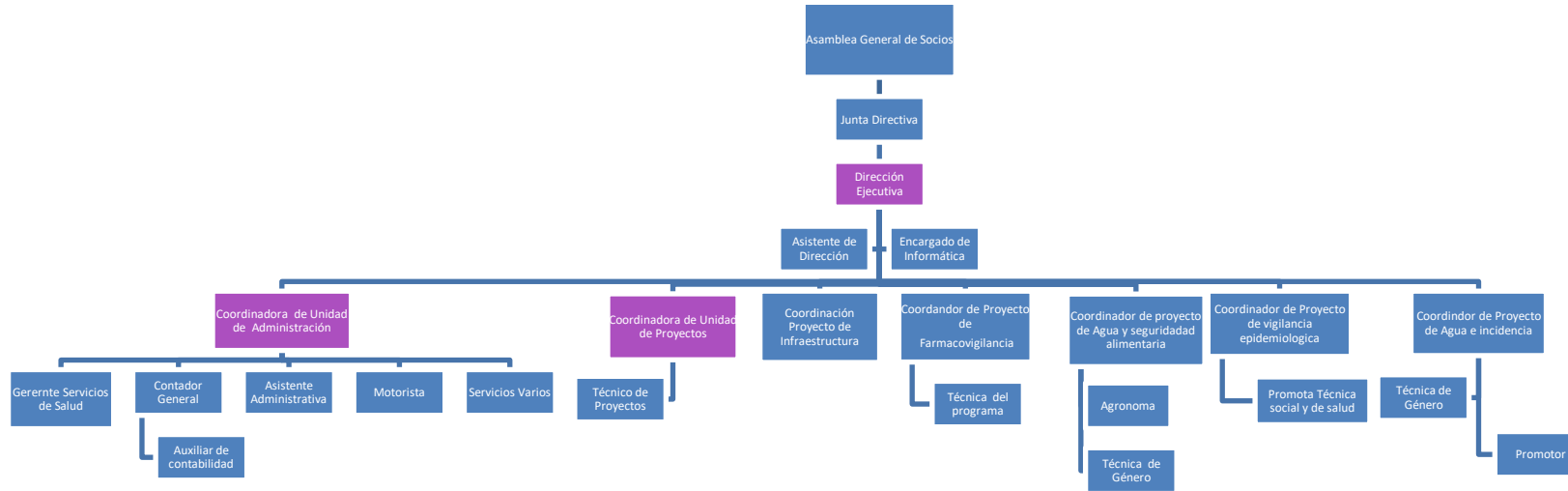
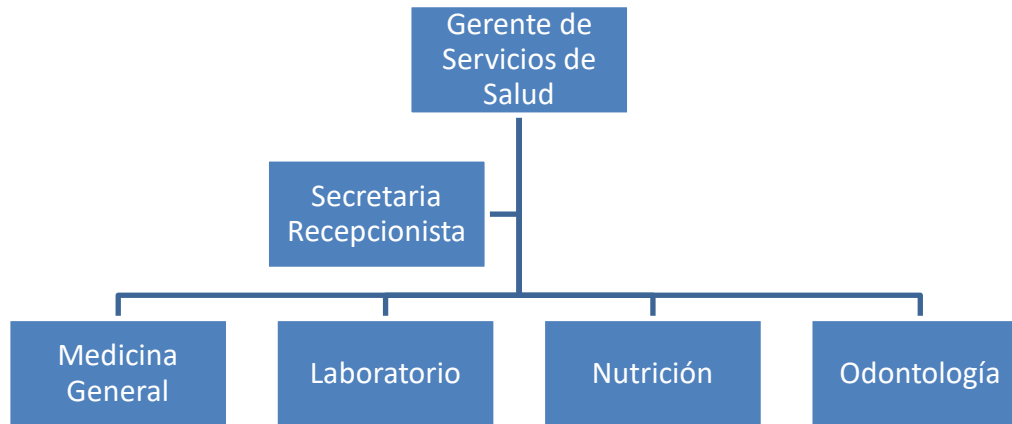


# Asociación Salvadoreña Promotora de la Salud-ASPS Organigrama Institucional



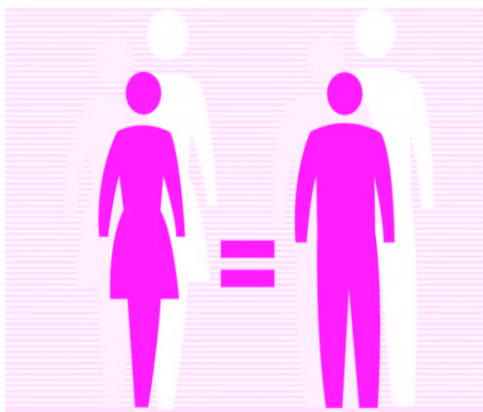
Asociación Salvadoreña Promotora de la Salud-ASPS

Organigrama del Proyecto Autogestivo





## POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO



**Igualdad:** La igualdad de género como derecho individual y colectivo, conlleva el derecho a recibir igual respeto, trato protección de los mismos y cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos por parte de las instituciones.

Supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones, necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera.

Igual oportunidades en todas las situaciones y ámbitos. Igualdad de trato, establece beneficios justos y equivalentes, en grupos discriminados, marginados o vulnerados en sus derechos.

*“No existe responsabilidad institucional frente a un tema, sino se tiene sensibilidad del personal frente a ese tema”.*

## Contenido

Índice	No Páginas
<b>Antecedentes</b>	3
<b>Objetivos</b> de la Política Institucional de Igualdad de Género	4
<b>Pirámide</b> del Marco Normativo de la Política de Igualdad	5
<b>Principios</b> Rectores de las Políticas	6-7
<b>Descripción de Políticas Institucionales de Equidad de Género:</b>	8-36
Prevenición del Acoso Sexual	9-15
Prevenición del Acoso Laboral	16-24
Lenguaje inclusivo, No Sexista	25-32
Transversalidad de la Perspectiva de Equidad de Género	33-36
<b>Anexos</b>	
Diagnóstico institucional de Igualdad de Género	
Marco Normativo Política Institucional	
Glosario	
Bibliografía	

## Antecedentes

La Asociación Salvadoreña Promotora de la Salud, –ASPS–, es una institución con altos niveles de compromiso y sensibilidad, trabaja en el marco de los derechos de la salud y cuenta con una trayectoria con más de 20 años de servicio a la comunidad, rural y urbano marginal, tiene amplia cobertura en el ámbito nacional.

ASPS, consciente de la urgente necesidad de transformar y lograr cambios encaminados a establecer nuevas relaciones de equidad e igualdad entre mujeres y hombres, basada en principios motivadores de su quehacer institucional que permitan generar una cultura basada en relaciones de respeto, con enfoque de derechos humanos, se propuso desarrollar un proceso para la construcción de la Política Institucional de Equidad de Género.

En un primer momento se desarrollo un cuestionario electrónico que 42 personas empleadas de ASPS respondieron, y cuyo resultado se constituyo en el diagnóstico institucional. Posteriormente, el personal realizó actividades de lecturas dirigidas sobre la temática.

Seguidamente, socializó los resultados del diagnóstico institucional a partir de lo cual se priorizo en que aspectos de los problemas había que trabajar. Los resultados de los talleres realizados con ASPS, aportaron por parte del personal los insumos que han sido incorporados para enriquecer el presente documento de políticas institucionales.

El presente documento resume los siguientes apartados: a) El diagnóstico institucional de equidad de género; b) El marco normativo político institucional; c) Principios que rigen las políticas; d) Desarrollo de políticas institucionales: Prevención del Acoso Sexual, Prevención del Acoso Laboral; Lenguaje inclusivo y No Sexista y; Transversalidad de la perspectiva de equidad de género en ASPS.

## Objetivos de la Política Institucional de Igualdad de Género

### **Objetivo General:**

Contribuir a mejorar las relaciones entre mujeres y hombres, para propiciar el desarrollo en condiciones de igualdad, reduciendo así la brecha de las inequidades existentes, en la equidad de género a través de la implementación de la Política de Género (PG) al interior de ASPS, transversalizando el enfoque y la perspectiva en sus programas, proyectos y en todo su quehacer institucional.

### **Objetivos Específicos:**

1. Contribuir internamente a través de la implementación de estas políticas a mejorar las actitudes y prácticas del personal institucional en Acoso Sexual, Acoso Laboral, Lenguaje Inclusivo No sexista y la Transversalidad de la Temática de equidad de género.
2. Prevenir la violencia de género a nivel institucional y en el contexto en que se desarrolla el trabajo de ASPS a través de la implementación de las políticas definidas de forma participativa entre Dirección, Administración y Equipo Técnico de Campo.
3. Garantizar la plena aplicación y cumplimiento de la política de igualdad de género de ASPS, a partir de la efectiva implementación del marco normativo nacional e internacional de protección de los derechos humanos con enfoque de género.

## Pirámide del Marco Normativo de la Política de Igualdad

*Constitución de la República*, Artículos: 3, 144, 145 y 246

**Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer,- CEDAW-**, artículos: 1,2,4,5,7,10 y 11 (a,b,c,d,e,f) Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995).  
**Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, - Belem Do Pará-**, artículos 1, 2, 3, 4,5 y 6

*Ley contra la violencia intrafamiliar*, artículos 3,5y 14  
*Ley especial integral para una vida libre de violencia para la mujer*, artículos 2, 12 (d), 28, 29, 44 y 54 Código penal, (reforma 1998-2003/tipifica la violencia intrafamiliar (articula 200 y la violación sexual como delito).  
*Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación de la mujer. Código municipal*, artículo 4 No. 29,6 inciso 2

## Principios Rectores de Política Institucional de Igualdad

**Justicia de Género:** La base de la justicia de género, es el marco de derechos para lograr la igualdad y equidad en la vida de las personas individuales y colectivas que conviven con ASPS, mujeres y hombres comparten los mismos principios con un enfoque y perspectiva de género para la transformación y el cambio.

**Igualdad:** La igualdad de género como derecho individual y colectivo, conlleva el derecho a recibir igual respeto, trato protección de los mismos y cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos por parte de las instituciones (igualdad real). Supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones, necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera.

**Equidad:** Es aplicar la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades e intereses. A través de políticas de equidad de género, para que faciliten a grupos de personas considerados en desventajas por su sexo, edad, opción sexual, etnia, etc. el acceso a esas oportunidades. Utilizando procedimientos y/o mecanismos, para corregir desigualdades que contribuyan a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

**No discriminación:** Exige la igualdad de trato y de oportunidades de una persona individual o del colectivo, promueve acciones encaminadas a la igualdad, que conlleven a evitar toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de su condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole. Para garantizar la no discriminación debe trabajarse en la prevención, la investigación y la sanción de la violencia de género.



**Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres:** El derecho de las personas a vivir legítimamente y en igualdad de derechos ciudadanos, sin discriminaciones basadas en características biológicas, de género, preferencias ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos de género de mujeres y hombres.

**Corresponsabilidad:** La responsabilidad individual y colectiva del personal de ASPS, garantizando la aplicabilidad de la Equidad de Género en el ámbito institucional y en todos los programas, proyectos y planes, aportando a la transformación y al cambio en ideas, creencias, estereotipos, actitudes y prácticas.

**Transversalidad:** El análisis de género, contribuye a integrar la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas, estrategias, programas, evaluaciones, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional de ASPS, de modo que se eliminen las desigualdades e inequidades por razón del género. El enfoque estratégico de la transversalidad, busca la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en todo el quehacer institucional.

La transversalidad del ***Enfoque de género*** es tomar en cuenta: (como pienso), lo subjetivo, el pensamiento, ideas y creencias, estereotipos, roles, visión del mundo.

La transversalidad de la ***Perspectiva de género*** es tomar en cuenta (Como lo hago), metodología, mecanismos, herramientas, procedimientos y políticas.

---

## ***DESCRIPCIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE IGUALDAD DE GÉNERO***

- ✚ Política de la Prevención del Acoso Sexual
- ✚ Política de la Prevención del Acoso Laboral
- ✚ Política para el Uso de Lenguaje Inclusivo y No Sexista, -  
LINS-
- ✚ Política de Transversalización del Enfoque y la Perspectiva  
de Género en ASPS

## 1. Descripción de la Política de Acoso Sexual

La política describe el compromiso de ASPS a proveer un ambiente de trabajo libre de toda forma de acoso sexual, a continuación se desarrollan los componentes principales que conlleva la política.

### 1.1. *Acoso Sexual*

*El Acoso Sexual es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer y el hombre a decidir voluntariamente su vida sexual, contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia a que exista parentesco con la víctima<sup>1</sup>.*

El acoso sexual es una forma particular de mala conducta por parte de las personas que hacen este tipo de prácticas. El acoso sexual no se refiere a cumplidos ocasionales ni a otro comportamiento social, generalmente aceptado. Se refiere a comportamientos que no son deseados, personalmente ofensivos, que socavan o debilitan la motivación y, por lo tanto, interfieren en exceso en la eficacia laboral de la víctima y sus colegas.

### 1.2. *Alcance*

*La política se aplica a todos y todas las y los empleados/as (personal de tiempo parcial, de tiempo completo y temporal trabajando en las comunidades), beneficiarias/rios y voluntarios/as, y a todos/as los/las visitantes, así como a todo el personal de las organizaciones contrapartes de ASPS. El término "visitante" se refiere a toda persona que visite las comunidades y proyectos y entre en contacto con las y los participantes con los que la institución trabaja. Esto incluye a consultores/as, donantes e integrantes del consejo directivo.*

---

<sup>1</sup> El Acoso Sexual es un delito contra la libertad sexual de las personas y es regulado en el Capítulo III Otros Ataques a la Libertad Sexual, Art. 165 Código Penal de El Salvador. Asimismo, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, en el Art. 25, de la Participación Igualitaria en el Empleo, señala literalmente lo siguiente: El Estado a través de las instancias correspondientes, definirá y ejecutará políticas dirigidas a prevenir y erradicar el acoso sexual, acoso laboral y otros acosos generados en las relaciones laborales, en los diferentes regímenes de aplicación.

### **1.3. Implementación**

ASPS, se compromete a cumplir con la presente política.

ASPS, se compromete a proveer un ambiente de trabajo libre de intimidación y Acoso Sexual. Toda forma de acoso en el ámbito laboral es ilegal y no debe ser permitida de parte de ningún empleado o empleada. Todas y todos las y los empleados/as deben trabajar en un ambiente libre de insinuaciones sexuales no solicitadas y no deseadas.

La institución, se compromete a asegurar la igualdad de oportunidades de empleo y prohíbe toda forma de acoso y discriminación ilegal por motivos de raza, color, religión, género, origen nacional, ascendencia, edad, orientación sexual, condición de veterano, estado civil, discapacidad mental o física o cualquier otra condición protegida por ley.

La presente política tiene como objetivo crear un entorno laboral positivo, libre de conductas hostiles, ofensivas, intimidantes o acosadoras que interfieren en exceso en el desempeño laboral de un/a empleado/a por motivo de cualquiera de los tipos de acoso arriba mencionados. La presente política tiene como finalidad la prevención de conductas indeseadas.

La política se aplica a todos los aspectos del empleo, incluyendo, por ejemplo, el reclutamiento, la contratación, la capacitación, la promoción, la compensación y los beneficios. Las y los empleados no pueden discriminar ni acosar a ningún otro empleado o empleada, postulante, cliente, proveedor/a o visitante.

Esta política se aplica a todo el personal, incluyendo quienes no ocupan puestos de supervisión, las y los supervisores/as, gerentes y ejecutivos/as, se aplica asimismo a las personas ajenas a la institución que tienen contacto profesional con las y los empleados.

ASPS, mantendrá su costumbre de tomar medidas inmediatas para investigar problemas con respecto a la discriminación y al acoso prohibido y, llegado el caso, tomar medidas correctivas inmediatas. Todas las alegaciones de mala conducta serán tratadas con respeto a la confidencialidad, reputación y privacidad en la medida de lo posible.

#### **1.4. Responsabilidades del Personal**

Las y los empleados deben estar consciente de toda conducta de su parte que pudiera ser interpretada como una actitud afable (afectuoso, atento, amable, etc.) hacia ellos/as pero que puede en realidad ser considerada como indeseada.

En algunas situaciones, puede que una persona no se de cuenta de que su comportamiento es inoportuno o indeseado. Se recomienda a las y los empleados que consideran que el comportamiento de alguna persona va en contra de estos lineamientos decir a esta persona que consideran su comportamiento inoportuno y pedir que deje de comportarse de esta forma. Las personas a quienes se dirigen solicitudes de este tipo deberían acatarlas en forma inmediata y amable.

Las empleadas y empleados que observen una conducta de esta índole, se les pide que se manifiesten cuanto antes. Es fundamental reportar estos casos lo antes posible para que la institución pueda investigar las quejas. La pronta denuncia de los hechos impide también que se difundan rumores perjudiciales. La institución mantendrá su costumbre de tomar las medidas inmediatas necesarias para investigar y, llegado el caso, corregir toda forma de acoso sexual.

Todo persona empleada que sea objeto, de cualquier posible discriminación o acoso prohibido debe informar inmediatamente de ello a una o más de las siguientes personas: su supervisor/a inmediato/a, el/la directora/a del departamento o un/a representante del Departamento de Recursos Humanos.

## 1.5. Conductas Prohibidas

ASPS, prohíbe toda forma de acoso sexual, relacionado con la edad, la raza, el sexo, la orientación sexual, el origen nacional, la religión y demás categorías protegidas por parte de empleados/as, y considera muy graves las acciones de esta índole. Queda específicamente prohibido semejante acoso o actividades inaceptables de la misma índole que pudieran convertirse en una condición de empleo o en la base de decisiones sobre personal, o que creen un ambiente hostil.

ASPS, prohíbe toda forma de acoso sexual, incluyendo conductas verbales, no verbales y físicas. El acoso sexual se define como una conducta inoportuna de carácter sexual, incluyendo insinuaciones sexuales indeseadas; solicitudes de favores sexuales; y otras conductas verbales, no verbales o físicas de carácter sexual cuando: la aceptación de dicha conducta se convierte expresa o implícitamente en condición de empleo; la aceptación o el rechazo de dicha conducta se usa como base de decisiones relativas al empleo; o dicha conducta tiene por finalidad o efecto de interferir en exceso con el desempeño laboral o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Cualquier empleado/a que acose a otro/a empleado/a, contraparte, visitante u otra persona que participe del trabajo o de actividades relacionadas con la institución, será objeto de medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta la terminación de la relación laboral.

Se considera ilegal, tomar represalias contra un empleado o empleada por presentar una queja por acoso sexual o por colaborar en la investigación de una queja por acoso sexual. Cualquier medida de represalia de esta naturaleza dará lugar a medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el despido.

Las y los empleados no pueden tomar represalia alguna en contra de un/a empleado/a que haya presentado de buena fe una queja por algún caso de

discriminación o acoso prohibido por la presente política. Le corresponde a cada empleado y empleada de la institución respetar fielmente la presente política.

Esta definición incluye diversas formas de comportamiento ofensivo. Incluye asimismo el acoso a una persona por otra persona del mismo género. Ningún empleado ni empleada de la institución tiene autoridad para subordinar una condición o un beneficio al otorgamiento de favores sexuales o a la aceptación de conductas sexuales no deseadas o de cualquier otra conducta prohibida por la presente política.

-----  
**Instancia Responsable de la aplicación de las políticas:** Recursos Humanos, Unidad de proyectos.

**Comisión de seguimiento de implementación de la Política de Equidad de Género,** Instancia contralora de la aplicación de la política institucional de Equidad de Género.

**Formularios y contenido:** Plan de Asesoría, documento de indicadores con criterios de equidad de género, cronograma de actividades. El contenido de los formularios de procedimientos son: tipo de procedimiento, alcance, descripción del procedimiento, tiempo a invertir y responsable.

#### **Medidas correctivas**

- ☺ Indicar dónde y cómo pueden obtener ayuda las víctimas.
- ☺ Garantizar el derecho a quejarse sin represalias.
- ☺ Poner ayuda a disposición de la víctima y del acosador.
- ☺ Mantener la confidencialidad.
- ☺ No exponer innecesariamente a la víctima a careos con el agresor

## 1. Descripción de la política de Acoso Laboral

La política describe el compromiso de ASPS a proveer un ambiente de trabajo libre de toda forma de acoso laboral, a continuación se desarrollan los componentes principales que conlleva la política.

### 1.1. Acoso Laboral

La Ley de igualdad define el acoso laboral<sup>2</sup>: como la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores. El Acoso Laboral, entendido como: “asediar, hostigar o acosar, conducta prepotente, arbitraria y tiránica” (ejecutado por el jefe/a, gerente/a o su representante frente a un trabajador o trabajadores)<sup>3</sup>.

### 1.2. Alcance

*La política se aplica a las personas empleadas (personal de tiempo parcial, de tiempo completo y temporal trabajando en las comunidades), beneficiarias/rios y voluntarios/as, y a todos/as los/las visitantes, así como a todo el personal de las organizaciones contrapartes de ASPS. El término “visitante” se refiere a toda persona que visite las comunidades y proyectos y entre en contacto con las y los participantes con los que la institución trabaja. Esto incluye a consultores/as, donantes e integrantes del consejo directivo.*

---

<sup>2</sup> Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres, Artículo 8.

<sup>3</sup> Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, en el Art. 25, de la Participación Igualitaria en el Empleo, señala literalmente lo siguiente: El Estado a través de las instancias correspondientes, definirá y ejecutará políticas dirigidas a prevenir y erradicar el acoso sexual, acoso laboral y otros acosos generados en las relaciones laborales, en los diferentes regímenes de aplicación.



### **1.3. Implementación**

ASPS, se compromete a cumplir con la presente política.

ASPS, se compromete a proveer un ambiente de trabajo libre de Acoso Laboral, la presente política tiene como objetivo crear un entorno laboral positivo, tranquilo, libre de conductas hostiles, ofensivas, intimidantes o acosadoras que interfieren en exceso en el desempeño laboral de las personas empleadas. La presente política tiene como finalidad la prevención de conductas indeseadas.

Asegurar la igualdad de oportunidades de empleo y prohíbe toda forma de acoso laboral y discriminación por motivos de raza, color, religión, género, origen nacional, ascendencia, edad, orientación sexual, condición de veterano, estado civil, discapacidad mental o física o cualquier otra condición protegida por ley.

ASPS, se compromete a que las y los empleadas/os, conozcan las normativas y líneas de las políticas para su debida aplicación. Las y los empleadas/os a partir del plan de inducción conocerán las diferentes políticas institucionales de equidad de género. ASPS, se compromete a difundir en sus diferentes programas y AGI, las políticas para la prevención del Acoso Laboral.

La institución insta encarecidamente a las personas empleadas de ASPS, a manifestarse cuanto antes. Es fundamental reportar estos casos lo antes posible para que la institución pueda investigar las quejas. La pronta denuncia de los hechos impide también que se difundan rumores perjudiciales. La institución mantendrá su costumbre de tomar las medidas inmediatas necesarias para investigar y, llegado el caso, corregir toda forma de acoso laboral.

Recursos humanos entrevistará a las personas pertinentes, incluyendo las que presuntamente hayan violado la política, tanto a la persona que presentó la queja y alguna otra que se considere pertinente y tenga conocimiento del incidente. Podrán utilizarse herramientas o medios, como correos electrónicos, correos de voz, etc.

ASPS, tomará medidas inmediatas para investigar problemas con respecto al acoso laboral y, llegado el caso, tomar medidas correctivas inmediatas. Todo ello se abordará con respeto a la confidencialidad, reputación y privacidad en la medida de lo posible.

Toda investigación que se realice debe proteger la confidencialidad en la medida de lo posible. Todas las entrevistas deben hacer de forma privada, se recomienda guardar la confidencialidad del caso con el resto de colegas.

La presente política se aplica a todo el personal, incluyendo quienes no ocupan puestos de supervisión, las y los supervisores/as, gerentes y ejecutivos/as, se aplica asimismo a las personas ajenas a la institución que tienen contacto profesional con las y los empleados.

#### **1.4. Responsabilidades del Personal**

Toda forma de acoso en el ámbito laboral es ilegal y no es tolerada de parte de ninguna persona empleada en ASPS.

Si la persona empleada, se percata de algún tipo de acoso laboral, debe informar de ello –sin temor a represalias– a cualquier supervisor/a o gerente de Recursos Humanos. Si, por algún motivo, el/la empleado/a prefiere no tratar el tema de acoso laboral con ninguna de estas personas, se le recomienda reportar la conducta a una de las personas con cargo directivo de la institución.

Las personas empleadas de ASPS, deben estar conscientes de que cualquier comportamiento de su parte, puede resultar indeseada para la otra persona. En algunas situaciones, puede que una persona no se de cuenta de que su comportamiento es inoportuno o indeseado.

Por tanto, se recomienda a la persona que observe este tipo de conducta, expresarle reconsiderar su comportamiento inoportuno y pedir que deje de comportarse de esta forma. Las personas a quienes se dirigen solicitudes de este tipo deberían acatarlas en forma inmediata y amable.

Las personas que laboran en ASPS, que sea objeto, que tenga conocimiento o que sea testigo de cualquier posible acoso laboral debería informar inmediatamente de ello a una o más de las siguientes personas: su supervisor/a inmediato/a, el/la directora/a del departamento o un/a representante del Departamento de Recursos Humanos.

### **1.5. Conductas Prohibidas**

ASPS, prohíbe toda forma de acoso ilegal por motivos de raza, color, religión, género, origen nacional, ascendencia, edad, orientación sexual, condición de veterano, estado civil, discapacidad mental o física o cualquier otra condición protegida por ley, incluyendo conductas verbales, no verbales y físicas.

Cualquier persona empleada que acose laboralmente a otra que labora en la institución, contraparte, visitante u otra persona que participe del trabajo o de actividades relacionadas con la institución, será objeto de medidas disciplinarias que la comisión establecerá, que pueden llegar hasta la terminación de la relación laboral.

Se considera ilegal tomar represalias o amenazar a una persona por presentar una queja por acoso laboral o por colaborar en la investigación de una queja por acoso laboral. Cualquier medida de represalia de esta naturaleza dará lugar a medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el despido.

Cualquier anuncio con intención de causar un daño a una persona: abuso, maltrato psicológico, sexual y racial en el ámbito laboral tiene el elemento en común de atentar contra la dignidad de la persona.

No pueden tomar represalia alguna en contra de un/a empleado/a que haya presentado de buena fe una queja por algún caso de discriminación o acoso prohibido por la presente política. Le corresponde a cada empleado y empleada de la institución respetar fielmente la presente política.

---

**Instancia Responsable de la aplicación de las políticas:** Departamento de Recursos Humanos

**Comisión de seguimiento de implementación de la Política de Equidad de Género,** Instancia contralora de la aplicación de la política institucional de Equidad de Género.

**Formularios:**

Procedimiento de quejas por Acoso Laboral y guías de uso de prevención del Acoso Laboral. El contenido de los formularios de procedimientos son: tipo de procedimiento, alcance, descripción del procedimiento, a quien reportar, pasos de la investigación.

**Medidas correctivas**

- ☺ Indicar dónde y cómo pueden obtener ayuda las víctimas.
- ☺ Garantizar el derecho a quejarse sin represalias.
- ☺ Poner ayuda a disposición de la víctima y del acosador.
- ☺ Mantener la confidencialidad.
- ☺ No exponer innecesariamente a la víctima a careos con el agresor

## 1. Descripción de la política

La política describe el compromiso de ASPS a utilizar lenguaje inclusivo y no sexista en todo el quehacer institucional, se aplicará en toda la expresión verbal y escrita, interna y externa, a continuación se desarrollan los componentes principales que conlleva la política.

### 1.1. Lenguaje Inclusivo y No Sexista

El Sexismo se relaciona con la Desigualdad y la Discriminación, considerándose sexista todo aquello que exalta los logros de un solo sexo, en particular el masculino, y subordina o invisibiliza los del otro sexo, frecuentemente, el femenino. La mayor expresión de Sexismo en el Lenguaje es la utilización del genérico masculino para representar tanto a hombres como a mujeres, aunque el lenguaje puede ser un instrumento para el cambio, no puede ser el único, es necesario ir a la par contribuyendo a transformar las relaciones entre mujeres y hombres, y que ese cambio se refleje en el lenguaje<sup>4</sup>.

### 1.2. Alcance

*La política se aplica a todas y todos las y los empleadas y empleados (personal de tiempo parcial, de tiempo completo y temporal trabajando en las comunidades), a mujeres y hombres que se benefician de los programas y proyectos, a personal de voluntariado, y a todas las personas visitantes, así como a todo el personal de las organizaciones contrapartes de ASPS. El término "visitante" se refiere a toda persona que visite las comunidades y proyectos y entre en contacto con las y los participantes con los que la institución trabaja. Esto incluye a personas trabajando en consultorías, donantes e integrantes del consejo directivo.*

---

<sup>4</sup> La CEDAW insta a los Estados Partes a "modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres" (Art. 5, literal "a").

### 1.3. Implementación

ASPS, se compromete a proveer un ambiente de trabajo con lenguaje inclusivo y no sexista. Toda forma de lenguaje no inclusivo y sexista en el ámbito laboral es ilegal y no es tolerada de parte de ninguna persona empleada. Para ello, se compromete a sensibilizar al personal sobre la revisión y uso del lenguaje inclusivo y no sexista, aplicarlo a todos sus productos: Informes, proyectos, POA, PONI, POI, presupuestos, boletines editoriales, afiches, cuñas radiales, entre otros.

ASPS, consciente de que el lenguaje puede ser un instrumento para el cambio, sabe que no puede ser el único, y promoverá acciones que transformen las relaciones entre mujeres y hombres, aportando al cambio cultural.

ASPS, se compromete a asegurar la igualdad de oportunidades de empleo y prohíbe toda forma de lenguaje sexista, discriminatorio y excluyente por motivos de raza, color, religión, género, origen nacional, ascendencia, edad, orientación sexual, condición de veterano, estado civil, discapacidad mental o física o cualquier otra condición protegida por ley.

La institución, promueve entre su personal, el respeto a una manera decorosa de referirse a colegas, jefas, jefes, subalternos, donantes, a mujeres y hombres que se benefician de programas y proyectos, personas contratadas para consultorías, o aquellas que proveen y reciben de los servicios, evitando usar lenguaje excluyente, sexista y violento que dañe la integridad de las personas.

Con la finalidad de lograr la normalización de un lenguaje no sexista, incluyente y sin discriminación en la institución, ASPS sensibilizará a las personas empleadas, brindará herramientas que ayuden a detectar los usos sexistas, androcéntricos y estereotipados y ofrecerá alternativas de uso.

La presente política tiene como objetivo crear un entorno laboral positivo, libre de expresiones, ofensivas, sexistas, excluyentes y discriminativas, que interfieren en exceso en el desempeño laboral de una persona por motivo de cualquiera de los

tipos de expresiones arriba mencionados. La presente política tiene como finalidad la prevención de vocabularios indeseados.

La institución motiva a que las personas empleadas se manifiesten cuanto antes. Es fundamental reportar estos casos lo antes posible para que la institución pueda investigar las quejas. La pronta denuncia de los hechos impide también que se difundan rumores perjudiciales.

ASPS, mantendrá su costumbre de tomar medidas inmediatas para investigar problemas con respecto a la utilización del lenguaje sexista, discriminatorio y excluyente y, llegado el caso, tomar medidas correctivas inmediatas. Todas las alegaciones de mala conducta serán tratadas con respeto a la confidencialidad, reputación y privacidad en la medida de lo posible.

La presente política se aplica a todos los aspectos del empleo, incluyendo, por ejemplo, el reclutamiento, la contratación, la capacitación, la promoción, la compensación y los beneficios. La política se aplica a todo el personal, incluyendo quienes no ocupan puestos de supervisión, gerencia y en cargos de nivel ejecutivo, se aplica asimismo a las personas ajenas a la institución que tienen contacto profesional con personas empleadas de la institución.

#### **1.4. Responsabilidad del Personal**

El personal tiene la responsabilidad de la utilización de un lenguaje no sexista, no excluyente ni discriminatorio, es un proceso en el que se debe reflexionar sobre la necesidad de un cambio profundo, interiorizarlo poco a poco a través de la práctica día a día, *usando formas de expresión alternativas, más igualitarias con relación al sexismo*. Es importante, poner atención a las diversas maneras, estructuras y expresiones, que pese a una carga sexista, pasan desapercibidas o no generan reflexión alguna por la cotidianeidad y naturalidad de su uso.

Las personas empleadas deben estar conscientes de toda forma verbal que expresen, que pudiera ser interpretada como agradable de su parte, pero que puede en realidad ser considerada como indeseada por la otra persona.

Toda persona empleada que sea objeto, que tenga conocimiento o que sea testigo de cualquier posible lenguaje sexista, discriminatorio y excluyente, debería informar inmediatamente de ello a una o más de las siguientes personas: responsables de supervisión, responsable de recursos humanos, a personas con el liderazgo del equipo de dirección institucional etc.

En algunas situaciones, puede que una persona no se de cuenta de que sus expresiones verbalizadas es inoportuna o indeseada. Se recomienda a las personas empleadas que si consideran que el comportamiento de alguna de ellas, va en contra de estos lineamientos, debe manifestarse a esta persona que consideran su expresión verbal inoportuna y pedir que deje de comportarse de esta forma. Las personas a quienes se dirigen solicitudes de este tipo deberían acatarlas en forma inmediata y amable.

Las personas empleadas de ASPS, deben asegurarse de No utilizar lenguaje sexista, excluyente, ni discriminatorio, relacionado con la edad, la raza, el sexo, la orientación sexual, el origen nacional, la religión y considera muy graves las acciones de esta índole, que pudieran convertirse en una condición de empleo o en la base de decisiones sobre personal, o que creen un ambiente hostil.

Si alguna persona empleada en ASPS, se percata de algunas manifestaciones de lenguaje sexista, excluyente y discriminatorio hacia otra persona, debería informar de ello – sin temor a represalias – a cualquier supervisor/a o gerente de Recursos Humanos. Si, por algún motivo, el/la empleado/a prefiere no tratar el problema con ninguna de estas personas, se le recomienda reportar la conducta a cualquier persona directiva de la institución.



## 1.5. Conductas Prohibidas

ASPS, considera ilegal tomar represalias contra una persona empleada que ha presentado una queja por haber recibido expresiones de lenguaje excluyente, discriminatorio y sexista por parte de otra persona de forma reincidente o por colaborar en la investigación de este tipo de queja. Cualquier medida de represalia de esta naturaleza dará lugar a medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el despido.

Las personas empleadas no pueden usar lenguaje sexista, discriminatorio y excluyente a ninguna persona trabajadora de la institución, ya sea que sea una persona cliente, que provea servicios o visitante. Los Lenguajes Sexistas tienen mucho que ver con la Violencia de género o la violencia contra las mujeres, se considera un primer estadio del maltrato y en todas se da una Violencia Verbal a la que se va añadiendo otras expresiones de violencia.

Cualquier persona empleada que se dirija otra persona, ya sea colega, contraparte, visitante u otra persona que participe del trabajo o de actividades relacionadas con la institución, será objeto de medidas disciplinarias y sanciones en caso de la utilización del lenguaje excluyente, discriminatorio y sexista.

Las personas empleadas en ASPS, no pueden tomar represalia alguna en contra de otra persona empleada que haya presentado de buena fe una queja por algún caso de utilización de lenguaje sexista, discriminatoria y excluyente. Le corresponde a cada empleado y empleada de la institución respetar fielmente la presente política.

**Instancia Responsable de la aplicación de las políticas:** Departamento de Comunicaciones.

**Comisión de seguimiento de implementación de la Política de Equidad de Género,** Instancia contralora de la aplicación de la política institucional de Equidad de Género.

**Formularios y contenido:** Procedimiento de quejas del lenguaje sexista y excluyente y Guías de uso de lenguaje inclusivo no sexista. El contenido de los formularios de procedimientos: tipo de procedimiento, alcance, descripción del procedimiento, a quien reportar, pasos a seguir y medidas correctivas.

### **Medidas correctivas**

- ☺ Indicar dónde y cómo pueden obtener información
- ☺ Garantizar el derecho a quejarse sin represalias.
- ☺ Poner ayuda a disposición información.
- ☺ Mantener la confidencialidad.
- ☺ No exponer innecesariamente a la víctima a careos con el agresor

## 1. Descripción de la política

La política describe el compromiso de ASPS, para adoptar un compromiso político que da prioridad a la Transversalización de Género, en todo el quehacer institucional, a continuación se desarrollan los componentes principales que conlleva la política.

### 1.1. Transversalización del enfoque y la perspectiva

El enfoque estratégico de la transversalidad, busca la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en todo el quehacer institucional. El análisis de género, contribuye a integrar la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas, estrategias, programas, evaluaciones, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional de ASPS, de modo que se eliminen las desigualdades e inequidades por razón del género. La transversalidad del *Enfoque de género* es tomar en cuenta: (como pienso), lo subjetivo, el pensamiento, ideas y creencias, estereotipos, roles, visión del mundo. La transversalidad de la *Perspectiva de género* es tomar en cuenta (Como lo hago), metodología, mecanismos, herramientas, procedimientos y políticas.

### 1.2. Alcance

*La política se aplica a todos y todas las y los empleados/as (personal de tiempo parcial, de tiempo completo y temporal trabajando en las comunidades), beneficiarias/rios y voluntarios/as, y a todos/as los/las visitantes, así como a todo el personal de las organizaciones contrapartes de ASPS. El término "visitante" se refiere a toda persona que visite las comunidades y proyectos y entre en contacto con las y los participantes con los que la institución trabaja. Esto incluye a consultores/as, donantes e integrantes del consejo directivo.*

### 1.3. Implementación

ASPS, se compromete a posicionar el enfoque y perspectiva de la equidad de género como tema prioritario en la institución y sus contrapartes, para ello asignarán recursos financieros, para impulsar el proceso de Transversalización de género<sup>5</sup>. El propósito es que todas las personas empleadas conozcan las políticas y herramientas para su implementación en cada una de las áreas de trabajo.

La transversalización de Género, significa que se debe escribir en todos los documentos institucionales, asumir el enfoque y la perspectiva y contar con un plan de acción que incluya indicadores para medir el nivel de avance en el tema por programa para asegurar que la perspectiva de género sea incorporada en los documentos claves, pero también en las prácticas, actitudes, lenguaje inclusivo y promover actividades tendientes a mejorar las relaciones entre mujeres y hombres.

A partir de la aprobación de esta política, ASPS asumirá un rol de liderazgo en posicionar la problemática de la equidad de género desde la perspectiva del derecho de la salud, para lo cual debe considerar incorporar la investigación como un medio de generar información y análisis para formular propuestas relativas al género en materia relacionada a la salud y lograr incidir en el gobierno para cambios que favorezcan a la población viviendo en condiciones de vulnerabilidad con énfasis en las mujeres.

La institución asegura que existan los *recursos económicos* para dar lugar a la implementación del proceso de la Transversalización de Género.

---

<sup>5</sup> Los acuerdos de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995) señalan que la transversalización de género es la estrategia para avanzar en materia de equidad de género y, por otro, los Objetivos de Desarrollo del Milenio, uno de los cuales demanda específicamente a los gobiernos, para el año 2015, “promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer”.

La institución incorporará en su política de recursos humanos criterios de equidad y hará un balance en puestos de trabajo, así como la contratación de mujeres y hombres, sin discriminación de edad, discapacidad, sexo, opción sexual, religión, u otro que considere pertinente.

Tomará en cuenta en la contratación de personal la sensibilidad de género, la proporción de mujeres y hombres en cada una de las áreas o programas de trabajo. En similares cargos de trabajo se equipara igual salarios a mujeres y hombres. Incorpora los aspectos relacionados a dar cumplimiento de los derechos sexuales y reproductivos, así como al fortalecimiento de la maternidad y paternidad responsable. En esta misma política, corresponde incluir la inducción sobre género para los/as profesionales nuevos/as que se contratan.

ASPS, incorporará en su sistema de monitoreo, evaluación y planificación los indicadores que permitirán medir el avance de género en la transversalidad institucional. Para ello habrá incorporado en sus programas, proyectos, planes anuales y mensuales la perspectiva de género. Considerando que sus contrapartes deben tomar en cuenta en su quehacer, la perspectiva de género, se contribuirá a fortalecerles, sensibilizarles y/o capacitarles en la temática desde una visión del derecho a la salud.

La institución priorizará que la estrategia de comunicación, asegure que las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres con relación al derecho de la salud, sean de agenda pública, asimismo promoverá en los diferentes espacios internos y externos la equidad e igualdad de género (por ejemplo: visibilizando el aporte valioso de las mujeres) en todos sus mensajes, web, materiales educativos, comunicados de prensa, etc. El lenguaje a utilizar será inclusivo, no sexista y se aplicará en toda la expresión verbal y escrita, interna y externa, cuidando que las imágenes sean congruentes también.

Este proceso incluirá la utilización de herramientas técnicas que faciliten incorporación de la perspectiva de género, la profundización del manejo del

lenguaje no sexista e inclusivo, la revisión e incorporación en las políticas institucionales los criterios de equidad. Se considera de suma importancia que el proceso sea participativo o sea que todo el personal institucional debe estar involucrado en los cambios que se generen en los diferentes niveles.

#### **1.4. Responsabilidad del Personal**

Asimismo, el personal debe estar vigilante de que los estudios y contrataciones de servicios profesionales tome en cuenta los criterios de equidad de género.

El plan de transversalización de igualdad de género, debe ser elaborado de forma participativa de manera tal que todo el personal contribuya y asuma compromiso en el tema.

Dirección Ejecutiva, Gerencias/ coordinadoras/res de programas y/o proyectos, aseguran que la perspectiva de género sea incorporada en los documentos claves, pero también en las practicas, actitudes, lenguaje inclusivo y promover actividades tendientes a mejorar las relaciones entre mujeres y hombres.

Las y los Gerentes de cada programa o área de trabajo aseguran que en los presupuestos asignados se incorporen acciones encaminadas a la transversalidad de género, lo cual significa especializar en la temática a algunas personas claves que asesoren u orienten al resto para desarrollar la capacidad de permear el enfoque y la perspectiva de género en todo su quehacer.

Es responsabilidad de todo el personal de ASPS, participar en todo el proceso y contribuir desde sus espacios a lograr las metas de equidad e igualdad, velar por el cumplimiento de las normativas establecidas para este fin.

ASPS, creará la Comisión de seguimiento para la implementación de la política de Equidad de género, a quienes se les especializará, a fin de desarrollar capacidades técnicas, para que estas a su vez, asesoren y capaciten en los diferentes niveles a través de un proceso participativo para que sean capaces de

incorporar la transversalización de género en el ámbito institucional a un corto plazo, esta potenciación de capacidades, le permitirá a la institución la sostenibilidad de la equidad de género.

---

**Instancia Responsable de la aplicación de las políticas:** Departamento de Recursos Humanos

**Comisión de seguimiento de implementación de la Política de Equidad de Género,** Instancia contralora de la aplicación de la política institucional de Equidad de Género.

**Formularios y contenido:** Procedimiento de quejas por Acoso Sexual y Guías de uso de prevención del Acoso Sexual. El contenido de los formularios de procedimientos: tipo de procedimiento, alcance, descripción del procedimiento, a quien reportar, pasos de la investigación y medidas correctivas.