR, por sus siglas en inglés): Adoptado por la Asamblea General de la ONU el 16 de diciembre de 1966 y entrando en vigor el 23 de marzo de 1976. En su Artículo 2 plantea que los Estados asumen la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos reconocidos, de toda persona en su territorio o bajo su jurisdicción.
- c) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR, por sus siglas en inglés): Fue adoptado por la Asamblea General de la ONU el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976. Reconoce los derechos económicos sociales y culturales (llamados de segunda generación) y establece mecanismos para su protección y garantía.
- d) Convención Americana de los Derechos y los Deberes del Hombre (CADH o "Pacto de San José"): Creada el 22 de noviembre de 1969, entró en vigencia el 18 de julio de 1978. Plantea que los Estados se "comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole..."
- e) Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW): Aprobada por la Asamblea General de la ONU en 1979, entra en vigor el 3 de septiembre de 1981. Este acuerdo es histórico y considerado como el tratado de derechos humanos más importante para las mujeres. Enfatiza en la igualdad de derechos, así como el principio de no discriminación.
- f) Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer: Resolución 48/104 de la Asamblea General de la ONU, en el año 1993. Define la violencia contra la mujer como "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada."

- g) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará): Fue adoptada por la Organización de Estados Americanos en el año 1994, y es uno de los avances más importantes en la defensa de los derechos de la mujer, porque obliga a los Estados parte de la Organización de Estados Americanos (OEA), a incorporar en su legislación, normas que penalicen la violencia basada en género.
- h) Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo: Realizada en el año 1994, plantea: "Promover la equidad y la igualdad de los sexos y los derechos de la mujer, así como eliminar la violencia de todo tipo contra la mujer". Los programas de población y desarrollo deben respetar que sea la mujer quien controle su fecundidad.
- i) Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Declaración Beijing 1995): Esta declaración también es considerada histórica en los avances de los derechos de las mujeres. Cada Estado participante se compromete a incorporar la perspectiva de género en todos sus programas y políticas públicas. Los Estados adoptaron también una Plataforma de Acción que contiene tres principios fundamentales: (a) la habilitación de la mujer; (b) la promoción de los derechos humanos de la mujer; y (c) la promoción de la igualdad de la mujer.

### **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

En la Cumbre para el Desarrollo Sostenible de septiembre del 2015, los Estados Miembros de la ONU aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye un conjunto de 17 ODS que buscan poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático, también conocidos como Objetivos Mundiales. En todos los ODS, se ha incorporado de forma transversal la igualdad de género y en todas las metas se espera que se trabaje por la igualdad. Además, el objetivo número 5 se relaciona directamente con la igualdad de género, y plantea: "*Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*" y propone 9 metas para alcanzarlo.

#### **2.1.2. Marco Normativo Regional**

Creación del Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana (COMMCA) en el 2005 y la Declaración de Panamá "Sobre Género, Integración y Desarrollo", adoptada en la XXXV Reunión de jefes y jefas de Estado y de Gobierno, en junio de 2010, que renueva los compromisos con la igualdad y equidad de género, relevante para la agenda integracionista del desarrollo de los países del SICA.

De acuerdo al Convenio Constitutivo del COMMCA, una de sus principales atribuciones consiste en impulsar a nivel regional "los procesos de institucionalización de las políticas de igualdad y equidad de género" (art. 6, inciso b), a partir del entendimiento de que dicho Consejo es un órgano de planteamiento, análisis y para la formulación de recomendaciones sobre asuntos políticos, económicos, sociales y culturales de interés común y en función de promover y vincular el desarrollo de los países que integran el SICA.



En seguimiento a esta resolución, los jefes y jefa de Estado y de Gobierno del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), en su XLII Reunión Ordinaria, celebrada el 14 de diciembre de 2013 en Panamá, aprobaron la Política Regional de Igualdad y Equidad de Género (PRIEG-SICA)<sup>2</sup>, elaborada y promovida por el COMMCA a partir del 13 de enero de 2014, fecha en que tuvo lugar su lanzamiento en Santo Domingo, República Dominicana. Además de representar el compromiso regional con el tema de género, es una política orientadora que establece una ruta y directrices que se materializarán en planes de acciones sectoriales e institucionales, así como en las políticas y planes de desarrollo nacionales y regionales.

La PRIEG/SICA, establece 7 ejes estratégicos que responden a ciertos objetivos específicos: 1) Autonomía económica; 2) Educación para la igualdad; 3) Gestión y prevención integral del riesgo a desastres; 4) Salud en igualdad; 5) Seguridad y vida libre de violencias; 6) Participación política y en la toma de decisiones; 7) Condiciones para la implementación y sostenibilidad de la política.

### 2.1.3. Marcos Normativos Nacionales

En los tres países existen leyes y políticas públicas orientadas a la protección de las mujeres y a mejorar la situación de la igualdad de género.

#### Guatemala:

- Constitución Política de la República de Guatemala (1985)
- Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar (Decreto 97-1996)
- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer (Decreto 07-1999)
- Ley Orgánica del Presupuesto y Clasificador Presupuestario de Género (Decreto 101-1997)
- Ley de Desarrollo Social (Decreto 42/2001)
- Ley del Sistema Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional –SAN- (Decreto 32-2005)
- Derogación del Art. 200 del Código Penal (Decreto 17-1973), que prescribía la acción penal por delitos sexuales cuando el autor contraía matrimonio con la víctima (Reforma en año 2005)
- Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer (Decreto 22-2008)
- Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas (Decreto 09-2009)
- Código de Migración (Decreto 44-2016)
- Ley de Búsqueda Inmediata de Mujeres Desaparecidas (Decreto 9-2016)
- Ley del Banco de Datos Genéticos para uso Forense (Decreto 22-2017)
- Ley Orgánica del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito (Decreto 9-2019)

#### Honduras:

- Constitución Política de la República de Honduras (1982)
- Ley Contra la Violencia Doméstica (Decreto 132/97)
- Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (Decreto 34/2000)
- II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022 (II PIEGH)
- Ley Contra la Trata de Personas (Decreto 59/2012)
- Política Nacional de Salud Sexual y Reproductiva (DGN PA 01-2015, del 17 agosto del 2016)

<sup>2</sup> Política publicada en la página de Internet del COMMCA: [www.sica.int/commca](http://www.sica.int/commca).

- Unidad de Investigación de Muertes Violentas de Mujeres y Femicidios del Ministerio Público (Decreto 106/2016)
- Ley de Maternidad y Paternidad responsable (Decreto 93/2013)

#### **El Salvador:**

- Constitución Política de la República de El Salvador (1983)
- Ley Contra la Violencia Intrafamiliar (Decreto 902/1996)
- Reformas al Código Procesal Penal para la eliminación de la explotación sexual comercial de personas; y agravantes al delito de trata de personas (Decreto 457 y 458/2204)
- Reformas al Código Penal, que tipifican los delitos de violación sexual y da tratamiento a delitos de violencia sexual, e introduce una definición de acoso sexual (Decreto 745/2008)
- Ley especial para la protección y desarrollo de la persona migrante salvadoreña y su familia (Decreto 655/2011)
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres (Decreto 645/2011)
- Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para Las Mujeres (Decreto 520/2011)
- Ley Especial contra la Trata de Personas (Decreto 824/2014)
- Decreto para la creación de los Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres (Decreto 286/2016)
- Ley del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (Decreto 644/2018)

#### **2.1.4. Marco Institucional del Plan Trifinio**

Durante el año 2020, el Plan Trifinio comenzó el proceso de construcción del Plan Maestro Participativo de la Región Trifinio como instrumento de planificación territorial que definirá el marco estratégico de su trabajo, así como los ejes y acciones que desarrollarán a corto, mediano y largo plazo.

Debido a que esta Política Institucional de Género ha sido creada antes de finalizar el proceso de construcción del Plan Maestro, como marco institucional se han empleado los documentos con los que el Plan Trifinio cuenta a la fecha:

- La Estrategia Trinacional 2010-2020
- La actualización de la Estrategia 2014-2018, donde se plantea que el desarrollo humano inclusivo es una premisa esencial del desarrollo territorial y de la creación de capacidades de los diferentes actores. La estrategia, se sustenta en un enfoque de derechos humanos, que promueve el desarrollo humano y la equidad de género, y fomenta una mayor participación de mujeres, hombres, jóvenes y grupos étnicos en los procesos de desarrollo sostenible.

Estas estrategias señalan la siguiente misión, visión y objetivo estratégico<sup>3</sup>:

**Misión:** Construir un modelo de desarrollo territorial transfronterizo, participativo y transparente de la región Trifinio, con el involucramiento activo de las comunidades, actores locales nacionales y regionales,

<sup>3</sup> Disponible en: <https://www.plantrifinio.int/nuestra-institucion/biblioteca/category/13-estrategia-plan-trifinio>

que permita el desarrollo económico, social, ambiental y la preservación de la riqueza hídrica y biodiversidad de sus ecosistemas.

**Visión:** Las poblaciones de la región Trifinio construyen de forma integral su propio desarrollo, conviviendo armónicamente con los recursos naturales, considerando el territorio compartido por El Salvador, Guatemala y Honduras como unidad ecológica indivisible, con beneficios económicos, sociales y ambientales sostenibles.

**Objetivo:** Contribuir al desarrollo humano sostenible en la región Trifinio en armonía con la naturaleza y en el marco de un modelo participativo de integración trinacional entre El Salvador, Guatemala y Honduras.

La estrategia trinacional 2014-2018, plantea los siguientes ejes estratégicos y líneas de acción<sup>4</sup>:

**Ejes estratégicos y líneas de acción del Plan Trifinio – Estrategia 2014 - 2018**

| <b>Ejes Estratégicos</b>   | <b>Líneas de Acción</b>  |
|--|--|
| <b>Eje 1. Integración regional y cooperación transfronteriza</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Fortalecimiento del proceso de integración transfronteriza</li> <li>2) Fortalecimiento de la institucionalidad del Plan Trifinio</li> <li>3) Articulación de la cooperación nacional, regional e internacional</li> <li>4) Fortalecimiento de capacidades para la gestión territorial sostenible</li> <li>5) Gestión integrada de fronteras</li> </ol> |
| <b>Eje 2. Desarrollo Social con Enfoque de Género y Juventud</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Apoyo a la formación de capacidades (formal y no formal) de la juventud con enfoque de género</li> <li>2) Saneamiento básico y apoyo a salud preventiva</li> <li>3) Apoyo a los sistemas comunitarios de seguridad alimentaria y nutricional (SAN)</li> <li>4) Promoción del uso de fuentes alternativas de energía renovable</li> </ol>               |
| <b>Eje 3. Economía Sustentable</b>                               | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Fomento de las cadenas de valor con base en los rubros productivos con mayor potencial</li> <li>2) Atracción de inversiones y promoción de exportaciones</li> <li>3) Fortalecimiento de la economía familiar y comunitaria</li> <li>4) Promoción del desarrollo económico local</li> <li>5) Desarrollo de la "marca territorial Trifinio"</li> </ol>   |
| <b>Eje 4. Medio Ambiente y Cambio Climático</b>                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Protección y conservación de ecosistemas en áreas críticas</li> <li>2) Manejo integral de desechos sólidos y líquidos</li> <li>3) Impulsar procesos de ordenamiento y desarrollo territorial</li> <li>4) Gestión integral del recurso hídrico</li> <li>5) Adaptabilidad al cambio climático</li> </ol>   |

Además, la Estrategia Trinacional 2014-2018, integra los enfoques de equidad de género, la participación e inclusión social, así como la gestión de riesgos y adaptación al cambio climático.

En cuanto a la estructura orgánica del Plan Trifinio, la Estrategia 2014-2018, señala que la estructura está compuesta de 4 niveles:

<sup>4</sup> Fuente: Estrategia Trinacional 2014-2018. Disponible en: <https://www.plantrifinio.int/nuestra-institucion/biblioteca/category/13-estrategia-plan-trifinio>

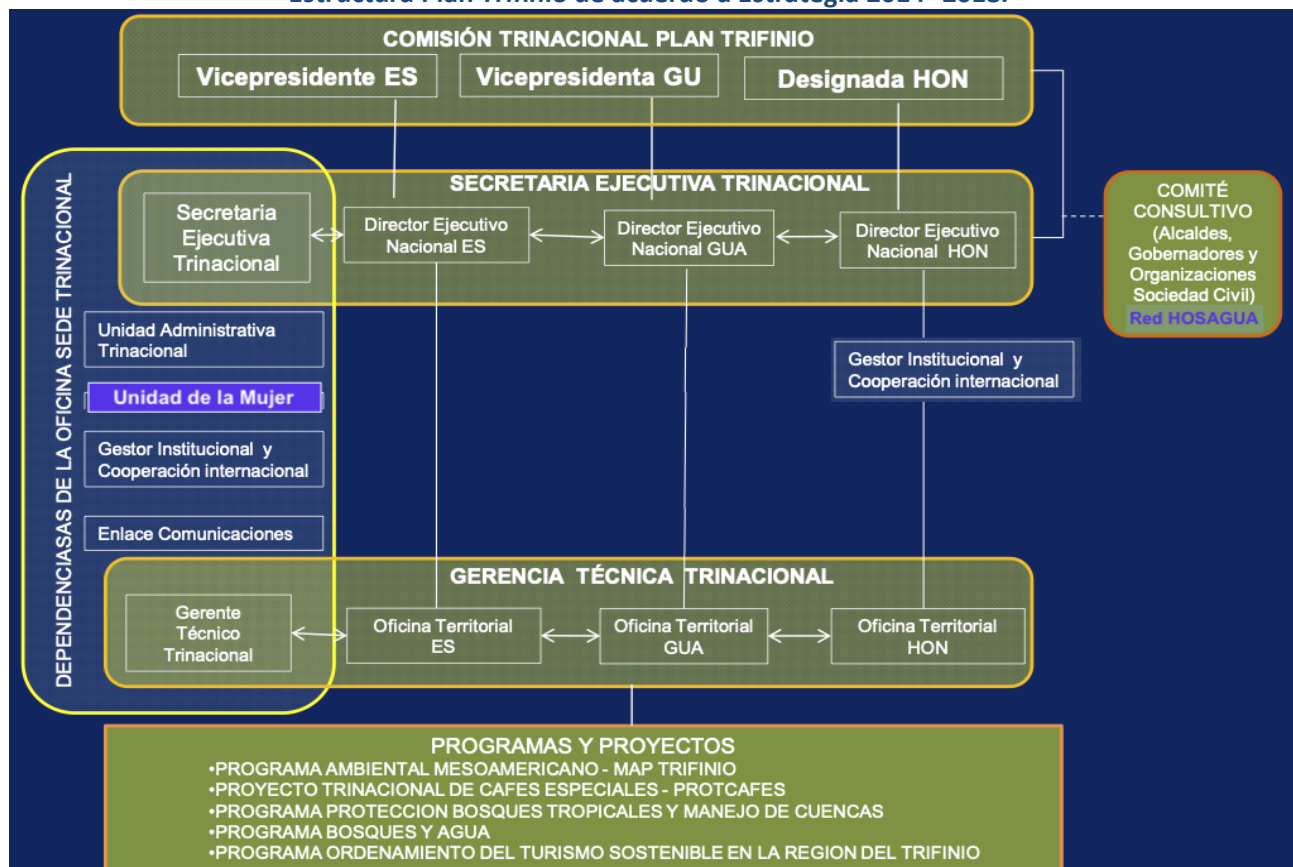
- La Comisión Trinacional del Plan Trifinio (CTPT)
- La Secretaría Ejecutiva Trinacional (SET)
- La Gerencia Técnica Trinacional
- Los programas y proyectos.

Además, cuenta con un Consejo Consultivo y una dependencia Trinacional integrada por una Unidad Administrativa Trinacional, el Gestor Institucional y de Cooperación Internacional y el enlace de comunicaciones. Sin embargo, a partir de las propuestas realizadas por la Red HOSAGUA, se propone que el Plan Trifinio pueda modificar la estructura integrando:

- Participación de la Red HOSAGUA en el Comité Consultivo
- Creación de la Unidad de Género a nivel trinacional en la estructura institucional, como una unidad técnica especializada que asesora, capacita y acompaña al personal para la implementación de las acciones de igualdad de género. Dependiendo de los recursos con los que cuente cada oficina territorial, podría incluirse personal técnico responsable de género, que trabajaría en coordinación con la responsable de la Unidad de Género Trinacional.

Con el nuevo Plan Maestro en diseño, es probable que esta estructura se modifique, pero tendría que incorporar el Consejo Consultivo y la Unidad de Género, para ser coherente con esta política.

#### Estructura Plan Trifinio de acuerdo a Estrategia 2014 -2018.



## 2.2. Marco Teórico y Conceptual

### 2.2.1. Discriminación hacia las mujeres e igualdad de género

Las diferencias entre las mujeres y hombres de una sociedad se deben, en gran medida, a los patrones culturales derivados de las relaciones de género. Es decir, la masculinidad y la femineidad son expectativas construidas socialmente y no categorías determinadas por la condición biológica. La desigualdad entre mujeres y hombres tiene como base estas diferencias de género, es decir las diversas interpretaciones y construcciones socioculturales que se hacen a partir de las características anatómicas y fisiológicas relacionadas con el sexo de los individuos. A través de estos imaginarios se construyen roles y responsabilidades que se asignan a las personas, dependiendo si se nace hombre o mujer.

A nivel mundial en las últimas décadas, ha aumentado el reconocimiento por parte de los gobiernos y de la sociedad civil, de la situación crítica en la que viven mujeres y niñas debido a la discriminación de género y se reconoce que no es posible promover un desarrollo humano sostenible sin garantizar el disfrute de los derechos humanos tanto a hombres como mujeres en condiciones de equidad.

El género, como categoría de estudio, se ha vuelto una herramienta analítica, indispensable para analizar los procesos de desarrollo. Desde una perspectiva de género, es importante identificar y dar valor a las capacidades de resiliencia y autonomía de las mujeres y de los hombres en cada contexto histórico y social, con el fin de reducir vulnerabilidades y de fortalecer habilidades, destrezas, y conocimientos necesarios para lograr un desarrollo inclusivo e integral. Esta capacidad de resiliencia desarrollada en sus trayectorias de vida y puesta en juego en una situación de crisis debería transformarse en una oportunidad para erradicar las relaciones de subordinación en que muchas veces se encuentran.

Género no significa "mujer"; sin embargo, dado que las mujeres suelen estar en una posición de desventaja, especialmente en países en desarrollo como Guatemala, Honduras o El Salvador, la promoción de la igualdad de género requiere que se dedique una especial atención a la formación y al empoderamiento de las mujeres en la toma de decisiones, en el aprovechamiento de oportunidades y responsabilidades, en igualdad de condiciones.

La igualdad de género tiene una función estratégica en la lucha por los derechos de las mujeres, además es constitutiva en los sistemas democráticos contemporáneos ya que a través de ella es posible acceder a derechos, libertades y atribuciones políticas y ciudadanas. En este sentido, la igualdad supone el pleno y universal derecho de mujeres y hombres a disfrutar de la ciudadanía, que de manera general implica el conjunto de derechos y deberes políticos, civiles y sociales.

La incorporación de una perspectiva de género integra la igualdad de género en las organizaciones públicas y privadas de un país, en políticas centrales o locales, y en programas de servicios y sectoriales. Alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es un fin en sí mismo y proporciona beneficios sinérgicos en todas las áreas de desarrollo sostenible. (ONU Mujeres, 2018)

### 2.2.2. Transversalización de género en el Plan Trifinio

Los Estados tienen estructuras y prácticas que históricamente han marginado a las mujeres a través de las cuales se han producido y reproducido desigualdades de género. Sin embargo, también puede ser un actor clave para llevar a cabo acciones integrales a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Una de las estrategias para lograr esto es la transversalización de género, que propone incluir la perspectiva de género tanto en la estructura de las instituciones estatales como en sus políticas públicas que generan. (OAS, 2011)

Los esfuerzos institucionales para la "transversalización de género" se entienden como la integración de la perspectiva de género en todas las esferas, niveles y espacios de las instituciones, y promueve cambios al marco normativo, político y social para que el impacto de las decisiones contribuya a la igualdad de género (UN Women, 2020). Además, plantea el reconocimiento de que tanto hombres como mujeres son titulares de derechos y que la existencia de relaciones de desigualdad, son un obstáculo para la realización de dichos derechos. En el modelo de la Transversalidad y de la transformación de las relaciones y regímenes de género, se busca establecer un nuevo estándar para que tanto mujeres como hombres se desarrollen en igualdad.

La transversalización de la perspectiva de género es un proceso complejo, sin embargo, la voluntad política de una institución permite que se genere consenso entre autoridades sobre la importancia de crear mecanismos institucionales que garanticen su puesta en marcha a través de acciones específicas. Al desarrollar las capacidades institucionales que promueven una cultura organizacional igualitaria, la institución es capaz de identificar si existen desigualdades en las reglas informales, así como comportamientos o actitudes discriminatorios; y, en consecuencia, toma las medidas necesarias para promover una cultura donde se privilegie las relaciones equitativas y sin discriminación de ningún tipo.

#### **Ventajas de considerar la transversalización de género**

- Hace visible los problemas o desigualdades que no se ven con normalidad.
- Promueve que el personal haga un análisis permanente de los efectos del desarrollo en mujeres y hombres.
- Mejora la transparencia y la toma de decisiones.
- Mejora el uso de los recursos humanos, al reconocer a mujeres y hombres con capacidades y oportunidades similares.
- Deja espacio para valorar la diversidad de capacidades y abre paso a un nuevo paradigma de organización.
- Da mejores bases a todas las acciones que se desarrollen para la igualdad de género.

### 2.2.3. Definición de conceptos necesarios

Uno de los aspectos cruciales de la política es ayudar a superar las visiones o enfoques personales que existen en relación con la igualdad de género, y por ello se vuelve indispensable definir algunos conceptos clave que conformarán el posicionamiento institucional que el Plan Trifinio tiene respecto a esta temática. Se espera que estas definiciones construyan el lenguaje común institucional relacionado con la transversalidad de género. La definición de estos conceptos se encuentra en el Anexo 1 de la política.

## 2.3. Principios

La igualdad de género es en sí misma un elemento crucial del desarrollo integral, inclusivo y sostenible<sup>5</sup>, y no se podría hablar de este tipo de desarrollo sino se promueve el empoderamiento y la participación inclusiva, accesible y sin discriminación de las mujeres.

Los modelos de desarrollo guardan una estrecha relación con la construcción de las relaciones de poder entre las personas y tienen el potencial de aumentar, mantener o disminuir las desigualdades sociales. Un modelo de desarrollo inequitativo y no sostenible contribuirá a construir relaciones más desiguales entre hombres y mujeres. Los modelos de desarrollo más humanos, equitativos y sostenibles generan mejores condiciones para superar las desigualdades, y por eso es necesario integrar la igualdad de género como un eje transversal en el funcionamiento y trabajo institucional.

Para esta Política Institucional para la Igualdad de Género, el Plan Trifinio integra una serie de principios relacionados con la Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de Integración Centroamericana, así como otros relacionados con su visión de desarrollo inclusivo y sostenible, a saber:

### 2.3.1. Igualdad

Al igual que la PRIEG/SICA 2014-2025, esta política sume el concepto de igualdad desarrollado por el Comité de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW). La igualdad como un concepto complejo formado por tres elementos o principios: la igualdad substantiva o de resultados, la no discriminación y la responsabilidad estatal. La "verdadera igualdad" resulta, según este planteamiento, de la conjugación de estos tres elementos. (CEDAW, 1979)

La igualdad de género parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad histórica y acorten las brechas entre mujeres y hombres (ONU Mujeres, 2015). Este principio compromete a los Estados y sus instituciones a promover cambios en todos los niveles de la sociedad; cambios en la cultura y prácticas de sus instituciones, así como en las estructuras de poder social y económico (PRIEG, 2013).

### 2.3.2. No discriminación

La CEDAW, en su Artículo 1, define la discriminación contra las mujeres como:

"toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera." (CEDAW 2013)

---

<sup>5</sup> El Desarrollo Sostenible es aquel capaz de satisfacer las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades. Esto supone cuidar del medioambiente y de la biodiversidad de tal modo que todas las personas de hoy y de mañana puedan contar con los recursos naturales y energéticos necesarios para el bienestar. (Comisión Brundtland, 1987)

El principio de no discriminación plantea que todas las personas, hombres y mujeres, deben tener acceso equitativo y justo a las oportunidades que ofrece la sociedad, donde se garanticen iguales derechos sin ninguna discriminación por motivos de sexo, edad, religión, origen étnico, posición económica, convicciones, discapacidad, u orientación sexual. La discriminación impide el desarrollo pleno del potencial de la persona, mina la confianza en las virtudes de las sociedades democráticas y provoca exclusión social. (CE, 2003)

### **2.3.3. Inclusión social**

Tiene que ver con la obligación estatal de promover económica, social, política y culturalmente, a los grupos de la población que afrontan mayores desventajas, grupos en condiciones de mayor vulnerabilidad. (COMMCA-SICA, 2013)

Este principio, valora positivamente la diversidad de las personas y las diferencias individuales, entendiéndolo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la participación activa de todas las personas. Asegura que aquellas personas que están en riesgo de pobreza y exclusión social, tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven. (PNUD México, 2015)

### **2.3.4. Regionalidad**

Se entenderá como el respeto a los consensos en la toma de decisiones y la preeminencia de las acciones (COMMCA-SICA, 2013), que sean definidas de manera concertada entre los gobiernos de los países que forman parte del Plan Trifinio. Se considera que el trabajo conjunto agrega valor a los esfuerzos en los niveles nacionales.

### **2.3.5. Solidaridad y sororidad**

La solidaridad es el compromiso con los objetivos comunes que se tienen como países dentro del Plan Trifinio. La solidaridad, desde un enfoque feminista se entiende como sororidad o hermandad entre mujeres.

“La sororidad parte de un esfuerzo por desestructurar la cultura y la ideología de la femineidad que encarna cada una, como un proceso que se inicia en la amistad/ enemistad de las mujeres y avanza en la amistad de las amigas, en busca de tiempos nuevos, de nuevas identidades... significa la amistad entre mujeres diferentes y pares, cómplices que se proponen trabajar, crear, convencer, que se encuentran y reconocen en el feminismo, para vivir la vida con un sentido profundamente libertario. La alianza de las mujeres en el compromiso es tan importante como la lucha contra otros fenómenos de la opresión y por crear espacios en que las mujeres puedan desplegar nuevas posibilidades de vida” (COMMCA, 2013; citando a Lagarde, 2012).



---

## 2.4. Enfoques

---

### 2.4.1. Equidad de género

Se entiende como la aplicación de tratos diferenciados acorde a intereses y necesidades particulares, todo con el fin de acercarse al logro de la igualdad de resultados. Este principio se hace presente en la PRIEG/SICA en la modalidad de medidas de acción positiva, como forma de corregir desigualdades o la discriminación de grupos específicos de mujeres. (COMMCA-SICA, 2013)

La equidad es entendida como un principio que busca asegurar a todas las personas, hombres y mujeres, igualdad de trato y oportunidades para acceder a mejores condiciones de vida. Brinda a cada persona las oportunidades necesarias para satisfacer sus necesidades de acuerdo a sus condiciones y características específicas (sexo, edad, pueblo, condición socioeconómica y cultural, entre otros). En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres. (FIDA, "6

### 2.4.2. Derechos humanos

Este enfoque permite dar un giro desde mirar a las mujeres como beneficiarias a enfocarla como titulares de derechos. (COMMCA-SICA, 2013). Surge de la preocupación por incorporar los derechos humanos como eje orientador y principio articulador de políticas públicas y programas de desarrollo dentro de los países. Esto implica considerar los principios básicos de los derechos humanos universalmente reconocidos, tales como la igualdad de cada individuo como ser humano, la dignidad intrínseca de cada persona, el derecho a la autodeterminación, a la paz y a la seguridad. Esto con el objetivo de mejorar la eficacia de las intervenciones de desarrollo. (ONU Mujeres, 2014)

### 2.4.3. Interseccionalidad

La noción de interseccionalidad fue definida por Kimberlé Crenshaw en 1989, señalando que existen distintas formas en que la raza/etnia-género-clase interactúan y generan múltiples opresiones, que marcan la vida de las mujeres. Afirma que la intersección de las distintas opresiones como racismo/etnia, la clase y el género en las vidas de las mujeres afectan sus vidas de maneras que no pueden entenderse si se miran por separado sino que hay que mirarlas entrecruzadas (Crenshaw,1989).

Para la realidad de Guatemala, Honduras y El Salvador, la herramienta de la interseccionalidad es importante, pues permite analizar las diversas opresiones que afectan a las mujeres, especialmente a las indígenas, negras y pobres, que no sólo sufren discriminación por ser mujer, sino que además por ser indígena o negra y pobre. No son iguales las discriminaciones que vive una mujer ladina, profesional y con recursos, que una mujer indígena, pobre y analfabeta, o una mujer negra y pobre.

---

<sup>6</sup> Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA): <http://www.ifad.org/gender/glossary.htm> (en inglés).

#### **2.4.4. Interculturalidad**

Este enfoque se orienta a promover el reconocimiento, respeto, fortalecimiento y apoyo a las diferentes formas de entender el desarrollo humano, desde la cosmovisión de los pueblos (indígenas, garífunas, xinkas y mestizos) que forman Guatemala. Implica también el respeto a la identidad y derechos que cada uno tiene. Este principio es clave en un país como Guatemala, donde existen diversos pueblos indígenas. (COMMCA-SICA, 2013)

#### **2.4.5. Gradualidad**

La igualdad de género para ir modificando las normas, formas o patrones existentes y beneficiar a las mujeres con un desarrollo inclusivo y sostenible, debe implementarse en forma progresiva. Se entiende que estos cambios deben ser parte de un proceso gradual de trabajo del Plan Trifinio, que vaya generando conciencia, cambiando en las estructuras organizativas y haciendo transformaciones en las comunidades y sociedad. Este enfoque ayudará a entender el proceso que conlleva trabajar por la igualdad de género, adaptando las acciones de acuerdo a los avances que se vayan obteniendo.

Estas adaptaciones se verán reflejadas en los énfasis, la periodicidad de sus planes de acción y el desarrollo paulatino y consensuado de propuestas que vayan evolucionando de un enfoque intergubernamental a uno supranacional (COOMCA-SICA, 2013)

#### **2.4.6. Territorialidad**

Inspirado en la PRIEG-SICA, el enfoque de territorialidad se relaciona con aplicar herramientas y análisis que ayuden a ver los desequilibrios territoriales de género en los diferentes territorios donde se trabaja, entendiendo que serán distintos de acuerdo a la realidad específica de cada lugar. Para esto es necesario "diferenciar los intereses y las necesidades privadas y públicas según roles de género, para la puesta en marcha de herramientas de conciliación, negociación y consensos, con la sensibilidad necesaria y sistemas de control que impidan la interposición de los estereotipos de género. La planificación territorial con perspectiva de género, en tal sentido, es una herramienta que permite una mejor focalización y eficacia de la inversión pública y privada y, por ende, favorece un desarrollo más inclusivo" (COMMCA-SICA, 2013)

#### **2.4.7. Sostenibilidad**

Este enfoque integra la importancia de implementar procesos de desarrollo con duración en el tiempo y de amplia cobertura que permitan modificar las condiciones actuales de desigualdad que viven las mujeres.

La participación de las mujeres y los papeles que desempeñan en la adopción de decisiones y la gestión y dirección son fundamentales para los procesos de desarrollo sostenible y la gobernanza. La planificación económica, las políticas y presupuestos nacionales que no tengan en cuenta la igualdad entre los géneros, reducirían las oportunidades de los países de avanzar hacia el desarrollo sostenible. (ONU, 2011)

## 2.5. Objetivos de la Política

---

### 2.5.1. Objetivo general

Contribuir al desarrollo inclusivo y sostenible en el Plan Trifinio, por medio de la transversalización de la igualdad de género en el funcionamiento interno y en el quehacer con las poblaciones sujetas de su trabajo.

### 2.5.2. Objetivos específicos

- Incorporar la transversalización de la igualdad de género en los mandatos, reglamentos, herramientas de planificación y en la cultura organizacional del Plan Trifinio
- Promover y consolidar el respeto, reconocimiento y desarrollo humano del personal en el Plan Trifinio, de acuerdo a las necesidades y especificidades de cada género, garantizando el pleno ejercicio de sus derechos humanos.

### 2.5.3. Temporalidad de la Política

La Política Institucional para la Igualdad de Género del Plan Trifinio, es una primera experiencia para transversalizar el enfoque de género en la institución, con temporalidad de 5 años (2021-2025) que permitiría evaluar el avance en su implementación.

---

## 3. Estrategia

---

### 3.1 Áreas de acción de la Política

La estrategia y plan de acción de la Política Institucional para la Igualdad de Género del Plan Trifinio se organiza a partir de seis áreas que integran la totalidad de las acciones que se desarrollarán para lograr avanzar en la transversalización de la igualdad de género en la institución.

- Área 1: Marcos y mandatos institucionales
- Área 2: Recursos para la igualdad de género
- Área 3: Administración de recursos humanos
- Área 4: Formación del personal en igualdad de género
- Área 5: Comunicación y sensibilización
- Área 5: Promoción de la participación en igualdad

### 3.2 Plan de acción de la estrategia

Para implementar el plan de acción derivado de la Política Institucional para la Igualdad de Género del Plan Trifinio, se requiere del compromiso y trabajo de la Secretaría Ejecutiva Trinacional, de las direcciones nacionales y de todos los equipos de trabajo y personal de la institución.

#### 3.2.1. Área 1: Marcos y mandatos institucionales

##### Indicadores del área 1:

- Indicador 1.1: Todos los documentos institucionales que configuran el marco de actuación del Plan Trifinio, tienen integrada la transversalización de la igualdad de género de forma cualitativa y cuantitativa.
- Indicador 1.2: Alianzas y articulaciones interinstitucionales con # instancias de los estados (municipalidades, gobernaciones, ministerios, secretarías), privadas y de cooperación internacional, inciden en la reducción de la discriminación hacia las mujeres, en todo el proceso de desarrollo inclusivo y sostenible impulsado por el Plan Trifinio.
- Indicador 1.3: Estructura del Plan Trifinio, incorpora una unidad especializada para garantizar la transversalización de la igualdad de género en la institución, tanto en su funcionamiento interno como en el quehacer externo.

### Acciones del Área 1:

| <b>Acción 1.1: Garantizar que en los diferentes apartados del Plan Maestro Participativo de la Región Trifinio se integre la transversalización de la igualdad de género.</b>   |  |  |  |  |   |  |   |
|---|--|--|--|--|---|--|---|
| META  | Indicadores anuales  |  |  |  |   | Responsables   | Medio de verificación   |
|   | 2021   | 2022   | 2023   | 2024   | 2025  |  |   |
| Plan Maestro integra la transversalización de la igualdad de género, en sus diferentes apartados.   | Plan Maestro, terminado a mediados 2021, integra igualdad de género            |  |  |  |   | SET, CTPT, Gerencia Técnica Trinacional  | Documento del Plan Maestro  |
| <b>Acción 1.2: Integrar indicadores de género cuantitativos (participación, beneficio, cantidad de puestos o espacios ocupados por mujeres, etc.) y cualitativos (cambios de mentalidad, disminución de la violencia contra las mujeres, toma de decisiones, etc.) en los instrumentos de planificación y funcionamiento interno de todas las dependencias del Plan Trifinio.</b> |  |  |  |  |   |  |   |
| META  | Indicadores anuales  |  |  |  |   | Responsables   | Medio de verificación   |
|   | 2021   | 2022   | 2023   | 2024   | 2025  |  |   |
| A fines de 2025, los POA y el 100% de los programas y/o proyectos tienen indicadores de género integrados.  | 1 POA y al menos el 30% de programas y proyectos                               | 1 POA y al menos el 50% de programas y proyectos                   | 1 POA y al menos el 70% de programas y proyectos                   | 1 POA y al menos el 90% de programas y proyectos                   | 1 POA y el 100% de programas y proyectos                            | Todas las DEN y dependencias.  | Documentos de POAs, programas y proyectos                             |
| <b>Acción 1.3: Garantizar que los informes institucionales y la información pública incluyan información sobre igualdad de género.</b>  |  |  |  |  |   |  |   |
| Indicador final   | Indicadores anuales  |  |  |  |   | Responsables   | Medio de verificación   |
|   | 2021   | 2022   | 2023   | 2024   | 2025  |  |   |
| El 100% de Informes Institucionales y de la información pública entregada, integran información cuantitativa y cualitativa de género.   | Formación del personal que elabora informes o de información pública entregada | 30% de Informes institucionales o de información pública entregada | 60% de Informes institucionales o de información pública entregada | 80% de Informes institucionales o de información pública entregada | 100% de Informes institucionales o de información pública entregada | Directores Nacionales, Gestor Institucional, personal técnico y de gestión. Comunicación | Informes entregados a otras instancias. Información pública entregada |
| <b>Acción 1.4: Aportar a la promoción de la igualdad de género en todas las coordinaciones interinstitucionales y convenios de cooperación desarrollados con instancias públicas (municipalidades, ministerios u otras instancias), privadas o de cooperación internacional.</b>  |  |  |  |  |   |  |   |

| META  | Indicadores anuales  |  |  |  |   | Responsables  | Medio de verificación  |
|---|--|--|--|--|---|---|--|
|   | 2021   | 2022   | 2023   | 2024   | 2025  |   |  |
| A fines de 2025 el 100% de los acuerdos o convenios de trabajo con instancias públicas, privadas o cooperación internacional tienen aspectos de género integrados.  | 10% de los acuerdos y convenios de cooperación               | 40% de los acuerdos o convenios de cooperación | 60% de los acuerdos o convenios de cooperación | 80% de los acuerdos o convenios de cooperación | 100% de los acuerdos o convenios de cooperación | SET, CTPT y todo el personal que participa en coordinaciones interinstitucionales | Acuerdos y convenios con enfoque de género.<br>Memorias de reuniones<br>Acuerdos |
| <b>Acción 1.5:</b><br><b>Creación de la Unidad de Género del Plan Trifinio, responsable de asesorar la transversalización de género e impulsar los procesos de formación para el personal en esta temática.</b> |  |  |  |  |   |   |  |
| META  | Indicadores anuales  |  |  |  |   | Responsables  | Medio de verificación  |
|   | 2021   | 2022   | 2023   | 2024   | 2025  |   |  |
| Creada la Unidad de Género del Plan Trifinio en el año 2021.  | Creación y gestión del funcionamiento de la Unidad de Género | Unidad de Género funcionando                   | Unidad de Género funcionando                   | Unidad de Género funcionando                   | Unidad de Género funcionando                    | CTPT<br>Unidad de Género  | Estructura institucional refleja la creación de la Unidad de Género.             |

### 3.2.2. Área 2: Recursos para la igualdad de género

#### Indicadores Área 2:

- Indicador 2.1: Las acciones planteadas en la Política Institucional para la Igualdad de Género, cuentan con los recursos financieros y materiales necesarios para su implementación.
- Indicador 2.2: Número de programas, proyectos o iniciativas específicas para el empoderamiento político, social y económico de las mujeres son gestionadas e implementadas cada año.

#### Acciones del Eje 2:

| <b>Acción 2.1: Gestionar recursos con gobiernos y donantes nacionales e internacionales, para asignar recursos a las acciones de la política en el presupuesto institucional.</b> |                     |  |              |
|---|---------------------|--|--------------|
| META  | Indicadores anuales |  | Responsables |

|  | 2021  | 2022   | 2023   | 2024   | 2025   |  | Medio de verificación  |
|--|---|--|--|--|--|--|--|
| La totalidad de acciones de la Política para la Igualdad de Género cuentan con recursos financieros asignados y se están implementando.  | Al menos el 20% de las acciones de la Política para la Igualdad de Género cuentan con recursos. | Al menos el 50% de las acciones cuentan con recursos         | Al menos el 80% de las acciones cuentan con recursos         | El 100% de las acciones cuentan con recursos                 | 100% de las acciones cuentan con recursos                    | Gerencia Técnica Trinacional, Administrador Trinacional                                  | Presupuesto institucional  |
| <b>Acción 2.2: Programas y proyectos diseñados y gestionados por Plan Trifinio aportan al cierre de la brecha de género que afecta a las mujeres a través de inversión directa y con la promoción de su participación protagónica.</b> |   |  |  |  |  |  |  |
| META   | Indicadores anuales   |  |  |  |  | Responsables   | Medio de verificación  |
|  | 2021  | 2022   | 2023   | 2024   | 2025   |  |  |
| Para fines de 2025 se están implementando de forma permanente programas y proyectos para el empoderamiento de las mujeres y la sensibilización de hombres (Por ejemplo: un programa específico de Mujer Rural, entre otros)            | Programa específico Mujer Rural funcionando   | Programa específico Mujer Rural funcionando                  | Programa específico Mujer Rural funcionando                  | Programa específico Mujer Rural funcionando                  | Programa específico Mujer Rural funcionando                  | Gestor Institucional. Personal de gestión. Unidad de Género creada. Apoyo de Red HOSAGUA | Proyectos que integran acciones de la política de género.            |
| <b>Acción 2.3.: Integrar a las productoras organizadas y emprendedoras como proveedoras del Plan Trifinio, como una acción afirmativa a favor de las mujeres.</b>  |   |  |  |  |  |  |  |
| META   | Indicadores anuales   |  |  |  |  | Responsables   | Medio de verificación  |
|  | 2021  | 2022   | 2023   | 2024   | 2025   |  |  |
| Para fines de 2025 el Plan Trifinio ha integrado en su mapa de proveedores a grupos de mujeres productoras o emprendedoras que participan en los procesos de compras institucionales.  |   | compra de insumos de al menos 1 grupo de mujeres productoras | compra de insumos de al menos 1 grupo de mujeres productoras | compra de insumos de al menos 1 grupo de mujeres productoras | compra de insumos de al menos 1 grupo de mujeres productoras | CTPT. Con apoyo de Red HOSAGUA   | Contratos / convenios de compra. Listado de productoras priorizadas. |

### 3.2.3. Área 3: Administración de recursos humanos (RRHH)

#### Indicadores Área 3:

- Indicador 3.1: Las políticas, estructura y prácticas de administración y gestión del recurso humano de la institución, incorporan la igualdad de género en todo el proceso de selección, contratación, inducción, capacitación, asignación de cargos y funciones, rotación y evaluación del desempeño laboral del personal.
- Indicador 3.2: Aumento de la igualdad de género, a través de mecanismos internos que promueven la paridad y garantizan la protección del personal frente a situaciones que vulneren sus derechos humanos.

#### Acciones del área 3:

| Acción 3.1: Creación de un departamento responsable de los Recursos Humanos en la estructura de la institución.   |                                 |                                  |                                   |                                 |                                 |  |  |
|---|---------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|--|--|
| META  | Indicadores anuales             |                                  |                                   |                                 |                                 | Responsables   | Medio de verificación  |
|   | 2021                            | 2022                             | 2023                              | 2024                            | 2025                            |  |  |
| En 2021 se gestiona y crea dependencia de Recursos Humanos en el PT, que funciona de forma permanente.  | Dependencia de RRHH creada      | Dependencia de RRHH funcionando  | Dependencia de RRHH funcionando   | Dependencia de RRHH funcionando | Dependencia de RRHH funcionando | SET, CTPT, Gerencia Técnica Trinacional                                      | Estructura institucional refleja la creación departamento de RRHH. |
| Acción 3.2: Integrar criterios de sensibilidad, conocimiento, formación y experiencia en equidad e igualdad de género en todos los perfiles de puesto.                              |                                 |                                  |                                   |                                 |                                 |  |  |
| META  | Indicadores anuales             |                                  |                                   |                                 |                                 | Responsables   | Medio de verificación  |
|   | 2021                            | 2022                             | 2023                              | 2024                            | 2025                            |  |  |
| A fines de 2023, el 100% de perfiles de puestos y TDR para contratación de personal, integran criterios de conocimientos, formación y experiencia en trabajo de igualdad de género. | Revisión de perfiles de puestos | 50% de perfiles de puestos y TDR | 100% de perfiles de puestos y TDR |                                 |                                 | Gerencia Técnica Trinacional, Administrador Trinacional, Depto. RRHH x crear | Formato de perfiles de puestos y de TDRs.                          |
| Acción 3.3: Medida de acción positiva en convocatorias de puestos para motivar a que más mujeres se postulen.   |                                 |                                  |                                   |                                 |                                 |  |  |
| META  | Indicadores anuales             |                                  |                                   |                                 |                                 | Responsables   |  |



|  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  | 2025  |  | Medio de verificación   |
|--|---|---|---|---|---|--|---|
| Las convocatorias o licitaciones de puestos (en especial técnicos y de campo), invitan de forma especial a que se postulen mujeres como medida de acción positiva.   | 100% de convocatorias o licitaciones de puestos.    | 100% de convocatorias o licitaciones de puestos.                                      | 100% de convocatorias o licitaciones de puestos.                                      | 100% de convocatorias o licitaciones de puestos.                                      | 100% de convocatorias o licitaciones de puestos.                                      | Gerencia Técnica Trinacional, Administrador Trinacional, Depto. RRHH x crear | Convocatorias y cantidad de mujeres que postulan a puestos técnicos y de campo. |
| <b>Acción 3.4: Integrar mecanismos para medir conocimientos, experiencias, aptitudes y actitudes relacionadas con igualdad de género en el procedimiento de selección para contratación de personal del Plan Trifinio.</b> |   |   |   |   |   |  |   |
| META   | Indicadores anuales                                 |   |   |   |   | Responsables   | Medio de verificación   |
|  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  | 2025  |  |   |
| A partir de 2022, los procedimientos de selección de personal integran medición de conocimientos y actitudes de género (test, entrevistas, etc.)   | Revisión de procedimientos de selección de personal | Aplicación de procedimientos de selección de personal que integran medición de género | Aplicación de procedimientos de selección de personal que integran medición de género | Aplicación de procedimientos de selección de personal que integran medición de género | Aplicación de procedimientos de selección de personal que integran medición de género | Gerencia Técnica Trinacional, Administrador Trinacional, Depto. RRHH x crear | Formatos de selección de personal (test, entrevistas, etc.)                     |
| <b>Acción 3.5: Actualizar formatos de contratos de trabajo, que se emplean en el Plan Trifinio para que integren las responsabilidades y funciones del personal relacionado con igualdad de género.</b>                    |   |   |   |   |   |  |   |
| META   | Indicadores anuales                                 |   |   |   |   | Responsables   | Medio de verificación   |
|  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  | 2025  |  |   |
| A partir de 2022, todos los contratos de puestos integran responsabilidades y funciones para aportar a la equidad e igualdad de género, tanto en aspectos técnicos como éticos.  | Revisión y actualización de contratos               | 100% los contratos de puestos   | 100% los contratos de puestos   | 100% los contratos de puestos   | 100% los contratos de puestos   | Gerencia Técnica Trinacional, Administrador Trinacional, Depto. RRHH x crear | Formatos de contratos actualizados.   |
| <b>Acción 3.6: Actualizar metodologías y formatos de evaluación de desempeño anual del personal, integrando preguntas y aspectos relacionados con igualdad de género.</b>  |   |   |   |   |   |  |   |
| META   | Indicadores anuales                                 |   |   |   |   | Responsables   |   |

|  | 2021  | 2022   | 2023   | 2024   | 2025   |   | Medio de verificación   |
|--|---|--|--|--|--|---|---|
| A partir de 2022, la evaluación de desempeño del personal (con contrato, bajo honorarios o con contratos manejados por otras dependencias/proyectos) integran aspectos de género, para medir sus capacidades y aspectos actitudinales. | Revisión y actualización de procedimiento de evaluación anual de personal | Aplicación de procedimiento de evaluación actualizado. | Aplicación de procedimiento de evaluación actualizado. | Aplicación de procedimiento de evaluación actualizado. | Aplicación de procedimiento de evaluación actualizado. | Gerencia Técnica Trinacional, Administrador Trinacional, Depto. RRHH x crear. | Formato / cuestionario de evaluación de desempeño, integra preguntas sobre igualdad de género |
| <b>Acción 3.7: Lograr avances en la paridad del personal hombre – mujer en el Plan Trifinio.</b>   |   |  |  |  |  |   |   |
| META   | Indicadores anuales   |  |  |  |  | Responsables  | Medio de verificación   |
|  | 2021  | 2022   | 2023   | 2024   | 2025   |   |   |
| Aumento de la paridad de género en el personal del Plan Trifinio.  | 10% del personal son mujeres.   | 20% del personal son mujeres.                          | 30% del personal son mujeres.                          | 40% del personal son mujeres.                          | 40% del personal son mujeres.                          | Gerencia Técnica y Administrador Trinacional, Depto. RRHH x crear             | Nómina de personal que labora o colabora con el PT.   |
| <b>Acción 3.8: Garantizar la conformación de equipos mixtos, con el fin de cambiar roles tradicionales asignados a mujeres y hombres, tomando en cuenta sus capacidades y especializaciones.</b>                                       |   |  |  |  |  |   |   |
| META   | Indicadores anuales   |  |  |  |  | Responsables  | Medio de verificación   |
|  | 2021  | 2022   | 2023   | 2024   | 2025   |   |   |
| Equipos de intervención con mayor igualdad de género, en los cuales de acuerdo a su especialidad, asumen tareas de forma equitativa.   | 20% de los equipos  | 40% de los equipos                                     | 60% de los equipos                                     | 80% de los equipos                                     | 100% de los equipos                                    | Personal técnico y de campo   | Equipos de Intervención conformados equitativamente   |
| <b>Acción 3.9: Implementar un protocolo institucional que explique el procedimiento para denuncia en casos de acoso laboral y/o sexual.</b>  |   |  |  |  |  |   |   |
| META   | Indicadores anuales   |  |  |  |  | Responsables  | Medio de verificación   |
|  | 2021  | 2022   | 2023   | 2024   | 2025   |   |   |
| A partir del año 2022, se implementa y socializa un  | Creación del protocolo interno de   | Socialización del protocolo con el personal y puesta   | Funcionamiento del protocolo                           | Funcionamiento del protocolo                           | Funcionamiento del protocolo                           | Gerencia y Administrador  | Protocolo de denuncia de  |

|   |                                      |                         |  |  |  |   |                          |
|---|--------------------------------------|-------------------------|--|--|--|---|--------------------------|
| protocolo para denuncia en casos de acoso sexual y/o laboral. | denuncia de acoso laboral y/o sexual | en marcha del protocolo |  |  |  | Trinacional, Depto. RRHH<br>Unidad de Género. | acoso sexual y/o laboral |
|---|--------------------------------------|-------------------------|--|--|--|---|--------------------------|

### 3.2.4. Área 4: Formación del personal en igualdad de género

#### Indicadores del área 4:

- Indicador 4.1: Mejora de la sensibilización y capacidades para la igualdad de género en el personal del Plan Trifinio desde un enfoque de inclusión y derechos, incluyendo la aplicación de herramientas para la transversalización de género.

#### Acciones del área 4:

| Acción 4.1: Creación de programa de capacitación en igualdad de género para el personal.   |  |   |  |  |  |  |   |
|--|--|---|--|--|--|--|---|
| 1) Capacitación inicial sobre elementos básicos de igualdad de género (categoría de la igualdad de género, equidad, interseccionalidad, entre otras)<br>2) Capacitación en profundidad para aplicar transversalización de género en el trabajo.<br>3) Análisis de género.<br>4) Formación en Nuevas Masculinidades.<br>5) Capacitación en formulación de indicadores de género, (cuantitativos y cualitativos)<br>6) Gestionar alianzas o participación en programas de especialización de igualdad de género para el personal clave de campo.<br>7) Formación del personal sobre acoso laboral y sexual, y micro-machismos en ambientes laborales.<br>8) Capacitación sobre leyes que protegen a las mujeres en cada país. (Violencia Basada en Género, discriminación y exclusión) |  |   |  |  |  |  |   |
| META   | Indicadores anuales                    |   |  |  |  | Responsables   | Medio de verificación   |
|  | 2021                                   | 2022  | 2023   | 2024   | 2025   |  |   |
| Estrategia integral de capacitación sobre igualdad de género para el personal, con diversas modalidades de aprendizaje (presencial, online, entre otras)   | Creación de Estrategia de Capacitación | Puesta en marcha de estrategia de capacitación en género. | Estrategia de capacitación en género funcionando | Estrategia de capacitación en género funcionando | Estrategia de capacitación en género funcionando | Unidad de Género<br>Gerencia Trinacional,<br>Depto. RRHH | Contenidos de formación, listados de participantes, evaluación del proceso formativo. |
| Acción 4.2: Integrar enfoque de género en todos los esfuerzos de formación en temas productivos y sociales.  |  |   |  |  |  |  |   |
| META   | Indicadores anuales                    |   |  |  |  | Responsables   | Medio de verificación   |
|  | 2021                                   | 2022  | 2023   | 2024   | 2025   |  |   |

|  |  |  |  |  |  |   |   |
|--|--|--|--|--|--|---|---|
| A partir de 2022, los esfuerzos de formación productiva y social del personal, integran enfoque de género. | Adecuación de estrategia de formación del personal | Formación del personal integra enfoque de género | Formación del personal integra enfoque de género | Formación del personal integra enfoque de género | Formación del personal integra enfoque de género | Gerencia Trinacional, Depto. RRHH, Unidad de Género; Oficinas Territoriales | Estrategia de formación del personal del PT |
|--|--|--|--|--|--|---|---|

### 3.2.5. Área 5: Comunicación y sensibilización

#### Indicadores área 5:

- Indicador 5.1: Mejorada la comunicación externa e interna del Plan Trifinio, evitando reproducir estereotipos de género, destacando el aporte de hombres y mujeres para garantizar el bienestar, y sensibilizando sobre la igualdad de género.

#### Acciones del Eje 5:

| <b>Acción 5.1: Incorporar el enfoque de género y el lenguaje inclusivo en todos los documentos y materiales de comunicación institucional, evitando caer en el uso de estereotipos sobre roles de género.</b>  |   |   |   |   |  |   |  |
|--|---|---|---|---|--|---|--|
| META   | Indicadores anuales   |   |   |   |  | Responsables                                  | Medio de verificación                              |
|  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  | 2025   |   |  |
| Los documentos institucionales, posicionamientos públicos, campañas, conferencias de prensa y otros), integran lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas, datos desagregados por sexo, entre otras; que aportan a la igualdad de género.  | El 20% de los documentos institucionales, posicionamientos públicos, campañas, conferencias de prensa y otros | El 40% de los documentos institucionales, posicionamientos públicos, campañas, conferencias de prensa y otros | El 60% de los documentos institucionales, posicionamientos públicos, campañas, conferencias de prensa y otros | El 80% de los documentos institucionales, posicionamientos públicos, campañas, conferencias de prensa y otros | El 100% de los documentos institucionales, posicionamientos públicos, campañas, conferencias de prensa y otros | Comunicación con apoyo de la Unidad de Género | Documentos y materiales de comunicación elaborados |
| <b>Acción 5.2: Visibilizar fechas claves para las mujeres.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>8 de marzo: Día Internacional de la Mujer.</li> <li>28 de mayo: Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres</li> <li>5 de septiembre: Día Internacional de la Mujer Indígena</li> <li>8 de septiembre Día de la Ciudadanía de las Mujeres</li> </ul> |   |   |   |   |  |   |  |

| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 de octubre: Día Mundial de la Mujer Rural</li> <li>• 25 de noviembre: Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.</li> <li>• 10 de diciembre Día Internacional de los Derechos Humanos</li> </ul> |   |   |   |   |   |  |   |
|---|---|---|---|---|---|--|---|
| META  | Indicadores anuales   |   |   |   |   | Responsables   | Medio de verificación   |
|   | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  | 2025  |  |   |
| El Plan Trifinio ha visibilizado 7 fechas claves para las mujeres durante cada año.   | Visibilizadas 7 fechas claves para las mujeres al año.                                    | Visibilizadas 7 fechas claves para las mujeres al año                                     | Visibilizadas 7 fechas claves para las mujeres al año                                     | Visibilizadas 7 fechas claves para las mujeres al año                                     | Visibilizadas 7 fechas claves para las mujeres al año                                     | Comunicaciones con apoyo de la Unidad de Género              | Materiales de visibilización.   |
| <b>Acción 5.3: Visibilizar proyectos, acciones e impactos positivos, en conjunto con organizaciones de mujeres.</b>   |   |   |   |   |   |  |   |
| META  | Indicadores anuales   |   |   |   |   | Responsables   | Medio de verificación   |
|   | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  | 2025  |  |   |
| Proyectos, impactos y acciones que evidencian la importancia de la igualdad de género y el aporte de las mujeres son visibilizados en conjunto con organizaciones de mujeres de cada lugar.   | Acciones que visibilizan importancia de la igualdad de género y el aporte de las mujeres. | Acciones que visibilizan importancia de la igualdad de género y el aporte de las mujeres. | Acciones que visibilizan importancia de la igualdad de género y el aporte de las mujeres. | Acciones que visibilizan importancia de la igualdad de género y el aporte de las mujeres. | Acciones que visibilizan importancia de la igualdad de género y el aporte de las mujeres. | Comunicaciones con apoyo de la Unidad de Género              | Materiales de visibilización. Número de acciones realizadas con la Red HOSAGUA, para visibilizar el impacto |
| <b>Acción 5.4: Acciones de comunicación para la sensibilización del personal del Plan Trifinio.</b>   |   |   |   |   |   |  |   |
| META  | Indicadores anuales   |   |   |   |   | Responsables   | Medio de verificación   |
|   | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  | 2025  |  |   |
| Acciones de comunicación interna con el personal del PT sobre igualdad de género, son diseñadas, ejecutadas y evaluadas (Ejemplo: mensajes vía email, diarios murales en oficinas, envío de audios, pantallas computadoras etc.)  | 1 acción bimensual desarrollada (6 al año)  | 1 acción bimensual desarrollada (6 al año)  | 1 acción bimensual desarrollada (6 al año)  | 1 acción bimensual desarrollada (6 al año)  | 1 acción bimensual desarrollada (6 al año)  | Comunicaciones con apoyo de la Unidad de Género (por crear). | Materiales desarrollados. Medición de impacto en el personal  |

### 3.2.6. Área 6: Promoción de la participación en igualdad

#### Indicadores Área 6:

- Indicador 6.1: Autoridades locales y mecanismos para la igualdad municipales (Direcciones, Unidades u Oficinas de la Mujer), elevan su sensibilidad para promover la igualdad de género en sus espacios o estructuras de trabajo.
- Indicador 6.2: Organizaciones de carácter social, económico y político con las que se trabaja, se asesoran o se acompañan, cuentan con mejores capacidades y herramientas para reducir la desigualdad que viven las mujeres.
- Indicador 6.3: Plan Trifinio cuenta con experiencias sistematizadas que aportan a la igualdad de género.

#### Acciones del Eje 6:

| <b>Acción 6.1: Promover el análisis de género y la sensibilización a autoridades departamentales, municipales y locales sobre la importancia de la participación equitativa de hombres y mujeres en espacios de toma de decisión.</b>                                   |   |   |   |   |   |  |  |
|---|---|---|---|---|---|--|--|
| META  | Indicadores anuales                                       |   |   |   |   | Responsables   | Medio de verificación                              |
|   | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  | 2025  |  |  |
| Para 2025, al menos 100 autoridades están sensibilizadas sobre igualdad de género y derechos de las mujeres.  | 20 alcaldes, gobernadores u otra autoridad sensibilizados | 20 alcaldes, gobernadores u otra autoridad sensibilizados | 20 alcaldes, gobernadores u otra autoridad sensibilizados | 20 alcaldes, gobernadores u otra autoridad sensibilizados | 20 alcaldes, gobernadores u otra autoridad sensibilizados | Direcciones Nacionales, Personal técnico y de campo, Unidad de Género. | Listado de participantes<br>Evaluación de impacto. |
| <b>Acción 6.2: Coordinación en territorios, donde trabaja el PT, con la Red HOSAGUA y las Direcciones Municipales de la Mujer (Guatemala), Unidades Municipales de la Mujer (El Salvador), Oficinas Municipales de la Mujer (Honduras) denominadas DUOs en general,</b> |   |   |   |   |   |  |  |
| META  | Indicadores anuales                                       |   |   |   |   | Responsables   | Medio de verificación                              |
|   | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  | 2025  |  |  |
| Para 2025, está funcionando Estrategia de trabajo conjunto del Plan Trifinio con Red HOSAGUA y DUOs para apoyar la participación protagónica de las mujeres en los territorios de trabajo.  | Desarrollo de estrategia de trabajo conjunto              | Puesta en marcha de la estrategia                         | Estrategia funcionando                                    | Estrategia funcionando                                    | Estrategia funcionando                                    | Personal técnico y de campo  | Acuerdos o convenios de trabajo con DUOs           |
| <b>Acción 6.3: Promover la participación de hombres y mujeres en igualdad dentro las organizaciones de carácter social, económico y político con las que se trabaja, se asesoran o se acompañan.</b>  |   |   |   |   |   |  |  |

| META   | Indicadores anuales   |   |   |   |   | Responsables   | Medio de verificación   |
|--|---|---|---|---|---|--|---|
|  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  | 2025  |  |   |
| Para 2025, el 80% de las organizaciones han aumentado la cantidad de mujeres en espacios de toma de decisiones.<br>(La meta estará de acuerdo con las dinámicas de cada territorio, buscando al menos contribuir a que se eleve el número de mujeres que las integran) | Hacer recuento del Nro. de mujeres en espacios de toma de decisión. | Aumenta la participación de mujeres en espacios de toma de decisión           | Aumenta la participación de mujeres en espacios de toma de decisión           | Aumenta la participación de mujeres en espacios de toma de decisión           | El 30% de los puestos de toma de decisiones, son ocupados por mujeres.        | Personal técnico y de campo                                  | # de mujeres y hombres en espacios de toma de decisión de organizaciones. |
| <b>Acción 6.4: Promover y apoyar la creación de políticas de género al interior de las organizaciones sociales, económicas y políticas con las que se trabaja y en los espacios de coordinación (Mancomunidades, Mesa del Café, Plataformas y otros que surjan)</b>    |   |   |   |   |   |  |   |
| META   | Indicadores anuales   |   |   |   |   | Responsables   | Medio de verificación   |
|  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  | 2025  |  |   |
| Para 2025, el 70% de las organizaciones sociales, económicas o políticas con las que trabaja el Plan Trifinio, crean mecanismos o políticas internas de igualdad de género.  |   | el 10% de las organizaciones tienen políticas internas de igualdad de género. | el 30% de las organizaciones tienen políticas internas de igualdad de género. | el 50% de las organizaciones tienen políticas internas de igualdad de género. | el 70% de las organizaciones tienen políticas internas de igualdad de género. | Personal técnico y de campo con apoyo de la Unidad de Género | Documentos de políticas de género de organizaciones productoras.          |
| <b>Acción 6.5: Crear estrategia de formación y sensibilización en género para mujeres y hombres beneficiarios de Plan Trifinio</b>   |   |   |   |   |   |  |   |
| META   | Indicadores anuales   |   |   |   |   | Responsables   | Medio de verificación   |
|  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  | 2025  |  |   |
| A partir de 2022, se implementa estrategia formativa en género con la población beneficiaria. Se tiene estrategia formativa para la población beneficiaria, que integra la formación y sensibilización en género.  | Creación /adecuación de estrategia                                  | Estrategia implementada   | Estrategia implementada   | Estrategia implementada   | Estrategia implementada   | Personal técnico y de campo con apoyo Unidad de Género       | Experiencias recopiladas y sistematizadas.                                |

| Igualdad de género; Derechos de las mujeres; Relaciones no violentas, Nuevas masculinidades, Buen vivir Discriminaciones y exclusiones e Interseccionalidad; Otras temáticas relacionadas.   |                                 |                                 |                                 |                                 |                                  |  |  |
|--|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|--|--|
| <b>Acción 6.6: Identificar acciones claves de empoderamiento económico, personal y/o político para realizar con las mujeres, dependiendo del programa o proyecto con el que trabaje en cada lugar (café, turismo, SAN, ambiental, y otros que surjan)</b>  |                                 |                                 |                                 |                                 |                                  |  |  |
| META   | Indicadores anuales             |                                 |                                 |                                 |                                  | Responsables   | Medio de verificación                            |
|  | 2021                            | 2022                            | 2023                            | 2024                            | 2025                             |  |  |
| Para fines de 2025, cada proyecto o programa existente, integra al menos dos acciones con mujeres. Meta: Se han logrado identificar al menos dos acciones con mujeres para implementar en cada proyecto o programa existente. (Ejemplo: artesanía, ferias de productoras, procesamiento o transformación de productos, etc.) | El 20% de programas o proyectos | El 40% de programas o proyectos | El 60% de programas o proyectos | El 80% de programas o proyectos | El 100% de programas o proyectos | Personal técnico y de campo con apoyo de la Unidad de Género y Red HOSAGUA | Acciones con mujeres identificadas por proyecto. |
| <b>Acción 6.7: Sistematizar o recopilar experiencias de igualdad de género, en el quehacer del Plan Trifinio.</b>  |                                 |                                 |                                 |                                 |                                  |  |  |
| META   | Indicadores anuales             |                                 |                                 |                                 |                                  | Responsables   | Medio de verificación                            |
|  | 2021                            | 2022                            | 2023                            | 2024                            | 2025                             |  |  |
| Se cuenta con 10 experiencias exitosas de trabajo en igualdad de género, que aportan reflexión e ideas a otras instancias.   | 2 experiencias sistematizadas   | 2 experiencias sistematizadas   | 2 experiencias sistematizadas   | 2 experiencias sistematizadas   | 2 experiencias sistematizadas    | Personal técnico y de campo con apoyo de la Unidad de Género               | Experiencias recopiladas y sistematizadas.       |



### 3.3. Monitoreo y evaluación de la Política

Para dar seguimiento al avance de la Política para la Igualdad de Género es necesario implementar el monitoreo, como un proceso continuo y sistemático por medio del cual, se compararán los resultados programados para el período 2021-2025 con los resultados alcanzados. En este nivel, se obtiene información descriptiva útil para establecer la eficacia, asegurando que los resultados que se están obteniendo se encaminen al logro de los objetivos programados y tomar decisiones para continuar o reorientar el proceso.

#### 3.3.1. Matriz de definición de indicadores para el monitoreo

Para dar seguimiento a la política, a continuación se definen cada uno de los indicadores que deben ser abordados en el monitoreo

**MATRIZ DE DEFINICIÓN DE INDICADORES**

| Indicador   | Valor de línea base                     | Definición del indicador   | Fuente de datos  | Método de recopilación de datos                       | Frecuencia de recopilación de datos | Responsable                                 |
|---|---|--|--|---|-------------------------------------|---|
| <b>Indicador 1.1:</b> Todos los documentos institucionales que configuran el marco de actuación del Plan Trifinio, tienen integrada la transversalización de la igualdad de género de forma cualitativa y cuantitativa.   | 2 proyectos integran igualdad de género | Cantidad de documentos que integran igualdad de género   | Documento del Plan Maestro, POAs, Programas y proyectos. Informes entregados sobre trabajo del PT. | Revisión de documentos que son la fuente de datos.    | Anual                               | Unidad de Género y responsable de Monitoreo |
| <b>Indicador 1.2:</b> Alianzas y articulaciones interinstitucionales con # instancias de los estados (municipalidades, gobernaciones, ministerios, secretarías) inciden en la reducción de la discriminación hacia las mujeres, en todo el proceso de desarrollo inclusivo y sostenible impulsado por el Plan Trifinio. | 1 coordinación con ONU mujeres          | # de instancias del estado sensibilizadas (municipalidades, gobernaciones, ministerios, secretarías) | Acuerdos y convenios de trabajo con otras instancias.  | Registro de acuerdos y convenios (puede ser en Excel) | Semestral                           | Direcciones Nacionales                      |

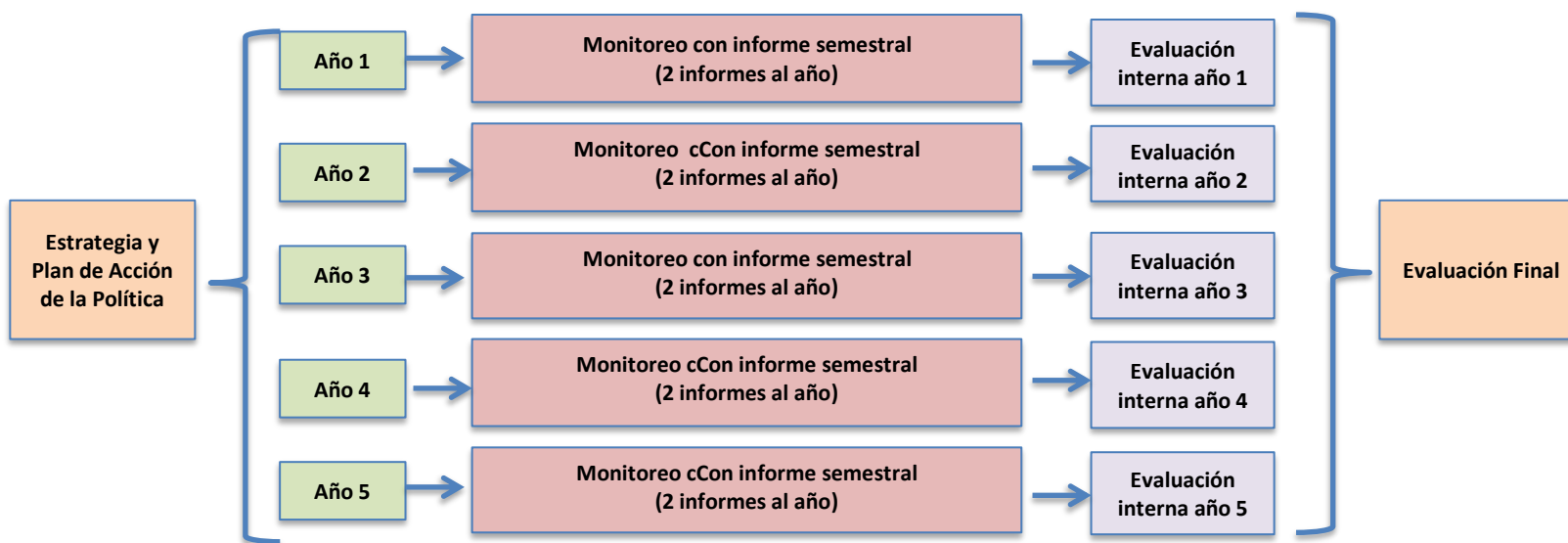
| Indicador  | Valor de línea base  | Definición del indicador  | Fuente de datos   | Método de recopilación de datos  | Frecuencia de recopilación de datos | Responsable          |
|--|--|---|---|--|-------------------------------------|----------------------|
| <b>Indicador 1.3:</b><br>Estructura del Plan Trifinio, incorpora una unidad especializada para garantizar la transversalización de la igualdad de género en la institución, tanto en su funcionamiento interno como en el quehacer externo.          | No existe  | Unidad creada   | Estructura institucional refleja la creación de la Unidad de Género.  | Organigrama de la estructura del PT y  | Anual (único)                       | Gerencia Trinacional |
| <b>Indicador 2.1:</b> Las acciones planteadas en la Política Institucional para la Igualdad de Género, cuentan con los recursos financieros y materiales necesarios para su implementación.  | 0  | Cantidad de acciones de la política con recursos asignados                                      | -Presupuesto institucional.   | Registro de las acciones de la política que están implementándose.                           | Semestral                           | Unidad de Género.    |
| <b>Indicador 2.2:</b> Número de programas, proyectos o iniciativas específicas para el empoderamiento político, social y económico de las mujeres son gestionadas e implementadas cada año.  | 3 proyectos específicos  | Cantidad de programas y proyectos (cuantitativo) y contenidos de las iniciativas (cualitativo)  | -Proyectos que integran acciones de la política de género.  | Registro de programas y proyectos que integran acciones de la política.                      | Semestral                           | Unidad de Género.    |
| <b>Indicador 3.1:</b> Las políticas, estructura y prácticas de administración y gestión del recurso humano de la institución, incorporan la igualdad de género en todo el proceso de selección, contratación, inducción, capacitación, asignación de | No existen mecanismos para medir desempeño de igualdad de género en personal | Existencia de mecanismos para transversalizar igualdad de género en administración de personal. | -Perfiles y TDR de puestos<br>-Convocatorias a puestos de trabajo en PT.<br>-Formatos de selección de personal (test, entrevista, etc.)<br>-Formatos de contratos actualizados. | Registro de mecanismos creados, resultados del proceso de gestión de personal en términos de | Semestral                           | RRHH                 |

| Indicador   | Valor de línea base   | Definición del indicador  | Fuente de datos   | Método de recopilación de datos  | Frecuencia de recopilación de datos | Responsable       |
|---|---|---|---|--|-------------------------------------|-------------------|
| cargos y funciones, rotación y evaluación del desempeño laboral del personal.   |   |   | -Formatos de evaluación de desempeño.   | igualdad de género.  |                                     |                   |
| <b>Indicador 3.2:</b> Aumento de la igualdad de género, a través de mecanismos internos que promueven la paridad y garantizan la protección del personal frente a situaciones que vulneren sus derechos humanos.                                      | 20% del personal son mujeres.   | Composición del personal en términos de sexo; Mecanismo o protocolo creado                            | -Planilla de personal por país.<br>-Protocolo creado para casos de acoso laboral o sexual.  | Revisión de planilla, viendo % de hombres y mujeres. Verificar existencia y aplicación de protocolo.   | Semestral                           | RRHH              |
| <b>Indicador 4.1:</b> Mejora de la sensibilización y capacidades para la igualdad de género en el personal del Plan Trifinio desde un enfoque de inclusión y derechos, incluyendo la aplicación de herramientas para la transversalización de género. | -40% del personal tiene formación básica en género.<br>-No existe estrategia de formación en género | Capacidades mejoradas en el personal.   | -Contenidos de formación, listados de participantes, evaluación del proceso formativo.<br>-Estrategia de formación del personal del PT  | Folder con recopilación de fuentes de datos  | Semestral                           | Unidad de Género. |
| <b>Indicador 5.1:</b> Mejorada la comunicación externa e interna del Plan Trifinio, evitando reproducir estereotipos de género, destacando el aporte de hombres y mujeres para garantizar el bienestar, y sensibilizando sobre la igualdad de género. | 2 fechas claves visibilizadas al año (8 marzo y 25 nov)   | Cantidad y contenido de acciones de comunicación externa e interna con enfoque de igualdad de género. | -Documentos y materiales de comunicación.<br>-Materiales de visibilización.<br>-Número de acciones con Red HOSAGUA, para visibilizar el impacto<br>- Materiales de comunicación interna<br>-Medición de impacto en el personal (encuesta) | Registro de documentos y materiales de comunicación; y de acciones de visibilización (en Excel: con tema, fecha, a quien se dirige, logros y dificultades) | Anual                               | Comunicación      |

| Indicador  | Valor de línea base  | Definición del indicador   | Fuente de datos  | Método de recopilación de datos   | Frecuencia de recopilación de datos | Responsable  |
|--|--|--|--|---|-------------------------------------|--|
| <b>Indicador 6.1:</b> Autoridades locales y mecanismos para la igualdad municipales (Direcciones, Unidades u Oficinas de la Mujer), elevan su sensibilidad para promover la igualdad de género en sus espacios o estructuras de trabajo. | -# autoridades locales.<br>-# DUOs                             | Cantidad de autoridades y DUOs   | -Listado de autoridades participantes en actividades de sensibilización.<br>-Evaluación de impacto del trabajo.<br>-Acuerdos o convenios de trabajo con las DUOs | Registro de autoridades participantes por país.<br>Registro de convenios de trabajo con DUOs y municipalidades. | Anual                               | Direcciones Nacionales entregan información a Unidad de Género y Responsables de monitoreo |
| <b>Indicador 6.2:</b> Organizaciones de carácter social, económico y político con las que se trabaja, se asesoran o se acompañan, cuentan con mejores capacidades y herramientas para reducir la desigualdad que viven las mujeres.      | -# Organizaciones de carácter social, económico y político     | Número de organizaciones y número de mujeres y hombres que integran sus órganos. | -# conformación de estructuras de organizaciones, especialmente espacios de toma de decisiones.  | Registro de organizaciones y su conformación interna en términos de sexo, por tipo de órgano.                   | Anual                               | Direcciones Nacionales entregan información a Unidad de Género y Responsables de monitoreo |
| <b>Indicador 6.3:</b> Plan Trifinio cuenta con experiencias sistematizadas que aportan a la igualdad de género.  | No se tienen experiencias de igualdad de género sistematizadas | Número de experiencias sistematizadas y calidad de las sistematización.          | -# sistematización de experiencias anuales.  | Documento de experiencias sistematizadas.   | Anual                               | Equipos de trabajo con asesoría de Unidad de Género  |

### 3.3.2. Lógica en que se realizará el monitoreo

El seguimiento de la Política de para la Igualdad de Género será coordinado por la Unidad de Género con el apoyo de todo el personal. Será necesario que, en este periodo, se creen condiciones que posteriormente, faciliten introducir indicadores de género al proceso de planificación institucional: capacitación en este aspecto para mejorar habilidades, conocimientos y aptitudes en el personal encargado de esta tarea.



El monitoreo, se hará de forma semestral, dando seguimiento a las actividades referidas a la transversalización de género, programadas en los Planes Operativos Anuales (POAs), en coherencia con lo estipulado en el Plan de Acción de la Política de para la Igualdad de Género.

- Cada dependencia, analizará el avance de las acciones de género que le corresponde, elaborando un pequeño informe, donde explicará los avances, dificultades y retos que se van presentando para llevar a cabo dichas acciones. Este informe se enviará a su superior técnico, quien lo revisará y enviará a la persona asesora de género.

- La persona asesora de género programará reuniones de monitoreo con el personal responsable de cada dependencia, para ir recogiendo las valoraciones de forma que se puedan ir extrayendo las lecciones aprendidas del proceso, y para reformular cuando sea necesario hacer ajustes en la implementación de la política.
- Los avances presentados deberán estar sustentados con medios de verificación que cada dependencia sistematizará en congruencia con los informes semestrales entregados.

### 3.3.3. Evaluación de la Política

La evaluación identificará el efecto e impacto de las medidas implementadas para reducir o eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres, en la organización y funcionamiento interno y trabajo externo de las dependencias del Plan Trifinio; observando dos niveles de cumplimiento, la efectividad y el impacto.

Es necesario incluir que también se medirá el aumento en la capacidad del personal del Plan Trifinio, para transversalizar el enfoque de género en las actividades propias de su dependencia de trabajo. Para realizar la evaluación se proponen los siguientes momentos:

- Evaluación Anual:
  - Medirá el progreso de las acciones. Esta evaluación será sobre los efectos que se han logrado en cada periodo, y permitirá valorar avances en los objetivos específicos y realizar ajustes y actualización a la Política de para la Igualdad de Género. La instancia responsable de coordinar la evaluación de la Política será la Unidad de Género, con apoyo de la CTPT, las direcciones nacionales y el responsable de monitoreo.
- Evaluación Final.
  - Será una evaluación de impacto, al final de los cinco años de vigencia de la Política (diciembre 2025), y su principal fuente de información será el proceso de monitoreo realizado en cada uno de los periodos anuales, ya evaluados. El impacto podrá ser medido una vez finalizaron las acciones previstas en esta política y será necesario contar con asistencia técnica externa para garantizar rigurosidad y objetividad.

Cada proceso de evaluación anual tomará la información de los dos informes semestrales de monitoreo, y se elaborará la propuesta metodológica adecuada para medir el avance conseguido. Al término de la temporalidad de esta Política (año 2025), se evaluará la necesidad de establecer una nueva Política para la Igualdad de Género del Plan Trifinio.

#### **3.3.4. Sistematización de buenas prácticas y aprendizajes**

A partir de las actividades que se realicen para implementar la política, es importante sistematizar las lecciones aprendidas del proceso, que permita revisar por qué pasó lo que pasó y a generar nuevos conocimientos, para tener en el futuro modelos de abordajes con una mirada más sensible al género especialmente en experiencias de trabajo para el desarrollo inclusivo sostenible, como es el mandato del Plan Trifinio. Para concretizar la sistematización, en el formato de monitoreo se contará con un apartado de registro de las principales lecciones aprendidas.

La responsabilidad de la sistematización estará en los equipos de campo, con supervisión de direcciones nacionales y con asesoría de la Unidad de Género. La Unidad de Género recopilará las sistematizaciones, las retroalimentará y tendrá las versiones finales para compartirlas dentro y fuera del Plan Trifinio.

---

## 4. Bibliografía

---

- CEDAW (1979) Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres –CEDAW-. En: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm> (Búsqueda realizada el 28/04/2016)
- Crenshaw, Kimberle (1989) "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989 , Article 8.
- Comisión Brundtland. (1987) Informe "Nuestro Futuro Común" o Informe Brundtland. Preparado para Naciones Unidas. Disponible en: <https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/42/PV.42>
- Consejo Europeo - CE. (2003). Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Disponible en: [http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0\\_794\\_1.pdf](http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_794_1.pdf)
- Proyecto Equal (2007) Glosario términos. Secretaría Técnica del Proyecto Equal "En Clave de Culturas" Disponible en: <https://www.um.es/documents/2187255/2187771/glosario-terminos.pdf/34c77283-cc4c-44b9-9fc5-09142baf9386>
- Lagarde, Marcela, (2012). Enemistad y sororidad: hacia una nueva cultura feminista. En *El feminismo en mi vida. Hitos, claves y topías*, 557-569. México: Instituto de las Mujeres del Distrito Federal. Disponible en: <http://www.muieresenred.net/IMG/pdf/ElFeminismoenmiVida.pdf>
- Lerner, Gerda. (1990) La Creación del Patriarcado. Editorial Crítica. Barcelona.
- OAS - Organization of American States. Secretary General. Desigualdad e inclusión social en las Américas: 14 ensayos. p. ; cm. (OAS. Documentos oficiales ; OEA/Ser.D/XV.11) ISBN 978-0-8270-6208-5
- PNUD, México. (2015) Inclusión social: marco teórico y conceptual para la generación de indicadores asociados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://www.mx.undp.org/content/dam/mexico/docs/Publicaciones/PublicacionesReduccionPobreza/ODS%20FIN AL.pdf>
- Proyecto Esfera. (2011) Manual de Esfera, Carta Humanitaria y normas mínimas para la respuesta humanitaria. Tercera edición 2011. Reino Unido. ISBN 978-1-908176-02-8. En: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2011/8206.pdf?view=1> (Búsqueda realizada el 28/04/2016)
- Reyes Zúñiga, L. E. (2005). Género y desastres humanitarios en Revista de la Universidad Cristóbal Colón Número 20, edición digital a texto completo en [www.eumed.net/rev/rucc/20/](http://www.eumed.net/rev/rucc/20/) (Búsqueda realizada el 28/04/2016)
- Rees, Teresa (1998). Mainstreaming Equality in the European Union, Education, Training and Labour Market Policies. London; Routledge.
- Saa, María Antonieta. (1985) "Una lectura feminista". Documentos de trabajo del seminario "Mujer, Política y Partidos políticos". Instituto para el Nuevo Chile. Ediciones Documenta, Santiago. (Texto no paginado).
- Secretaría del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2003) Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Septiembre de 2003, Bruselas, Bélgica. En: [http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0\\_794\\_1.pdf](http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_794_1.pdf)



ONU. (2011). Igualdad entre los géneros y desarrollo sostenible. Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer Quincuagésimo quinto período de sesiones, 22 de febrero a 4 de marzo de 2011. Disponible en:

<https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw55/panels/Panel4-S.pdf>

ONU Mujeres. (2014). Guías para la aplicación del enfoque de igualdad de género y derechos humanos en el Sistema Nacional de Evaluación en Colombia. Disponible en: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2014/08/guide%20%20-sinergia.pdf?la=es&vs=5235>

ONU Mujeres (2015). La Igualdad de Género. Disponible en: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/foll%20igualdad%208pp%20web%20ok2.pdf?la=es&vs=3318>

ONU Mujeres. (2018). Plan Estratégico 2018 – 2021. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres). Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/401/49/PDF/N1740149.pdf?OpenElement>

COMMCA-SICA (2013). Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de la Integración Centroamericana (PRIEG/SICA). Aprobada el 7 de noviembre de 2013, en la Reunión Extraordinaria del Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana (COMMCA); y posteriormente, en la XLII Reunión Ordinaria de Jefes y Jefa de Estado y de Gobierno de los países del SICA, el 14 de diciembre de 2013, en Buenaventura, Panamá. Disponible en: [https://www.sica.int/documentos/politica-regional-de-igualdad-y-equidad-de-genero-prieg\\_1\\_83591.html](https://www.sica.int/documentos/politica-regional-de-igualdad-y-equidad-de-genero-prieg_1_83591.html)

UN Women (2020). Gender mainstreaming: a global strategy for achieving gender equality & the empowerment of women and girls. Disponible en:

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-mainstreaming-strategy-for-achieving-gender-equality-and-empowerment-of-women-girls-en.pdf?la=en&vs=3849>

## 5. Anexo 1: Definición de conceptos de la política.

**Acción positiva:** La acción positiva es una ampliación de la noción de Igualdad de Oportunidades y ausencia de discriminación. Se trata de la aplicación de políticas, planes, programas y acciones diseñados y encaminados a combatir los efectos de la discriminación hacia personas o grupos desfavorecidos. Su finalidad es corregir las consecuencias de la discriminación, habilitando a la persona o colectivo perjudicado para robustecerse, afirmarse y competir en pie de igualdad con el colectivo favorecido o alcanzar la equiparación de inmediato. También son llamadas **acciones afirmativas**, y en la actualidad se perciben como un mecanismo de cambio social que beneficiará a ambos sexos.<sup>7</sup>

**Acoso laboral:** el Convenio número 111, de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, define el acoso laboral como discriminación laboral y lo explica como:

“...cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

El acoso puede darse a través de acciones, palabras, miradas y lenguaje corporal emitidos por la persona acosadora de manera intencionada y continuada, con el objetivo de humillar y maltratar psicológicamente a las víctimas. Se caracteriza como la acción de asediar, atacar o descalificar, teniendo como finalidad destruir las redes de comunicación de dichas víctimas, destruir su reputación, perturbar su funcionamiento laboral y lograr finalmente su abandono del lugar de trabajo. Hechos puntuales de maltrato, no se consideran como acoso laboral, ya que forman parte de situaciones particulares, que pueden relacionarse con otros fenómenos.<sup>8</sup>

**Acoso sexual:** es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral. Tanto la OIT como la CEDAW identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma de violencia contra las mujeres:

*“Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.”<sup>9</sup>*

<sup>7</sup> Fuente: Proyecto Equal (2007) Glosario términos. Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas” Disponible en: <https://www.um.es/documents/2187255/2187771/glosario-terminos.pdf/34c77283-cc4c-44b9-9fc5-09142baf9386>

<sup>8</sup> Convenio número 111, de la Organización Internacional del Trabajo –OIT

<sup>9</sup> Recomendación General número 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres –CEDAW-.

**Análisis de género:** El análisis de género es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de desarrollos, políticas, programas y legislaciones sobre los hombres y las mujeres. Este proceso se inicia con la recopilación de datos desagregados por sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en estrategias de transformación de roles, relaciones y procesos motivados por intereses individuales y colectivos.<sup>10</sup>

**Brechas de género:** en la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone "masculino". Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.<sup>11</sup>

**Desigualdades de género:** diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.<sup>12</sup>

**Discriminación de género:** es el trato perjudicial que se da a una persona, fundado sobre un estereotipo. Puede llamarse también sexismo o discriminación sexual, y es muy común tanto en los espacios públicos (calle, escuela, iglesia, etc.) como en los privados (casa, familia).

"Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."<sup>13</sup>

**Equidad de género:** El concepto reconoce que entre hombres y mujeres hay diferencias en cuanto a las necesidades, y que estas diferencias deben abordarse con el fin de corregir desequilibrios entre hombres y mujeres. La terminología usada dentro de las Naciones Unidas es igualdad de género, en lugar de equidad de género. La equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres. Se ha determinado que ese uso de la equidad con respecto al adelanto de las mujeres es inaceptable y durante la conferencia de Beijing en 1995, se acordó que se utilizaría el término igualdad.<sup>14</sup>

<sup>10</sup> Onu Mujeres. Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Disponible en: [http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista\\_onumujeres.pdf](http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf)

<sup>11</sup> Proyecto Equal (2007) Glosario términos. Secretaría Técnica del Proyecto Equal "En Clave de Culturas" Disponible en: <https://www.um.es/documents/2187255/2187771/glosario-terminos.pdf/34c77283-cc4c-44b9-9fc5-09142baf9386>

<sup>12</sup> Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales. Junta de Andalucía, 2016. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Maria-Del-Mar-Garcia-Calvente/publication/312627379\\_Guia\\_para\\_incorporar\\_el\\_enfoque\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_planificacion\\_de\\_politicas\\_sociales/links/588b241caca2727ec11aa2b7/Guia-para-incorporar-el-enfoque-de-genero-en-la-planificacion-de-politicas-sociales.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Maria-Del-Mar-Garcia-Calvente/publication/312627379_Guia_para_incorporar_el_enfoque_de_genero_en_la_planificacion_de_politicas_sociales/links/588b241caca2727ec11aa2b7/Guia-para-incorporar-el-enfoque-de-genero-en-la-planificacion-de-politicas-sociales.pdf)

<sup>13</sup> Naciones Unidas, 1979. "Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer". Artículo 1.

<sup>14</sup> Onu Mujeres. Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Disponible en: [http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista\\_onumujeres.pdf](http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf)

**Empoderamiento de las mujeres:** se refiere a la toma de control por parte de las mujeres sobre sus vidas, es decir: a la capacidad de distinguir opciones, tomar decisiones y ponerlas en práctica. Se trata de un proceso, pero es también un resultado; es colectivo y al mismo tiempo individual. Otros no pueden darles poder a las mujeres, solo las mujeres pueden empoderarse a sí mismas. Sin embargo, las instituciones pueden apoyar los procesos de empoderamiento tanto en el plano individual como en el colectivo. El empoderamiento de las mujeres es esencial para el logro de la igualdad de género.<sup>15</sup>

**Enfoque de género o Perspectiva de género:** es una estrategia de análisis que nos permite construir una mirada diferenciada de la situación de mujeres y hombres. Considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Hasta hace poco tiempo, los conceptos elaborados para analizar el conjunto de la vida social sólo tomaban en cuenta a los hombres y dejaban a las mujeres invisibilizadas, ignoradas o subordinadas, y el enfoque o perspectiva de género analiza esta problemática y visibiliza también a las mujeres.<sup>16</sup>

**Estereotipos de género:** Los estereotipos de género son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotipificadas sobre los hombres los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género.<sup>17</sup>

**Igualdad de género:** Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad significa que las mujeres y los hombres son iguales en derechos, responsabilidades y oportunidades y no dependen si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres sino que concierne e involucra también a los hombres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y por lo tanto un requisito de un desarrollo centrado en las personas.<sup>18</sup>

Es necesario ir haciendo cambios en las normas, valores, actitudes y percepciones necesarias para alcanzar un estatus de igualdad entre mujeres y hombres sin neutralizar las diferencias que hay entre ellos. En el caso de Guatemala la igualdad puede ser exigida jurídicamente por estar consagrada en el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

<sup>15</sup> Política de Igualdad de Género, Organización Panamericana de la Salud. Año 2005. Disponible en: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2009/OPS-politica-de-igualdad-de-genero.pdf?ua=1>

<sup>16</sup> Onu Mujeres. Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Disponible en: [http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista\\_onumujeres.pdf](http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf)

<sup>17</sup> Onu Mujeres. Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Disponible en: [http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista\\_onumujeres.pdf](http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf)

<sup>18</sup> Ídem

**Género:** se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer. Cada sociedad, construye un conjunto de características sociales, culturales, psicológicas, jurídicas, económicas y políticas que asigna a las personas en forma diferenciada según su sexo, y dichas características se aprenden socialmente, es decir, la sociedad nos enseña lo que debe ser y hacer un hombre y una mujer.<sup>19</sup>

**Identidad de género:** La identidad de género se refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo, que puede implicar, si así lo decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos. Por lo tanto, no se nace con una identidad de género, ésta es construida y moldeada mediante el complejo proceso de socialización, donde cada ser humano aprende un género social, el femenino o el masculino y conforma su identidad.<sup>20</sup>

**Necesidades prácticas e intereses estratégicos:** las necesidades prácticas son las necesidades concretas vinculadas con los roles actuales que juegan mujeres y hombres en la sociedad y que, para la mujer, por lo general se relacionan con cuestiones de sobrevivencia y bienestar de la familia, tales como el acceso a agua, saneamiento, vivienda o alimentación. Los intereses estratégicos se relacionan con la posición de las personas en la sociedad y con el ejercicio de derechos al que tienen acceso, tales como: la participación en los espacios de toma de decisiones, la protección jurídica, la erradicación de la violencia, el control sobre la propia sexualidad, la corresponsabilidad en el trabajo doméstico, los salarios percibidos por el trabajo realizado y el acceso a la educación, entre otros. Las necesidades prácticas y los intereses estratégicos son complementarias, ya que la resolución de las necesidades prácticas es necesaria, para poder trabajar por los intereses estratégicos.<sup>21</sup>

**Relaciones de género:** Las relaciones de género son el subconjunto específico de relaciones sociales que unen a los hombres y las mujeres como grupos sociales en una comunidad en particular, incluido cómo se distribuyen el poder y el acceso y control de los recursos entre los sexos. Las relaciones de género se entrecruzan con todos los otros factores que influyen en las relaciones sociales —edad, etnia, raza, religión— para determinar la posición e identidad de las personas en un grupo social. Como las relaciones de género son una construcción social, con el transcurso del tiempo pueden transformarse y volverse más justas.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Onu Mujeres. Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Disponible en: [http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista\\_onumujeres.pdf](http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf)

<sup>20</sup> Ídem

<sup>21</sup> Proyecto Equal (2007) Glosario términos. Secretaría Técnica del Proyecto Equal "En Clave de Culturas" Disponible en: <https://www.um.es/documents/2187255/2187771/glosario-terminos.pdf/34c77283-cc4c-44b9-9fc5-09142baf9386>

<sup>22</sup> Onu Mujeres. Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Disponible en: [http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista\\_onumujeres.pdf](http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf)

**Roles de género:** la sociedad determina los modelos de comportamiento que deben tener hombres y mujeres y les asigna roles que deben cumplir y que van definiendo las maneras de ser, de actuar, de auto-percibirse y desenvolverse socialmente<sup>23</sup>. Se clasifican de la forma siguiente:

- *Rol Reproductivo:* Se realiza principalmente en el hogar, en el ámbito de "lo privado" y es asignado básicamente a las mujeres. Incluye la organización y limpieza del hogar, y el cuidado de la salud de las personas que lo habitan: hijos/as, ancianos/as, parejas. El rol reproductivo no es reconocido, no tiene la adecuada valoración social, ni económica.
- *Rol Productivo:* Son las actividades llevadas a cabo en el ámbito de "lo público" con el fin de producir bienes y servicios. Estas actividades son realizadas principalmente por los hombres y son reconocidas como trabajo y son recompensadas con un salario.
- *Rol comunitario de gestión o social:* Son las actividades que se llevan a cabo para colaborar con la mejora del bienestar de la comunidad. Es un rol de carácter voluntario y en la mayoría de casos no es remunerado, sin embargo, las mujeres asumen actividades vinculadas con su rol reproductivo (cuidar, cocinar o limpiar), mientras los hombres realizan actividades vinculadas con su rol productivo y ocupan los cargos de toma de decisiones.

**Sexo:** se refiere a las características biológicas que definen a los seres humanos como mujeres y hombres. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres. El sexo pertenece al dominio de la biología y hace referencia a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer.<sup>24</sup>

**Socialización de género:** es el proceso mediante el cual la sociedad transmite a las personas una serie de roles, comportamientos, normas, valores, formas de ser o actuar, o estilos y proyectos de vida, los cuales son diferenciados por sexo, y con los que se va construyendo la pertenencia genérica y la identidad genérica: ser un hombre o ser una mujer. Los roles de género son aprendidos mediante el proceso de socialización en el entorno familiar, la escuela, la iglesia, la comunidad, los medios de comunicación entre otros agentes socializadores.<sup>25</sup>

**Subordinación de género:** la subordinación mujer-hombre se asienta en una construcción de aparente inferioridad "natural", que no se cuestiona, pues "así ha sido siempre". El considerar que "las mujeres son débiles" o que las decisiones las tienen que tomar los hombres y las mujeres deben estar en su casa, son formas comunes de cómo se manifiesta esta subordinación o discriminación de género. De esta forma, se considera que la subordinación de la mujer es natural porque se asienta en la idea, también natural, de la inferioridad femenina, y no se cuestiona que detrás de esta subordinación, hay una relación de poder y dominación.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> ídem

<sup>24</sup> Onu Mujeres. Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Disponible en: [http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista\\_onumujeres.pdf](http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf)

<sup>25</sup> Proyecto Equal (2007) Glosario términos. Secretaría Técnica del Proyecto Equal "En Clave de Culturas" Disponible en: <https://www.um.es/documents/2187255/2187771/glosario-terminos.pdf/34c77283-cc4c-44b9-9fc5-09142baf9386>

<sup>26</sup> ídem

**Transversalidad de género o Mainstreaming de género:** viene del vocablo inglés "Mainstreaming" que se traduce al español como transversalidad o transversalización, por lo tanto, lo entenderemos como "Transversalidad o transversalización de género". Significa incorporar acciones sistemáticas orientadas a lograr la igualdad de género, en las políticas, planes y prácticas de las instituciones. La transversalidad no es únicamente asegurar la presencia de mujeres en un programa o proyecto, sino también que se aseguren recursos y mecanismos para facilitar su participación en la toma de decisiones. El Consejo Económico y Social de la ONU señaló que:

*"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros."*<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Conclusiones convenidas de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en relación con las esferas de especial preocupación indicadas en la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (E/1997/27) del 21 de julio de 1997. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/205/53/IMG/N0020553.pdf?OpenElement>