

**PLAN DE ACCION DE LA POLITICA DE IGUALDAD DE GÉNERO DE INPRHU- SOMOTO
2015-2020**

Objetivo General: Desarrollar una cultura que promueva la igualdad de género en el quehacer de la institución, como plena realización de los derechos humanos de mujeres y hombres, niñas y niños.

Eje: 1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN PROGRAMAS Y PROYECTOS

Objetivo Específico 1: Garantizar la transversalidad de género en el ciclo de planificación de los programas y proyectos desarrollados desde la institución.

ACCIONES	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	AÑO	RESPONSABLE
Asegurar que cada programa y proyecto integre el enfoque de género y se guíe por la normativa de igualdad de género institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa interna que orienta sobre transversalidad de género en programas y proyectos • % de programas y proyectos elaborados y evaluados con enfoque de género • Instrumento elaborado para monitorear programas y proyectos con enfoque de género 	Normativa Institucional	<p>II Semestre 2015</p> <p>Anual</p> <p>II Semestre 2015</p>	<p>Direcciones de programas</p> <p>Coordinaciones de programas y proyectos</p>
Construir una herramienta metodológica que permita unificar los procesos de acción dirigidos a la igualdad de género en la implementación de programas y proyectos	<ul style="list-style-type: none"> • Construida herramienta metodológica basada en la experiencia existente en el INPRHU acerca de igualdad de género • Informe de evaluación del logro alcanzado con la aplicación de la herramienta metodológica 	Documento metodológico	<p>II Semestre 2015</p> <p>Anual</p>	Direcciones de programas
Implementar un plan de capacitación y sensibilización en género con las y los protagonistas de los proyectos, haciendo énfasis en el empoderamiento de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñado e implementado el plan de capacitación y sensibilización • Cantidad de hombres y mujeres participantes en el proceso de capacitación y sensibilización • Porcentaje de mujeres en proceso de empoderamiento en cuanto a: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Toma de decisiones en el hogar y 	<p>Listas de asistencia</p> <p>Encuesta</p> <p>Ficha de seguimiento y monitoreo</p> <p>Informes de actividades y proyectos</p> <p>Evaluaciones</p> <p>Acuerdos establecidos en las sesiones</p>	<p>II Semestre 2015</p> <p>Anual</p> <p>Anual</p>	Coordinaciones de programas y proyectos

	<p>comunidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Disponibilidad de tiempo para actividades de ocio ✓ Recursos destinados al autocuidado ✓ Organización ✓ Capacitación ✓ Participación en actividades públicas ✓ Aumento de confianza ✓ Más seguridad para movilizarse 			
Asegurar que en la ejecución de las actividades de los proyectos se cumpla con la participación activa y protagónica de niñas, niños, adolescentes, jóvenes, mujeres y hombres de los grupos metas.	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de participantes por sexo que han desarrollado propuestas y acciones de relevancia protagónica para su desarrollo. • Número y tipo de propuestas y acciones generadas por los grupos, en los proyectos • Porcentaje de adolescentes, mujeres y niñas que tienen una participación protagónica en los proyectos 	<p>Listas de asistencia Datos estadísticos de los proyectos Fotografías Diseños metodológicos Memorias de actividades Actas de reuniones Listado de propuestas y acciones relevantes</p>	<p>Anual, a partir de 2015</p> <p>Anual</p> <p>Anual</p>	Personal institucional.
Asegurar el acceso y control equitativo de mujeres y hombres, niñas y niños, a los recursos y beneficios de cada proyecto o acción que la institución desarrolle.	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de protagonistas, por sexo, participando activamente en las actividades desarrolladas por los proyectos • Número de personas por edad y sexo que tienen acceso y control de los recursos contemplados en los proyectos • El uso que hacen mujeres y hombres de los beneficios obtenidos del proyecto, por edad y sexo 	<p>Actas de entrega Listas de asistencia Fotografías Fichas de seguimiento al proyecto Evaluaciones</p>	<p>Anual, a partir de 2015</p> <p>Anual</p> <p>Anual</p>	Coordinaciones de programas y proyectos
Incluir módulo de igualdad de mujeres y hombres en los planes académicos del Centro de Educación Alternativa Rural (CEAR).	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de estudios del CEAR cuenta con un módulo de igualdad de mujeres y hombres • Informe anual de logros alcanzados y 	<p>Carta de gestión a INATEC Módulo IMH</p>	<p>2016 (I Semestre)</p> <p>Anual</p>	Director de PEAR

	recomendaciones			
Establecer un sistema de monitoreo y evaluación que permita la medición de la política de igualdad en los programas y proyectos de acuerdo a los grupos meta.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñado e implementado un sistema de monitoreo y evaluación que permite la medición de la política de igualdad de género. • Informe anual de logros alcanzados y recomendaciones 	Sistema de monitoreo implementado y funcionando Listado de grupo metas en diferentes proyectos Informes	I Semestre 2015 Anual	Direcciones y coordinaciones de proyectos

EJE 2: COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

Objetivo Específico 2: Incorporar la perspectiva de género en el diseño y contenido de la comunicación institucional, interna y externa.

ACCIONES	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	AÑO	RESPONSABLE
Diseñar e implementar un plan de comunicación que promueva la igualdad de género en la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de comunicación diseñado • % de hombres y mujeres que participaron en la elaboración del plan • Equipo de comunicación y divulgación establecido • Número de capacitaciones programadas y realizadas con el equipo de comunicación • Acciones implementadas, por año y tipo de acción 	Plan de comunicación Registro de incidencias del plan de comunicación Memorias Lista de asistencia Evaluación del plan	2015 (II Semestre) Anual Anual	Recursos humanos Equipo de comunicación y divulgación institucional
El material y acciones divulgativas (electrónicas, escritas, radiales y TV) generadas por la institución refleja imágenes y/o mensajes que afianzan la igualdad entre hombres y mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad y tipo de material publicado con mensajes e imágenes inclusivas • No. de acciones divulgativas con enfoque de género desarrolladas (ferias, foros, festivales, programas radiales) • Guía orientadora sobre comunicación no sexista 	Material elaborado (Viñetas, Videos, Afiches, Banner, Mantas) Fotografías Guía para la comunicación no sexista Informes	Anual 2016	Coordinaciones de programas y proyectos Equipo de comunicación Equipos técnicos

Utilizar lenguaje, imágenes, contenidos y metodologías que favorezcan la equidad entre mujeres y hombres para lograr una comunicación encaminada a la igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> • Programas, proyectos y otros documentos institucionales elaborados con lenguaje no sexista • Cantidad y tipo de mensajes colocados en la institución que visibilizan la igualdad de género • Disminución en el uso de chistes, comentarios y frases sexistas o de discriminación • Informes de seguimiento y evaluación 	Documentos elaborados Observación del comportamiento y lenguaje del personal Reporte de seguimiento y monitoreo Mensajes visibles en la institución	Anual	Recursos humanos Coordinaciones de programas y proyectos
Promover que la representación de hombres y mujeres en actividades de relaciones institucionales sea equitativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de hombres y mujeres que representan a la institución en actividades de relaciones institucionales 	Memorias Registros de asistencia	Anual	Coordinaciones de programas

EJE 3: CULTURA ORGANIZACIONAL				
Objetivo Específico 3: Promover cambios de actitudes y prácticas a nivel individual e institucional que contribuyan al logro de la igualdad de género				
ACCIONES	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	AÑO	RESPONSABLE
Adoptar como un eje transversal la igualdad de derechos y oportunidades en planes, propuestas, manuales y normativas institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporada política de igualdad de género en normativa institucional • Número de planes, propuestas, manuales y normativas institucionales que adoptan como eje transversal la igualdad de derechos y oportunidades 	Planes operativos Propuestas de proyectos Manuales Normativas	II Semestre 2015 Anual	Direcciones de programas
Implementar con el personal procesos de formación sobre género y desarrollo de nuevas masculinidades que permita el desarrollo de actitudes y prácticas de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de capacitación • Número de eventos de capacitación desarrollados, por año y por tema • Número de campañas de sensibilización institucional realizadas • % del personal, por sexo, que participa en el 	Plan de capacitación y formación Diseños metodológicos Listado de participantes Murales diseñados Fotografías	A partir de II Sem. 2015 Anual	RR HH Coordinaciones de proyectos

	<p>proceso de formación y campañas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cantidad y tipo de murales elaborados por edificio que divulgan prácticas de igualdad de género • Número de intercambios de experiencias en género, entre los distintos programas • Cantidad de personas, por sexo, que participa en los encuentros • Tipo de propuestas generadas en los encuentros 	Testimonios		
Incorporar indicadores de género en los objetivos de la institución que permitan medir el avance en el cumplimiento de las acciones derivadas de la política.	<ul style="list-style-type: none"> • Un plan estratégico actualizado con objetivos e indicadores de género incorporados. 	Plan estratégico	II Semestre 2015	Direcciones de programa
Desarrollar y aplicar un test de conocimientos y percepciones sobre género a toda persona aspirante a formar parte del personal de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Test de conocimientos y percepciones sobre género elaborado. • Número de personas con test aplicado, por sexo 	Test de conocimientos y percepciones Registro de personas con test aplicado.	I Semestre 2016 Anual	RR HH
Acciones de la Política de Igualdad referidas al personal, se aplican al personal voluntario o contratado que llega a la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Requisitos de contratación incluyen equidad de género • Cuestionarios para entrevistas consideran género • TdR con enfoque de género • El mecanismo de inducción al nuevo personal incluye el enfoque de género • Número de personas contratadas, por sexo, que asumen compromiso para aplicar la Política de Igualdad. 	Expedientes Evaluación al desempeño Mecanismos de inducción y normativas de contratación con enfoque de género	I Semestre 2016 Anual	RRHH

	<ul style="list-style-type: none"> • Nº sesiones de inducción por nuevo personal, por sexo y por año • Inclusión de aspectos referidos a la política de igualdad en la evaluación al desempeño aplicada a las trabajadoras y trabajadores. 			
Establecer ruta o procedimientos normativos que garanticen acciones para prevenir y sancionar situaciones de discriminación, violencia, acoso o abuso sexual, a nivel interno y con los grupos participantes en los proyectos.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de prevención de la violencia basada en género • Protocolo de actuación ante situaciones de violencia basada en género • Existencia de registro de información cualitativa o cuantitativa de incidentes de violencia o discriminación basada en género • Número de denuncias recibidas, por año, en casos de violencia, acoso, abuso sexual o discriminación de género • Número de procesos disciplinarios implementados. 	Ruta o procedimientos normativos Procedimiento disciplinario Sistema estadístico de información Plan de prevención de violencia	II Semestre 2015 I Semestre 2016 Anual Anual	Direcciones de Programa. RRHH
Construir un proceso de sistematización que permita recopilar experiencias derivadas de la aplicación de la política de igualdad en diferentes niveles y divulgar los resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de documentos de sistematización de prácticas de igualdad de género • Número de personas, por sexo, que participan en los procesos de sistematización • Estudios de caso documentados • Cantidad de documentos de sistematización publicados 	Documento de sistematización Listados de asistencia Memorias e informes	A partir de 2018 Anual Anual 2020	Direcciones de programas y proyectos
Diseñar e implementar un sistema de monitoreo y evaluación para medir el cumplimiento de la política de igualdad.	Sistema de monitoreo y evaluación elaborado y funcionando Cantidad de personal monitoreado, por sexo Cantidad y tipo de indicadores cumplidos Informes de evaluación generados	Sistema de monitoreo y evaluación diseñado y funcionando Guía de evaluación al desempeño	I Semestre 2016 Anual	Direcciones de programas y proyectos

