

Unidad de Género	Clasificación	Código:	GL-UGEN-002-002.001	
		Versión:	1	
		Vigencia:	Mayo 2025	
	Instructivo para el cumplimiento de la Política Institucional de Igualdad de Género.			
Fondo Solidario para la Salud				

Instructivo para el cumplimiento de la Política Institucional de Igualdad de Género.

I. Introducción

El presente instructivo representa un pilar fundamental para la implementación eficiente de la política institucional de género en todas las áreas operativas de nuestra institución. Más allá de ofrecer una estructura definida para identificar las actividades específicas de cada gerencia administrativa, también simplifica la recopilación de datos precisos. Estos datos desempeñan un papel crucial en la elaboración del informe trimestral de seguimiento del proceso de aplicación de la política institucional de género. Además, asegura el cumplimiento de las obligaciones establecidas en las diversas normativas aplicables, en consonancia con el principio de igualdad y no discriminación.

II. Objetivos

General

Estandarizar el proceso para la remisión de información por parte de las unidades organizativas de la institución para el cumplimiento e implementación de la política institucional de Igualdad de Género en todas las áreas de la institución

Específicos

- Definir los datos específicos necesarios que la Unidad de Género solicitará a las unidades pertinentes para garantizar el cumplimiento efectivo de la Política Institucional de Igualdad de Género.
- Normar la remisión de información para la óptima transversalización del enfoque de género.

III. Principios y Valores

TRANSPARENCIA: Velar por una gestión basada en la transparencia teniendo en cuenta los aspectos éticos de nuestras decisiones

Unidad de Género	Clasificación	Código:	GL-UGEN-002-002.001	
		Versión:	1	
		Vigencia:	Mayo 2025	
	Instructivo para el cumplimiento de la Política Institucional de Igualdad de Género.			
Fondo Solidario para la Salud				

PROFESIONALISMO: Actuar siempre de acuerdo con los valores de nuestras profesiones poniendo al servicio de la población la mejor atención y evidencia científica, velando por la calidad de los servicios y la seguridad de las personas.

RESPETO: Ofrecer un trato humano y empático a las personas, respetando sus derechos individuales y colectivos, su autonomía y su diversidad

HUMANIZACIÓN: Personalizar la atención sabiendo que detrás de cada enfermedad hay una persona que está viviendo su experiencia de una manera determinada y tiene que incorporarla a su vida

CORRESPONSABILIDAD: La responsabilidad de los cambios patrones culturales que generan la desigualdad es responsabilidad tanto de mujeres como de hombres, generando comportamientos de actuación en el ámbito público y privado que erradiquen los prejuicios, estereotipos, comportamientos ya actitudes que generan violencia y discriminación.

IGUALDAD DE GÉNERO: Todas las actuaciones relacionadas con los servicios que otorga Fosalud deberán procurar alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres desde la interseccionalidad, tomando en consideración el género, sexo, la edad, la etnia, la discapacidad, la diversidad sexual, la condición migratoria, condición económica, entre otros.

DIVERSIDAD: "Todos los seres humanos son igualmente diferentes", rompe con el paradigma de un modelo de persona impuestos por la socialización patriarcal que otorga privilegios y ventajas a aquellas poblaciones que están más cerca de cumplir con el paradigma de ser humano impuesto.

INCLUSIÓN: La inclusión implica la creación de entornos donde cada persona se sienta valorada, respetada y respaldada, sin importar sus diferencias. Su objetivo es cultivar un sentimiento de pertenencia y asegurar que todos tengan acceso equitativo a oportunidades, recursos y vivencias. Más que simplemente tolerar o aceptar, la inclusión implica abrazar y celebrar la diversidad activamente. Reconoce y capitaliza las fortalezas y perspectivas únicas que cada individuo aporta. En ambientes inclusivos, las personas se sienten capacitadas para mostrarse tal como son, libres de temores por discriminación o prejuicio.

IV. Alcance

Estas directrices son aplicables a las Gerencias y Jefaturas dentro del Fosalud.

Unidad de Género	Clasificación	Código:	GL-UGEN-002-002.001	
		Versión:	1	
		Vigencia:	Mayo 2025	
	Instructivo para el cumplimiento de la Política Institucional de Igualdad de Género.			
Fondo Solidario para la Salud				

V. Marco Legal

El presente instrumento se rige en el marco de la normativa siguiente:

Constitución de la República de El Salvador

- Sobre el principio de igualdad
«Art. 3. Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión».

Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer

«Art. 11- Establece el derecho al trabajo de las mujeres, a las mismas oportunidades de empleo y no sufrir discriminación en la selección y reclutamiento de personal, derecho a elegir libremente de profesión y empleo, rompiendo con la división sexual de trabajo, igual salario, a trabajo de igual valor.»

Convención Interamericana para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia contra la mujer.

Que a nivel de Latinoamérica reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Y en el que se determina también que el acoso sexual y laboral es una forma de violencia contra las mujeres.

Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para la Mujer.

- Legislación que busca prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres.

- Que tiene por objeto garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

Es aplicable cualquier otra normativa relacionada.

VI. Prácticas Inclusivas

Las prácticas inclusivas trazan un rumbo definido hacia la ejecución de acciones concretas destinadas a fomentar la igualdad de género y a mitigar la discriminación y desigualdades de género.

Unidad de Género	Clasificación	Código:	GL-UGEN-002-002.001	
		Versión:	1	
		Vigencia:	Mayo 2025	
	Instructivo para el cumplimiento de la Política Institucional de Igualdad de Género.			
Fondo Solidario para la Salud				

Además, posibilitan la implementación de los ajustes necesarios para prevenir, sancionar y eliminar prácticas discriminatorias y violentas dirigidas específicamente hacia las mujeres.

El propósito primordial de las actividades con enfoque de género es promover la igualdad de género y combatir la discriminación y la desigualdad basadas en el género. Estas actividades buscan reconocer y abordar las disparidades sociales, económicas y culturales entre hombres y mujeres.

LA UNIDAD DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL PARA PROMOVER LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

Para incorporar los principios de igualdad y no discriminación en la planificación institucional, la unidad de planificación asume la responsabilidad de recolectar, revisar y analizar datos desagregados por género en todas las áreas pertinentes de la institución. El propósito de este proceso es comprender las discrepancias y desigualdades existentes entre mujeres, hombres y personas de otros géneros en lo que respecta a su participación, acceso a recursos y resultados.

Acciones:

- Evaluación de los lineamientos e instrumentos internos actuales; La Unidad de Planificación está implicada en la formulación, revisión de aquellos que están vigentes en la institución, así como las prácticas y procedimientos existentes, con el objetivo de identificar posibles contribuciones a la desigualdad de género o la perpetuación de estereotipos de género. Se busca evaluar cómo estos lineamientos e instrumentos podrían ser ajustados o reestructurados para fomentar la igualdad de género. Como medio de verificación, se requiere la presentación de un informe o memorándum, junto con el instrumento aprobado por el Consejo Directivo y entregado a la persona responsable de la Unidad de Género en caso de modificación o creación, o al finalizar el último trimestre del año.

RELACIONES LABORALES LIBRES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO.

Con el objetivo de promover la sororidad y solidaridad, así como reducir los conflictos generados por el sistema patriarcal entre el personal del Fosalud, es crucial fomentar la concienciación para

Unidad de Género	Clasificación	Código:	GL-UGEN-002-002.001	
		Versión:	1	
		Vigencia:	Mayo 2025	
	Instructivo para el cumplimiento de la Política Institucional de Igualdad de Género.			
Fondo Solidario para la Salud				

erradicar las expresiones de violencia de género.

TODAS LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS DEL FOSALUD

Acciones:

- Socializar con el equipo de trabajo una cápsula temática enfocada en los derechos humanos, la igualdad, el respeto, la tolerancia y los parámetros para una vida libre de violencia y discriminación por razones de género entre los miembros bajo su supervisión. La información será proporcionada a la persona responsable de la Unidad de Género. Se requiere la elaboración de un informe o minuta de reunión que explique la temática tratada, la toma de fotografías, la firma de listados de asistencia, y estos documentos deberán ser enviados a la Unidad de Género durante la última semana de cada trimestre del año.

SISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL PARA ROMPER CON LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO.

La Gerencia de Talento Humano tiene la responsabilidad de establecer condiciones de igualdad en los procesos de atracción, reclutamiento y selección de personal, con el objetivo de promover la equidad y garantizar igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género.

UNIDAD DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Acciones:

- Reunión de inducción para el personal recién incorporado: Durante esta reunión, se presentará la existencia de la Unidad de Género y la política institucional de igualdad de género. Se resaltarán la importancia de desempeñar todas nuestras funciones con respeto, cordialidad e igualdad. El material de inducción será proporcionado por la Unidad de Género, y la inducción se llevará a cabo en colaboración con dicha unidad, programada cada última semana del mes, ya sea a través de una reunión virtual o presencial.

Unidad de Género	Clasificación	Código:	GL-UGEN-002-002.001	
		Versión:	1	
		Vigencia:	Mayo 2025	
	Instructivo para el cumplimiento de la Política Institucional de Igualdad de Género.			
Fondo Solidario para la Salud				

- Actualización del Manual de Procesos: Se requiere examinar la secuencia de pasos en el proceso de selección de contratación para garantizar la integración de la perspectiva de género. Posteriormente, se debe elaborar un informe detallando los cambios realizados durante la actualización y su justificación. Como medio de verificación, se deberá enviar una copia digital escaneada del informe y del manual aprobado por el Consejo Directivo a la persona responsable de la Unidad de Género. Este proceso deberá completarse durante el último trimestre del presente año

UNIDAD DE COMPENSACIONES

Acción:

- Elaborar un informe trimestral que detalle los diferentes tipos de licencias solicitadas por el personal de FOSALUD, desglosadas por rubros: licencias con goce de salario, permiso sin goce de salario, permiso con goce de salario y obligaciones familiares, divididos por sexo. Este informe deberá ser enviado a la persona responsable de la Unidad de Género durante la última semana de cada trimestre del año.

UNIDAD DE DESARROLLO DE COMPETENCIA

Acciones:

- Revisión de Manual de perfil de puesto con el fin de detectar y eliminar cualquier forma de discriminación por motivos de género. Se presentará a la persona responsable de la Unidad de Género un informe detallado que describa la revisión realizada, y en caso de realizarse modificaciones, se especificará la fecha correspondiente y se adjuntará el manual actualizado y aprobado por el Consejo Directivo en una copia digital. Esta revisión será parte de la próxima actualización programada para el presente año.
- Promover programas de reducción de la violencia basada en género en el ámbito privado del personal de FOSALUD con el fin de prevenir la violencia familiar, mejorar la salud mental y fomentar el manejo financiero. Esta iniciativa puede ser incluida en el mismo informe mencionado anteriormente, donde se detallen cuántas mujeres y

Unidad de Género	Clasificación	Código:	GL-UGEN-002-002.001	
		Versión:	1	
		Vigencia:	Mayo 2025	
	Instructivo para el cumplimiento de la Política Institucional de Igualdad de Género.			
Fondo Solidario para la Salud				

cuántos hombres participaron en la capacitación, tanto de manera virtual como presencial. Además, se deben agregar fotografías, capturas de pantalla y listados de asistencia como medios de verificación.

Además del informe, se debe acceder al siguiente enlace para verificar cuántas mujeres y cuántos hombres se conectaron en modalidad virtual o presencial sobre manejo financiero, o en caso de que exista otra temática.

<https://forms.gle/Cz1Gj6uzKLrdUgJK8>

GERENCIA LEGAL

La función de la Gerencia Legal es fundamental para asegurar la equidad y la justicia dentro de la Institución, en consonancia con la Política Institucional de Igualdad de Género (PIIG). Es esencial integrar la perspectiva de género en todos los planes, políticas y demás instrumentos legales que respalden las actividades del FOSALUD.

LOS JURÍDICOS EN CONJUNTO CON GERENCIA DE TALENTO HUMANO

Acción:

- Actualización del Reglamento Interno de Trabajo con Perspectiva de Género: La Unidad Jurídica que depende del a Gerencia Legal, en colaboración con ciertas unidades administrativas de la Gerencia de Talento Humano, tiene la responsabilidad de elaborar, revisar y actualizar el Reglamento interno con el fin de fomentar la equidad de género y prevenir la discriminación en nuestra institución. Este proceso implica la inclusión de medidas y disposiciones que aseguren la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y la protección de los derechos de todo el personal del Fosalud, sin importar su género. Asimismo, se debe abordar cualquier forma de violencia o desigualdad de género que pueda surgir en el entorno laboral, con el propósito de crear un ambiente de trabajo inclusivo, equitativo y seguro para todos los empleados. La Unidad Jurídica debe remitir a la persona encargada de la Unidad de Género un informe detallado que describa la actualización del Reglamento interno de trabajo, señalando los cambios realizados en caso de modificaciones. Como medio de verificación, debe presentar una copia digital del manual aprobado por el Consejo

Unidad de Género	Clasificación	Código:	GL-UGEN-002-002.001	
		Versión:	1	
		Vigencia:	Mayo 2025	
	Instructivo para el cumplimiento de la Política Institucional de Igualdad de Género.			
Fondo Solidario para la Salud				

Directivo con su informe.

UNIDAD DE MEDIO AMBIENTE, SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Acciones:

- Desarrollar un plan de evacuación que considere las necesidades particulares de las personas con discapacidad. Esto implica la identificación de rutas de evacuación accesibles, la designación de áreas de encuentro seguras y la asignación de personal capacitado para asistir en la evacuación de personas con discapacidad. Se requiere presentar un informe trimestral detallando la implementación de dicho plan. El plan debe ser aprobado previamente y su ejecución debe ser respaldada con fotografías y listados, si están disponibles.
- Realizar evaluaciones de riesgos que tengan en cuenta las disparidades de género en las condiciones laborales. Esto incluye la identificación y mitigación de riesgos específicos que enfrentan tanto hombres como mujeres en el trabajo, como la exposición a sustancias químicas y las demandas físicas del trabajo. Se elaborará un informe desglosado por género y se presentará a la encargada de la Unidad de Género durante la última semana de cada trimestre. Como medio de verificación, se enviarán por correo electrónico las inspecciones realizadas.
- Consultas realizadas en la clínica institucional, detallando los tipos de consulta ofrecidos, el número de mujeres y hombres atendidos, así como el número de consultas por enfermedad y el sexo de los pacientes. Esta información deberá ser compilada en un informe semanal al final de cada trimestre del año
- Cronograma de capacitaciones o campañas sobre salud sexual y reproductiva, prevención y tratamiento de enfermedades específicas de género, programadas para el año con un enfoque de género. Esta información se detallará en el informe que se presentará a la persona a cargo de la Unidad de Género. Como respaldo, se adjuntará el mismo informe, el cronograma de actividades, fotografías, listados y capturas de pantalla en caso de que las capacitaciones se realicen de manera virtual.

Unidad de Género	Clasificación	Código:	GL-UGEN-002-002.001	
		Versión:	1	
		Vigencia:	Mayo 2025	
	Instructivo para el cumplimiento de la Política Institucional de Igualdad de Género.			
Fondo Solidario para la Salud				

UNIDAD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Acción:

- Subir la Política Institucional de Igualdad de Género al Portal de Transparencia y enviar una captura de pantalla por correo electrónico a la encargada de la Unidad de Género, mostrando la política actualizada correspondiente al segundo y cuarto trimestre del año.

UNIDAD DE ALCOHOL Y TABACO

Acción:

- Elaboración de una guía para la distribución equitativa de inspecciones: Esta guía servirá como un marco para garantizar que las inspecciones se realicen de manera imparcial y sin sesgos, evitando la focalización excesiva en áreas específicas de la institución, y asegurando una cobertura adecuada en toda la población o sector sujeto a inspección. Su objetivo es promover la transparencia, la equidad y el cumplimiento de las regulaciones establecidas. El responsable de la Unidad de Administración y Desarrollo (UDAD) deberá elaborar un memorándum o informe explicando el propósito de esta guía. Como medio de verificación, se utilizará la guía elaborada, la cual será enviada a la persona encargada de la unidad de género durante la última semana del tercer trimestre del presente año.

GERENCIA FINANCIERA

Fosalud actualmente brinda servicios a la población con enfoque de género. Estos proyectos o iniciativas cuentan con respaldo financiero y están diseñados para abordar las desigualdades de género en el ámbito de la salud. Son fundamentales para reducir las disparidades de género en el acceso a la atención médica y mejorar los resultados de salud para todas las personas, independientemente de su género.

UNIDAD DE PRESUPUESTO

Acción:

- Elaborar un informe detallado por programa que incluya el monto destinado y ejecutado en los programas con enfoque de género actualmente gestionados por Fosalud. Este informe deberá ser

Unidad de Género	Clasificación	Código:	GL-UGEN-002-002.001	
		Versión:	1	
		Vigencia:	Mayo 2025	
	Instructivo para el cumplimiento de la Política Institucional de Igualdad de Género.			
Fondo Solidario para la Salud				

remitido a la persona a cargo de la Unidad de Género durante la última semana de cada trimestre. En caso de que exista un desfase temporal, se indicará claramente el periodo cubierto por el informe.

GERENCIA TÉCNICA

Es responsable de garantizar que los servicios de salud básicos y especializados sean inclusivos y respeten la diversidad de identidades de género, promoviendo la equidad en el acceso a los mismos. Esto implica identificar y abordar las necesidades específicas de hombres y mujeres en términos de prevención, tratamiento y atención médica, brindando una atención de calidad y eliminando las barreras financieras, geográficas y culturales que puedan dificultar el acceso a la atención médica.

LA UNIDAD DE HÁBITOS SALUDABLES, EN ASOCIACIÓN CON LA UNIDAD DE GÉNERO, PROMOVRIENDO PRÁCTICAS SALUDABLES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Acciones:

- Promover el autocuidado del personal del Fosalud con perspectiva de género a través de capacitaciones, charlas, talleres en temáticas como salud mental, inteligencia emocional, vida sana entre otros. La Unidad de hábitos saludables se encarga de proveer la persona que desarrollara los temas antes mencionados y la Unidad de Género es la encargada de realizar la logística para llevar a cabo la realización de los eventos al igual que la elaboración de informe donde detalle las personas que asistieron desglosados por sexo.

LA UNIDAD DE COMUNICACIONES PARA UNA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL ACCESIBLE Y LIBRE DE PREJUICIOS.

La comunicación organizacional libre de prejuicios se fundamenta en el respeto, la empatía y la inclusión, generando así un entorno laboral más colaborativo, productivo y enriquecedor para todos los integrantes del equipo. En este tipo de comunicación, se evitan los estereotipos y juicios basados en características personales como la raza, el género, la edad, la orientación sexual, la religión u otras diferencias individuales.

Acciones:

Unidad de Género	Clasificación	Código:	GL-UGEN-002-002.001	
		Versión:	1	
		Vigencia:	Mayo 2025	
	Instructivo para el cumplimiento de la Política Institucional de Igualdad de Género.			
Fondo Solidario para la Salud				

- Crear material y contenido para medios digitales de comunicación interna y externa con un enfoque de género inclusivo.
- Difundir la guía de comunicación organizacional sobre lenguaje inclusivo. La Unidad de Comunicaciones es responsable de socializar esta guía a nivel institucional a través de todos los canales de comunicación internos disponibles. Deberá presentar un informe a la persona a cargo de la Unidad de Género en la última semana del cuarto trimestre de este año, que incluya fotografías, listados de asistencia y capturas de pantalla como respaldo de la actividad realizada.

VII. Vigencia del presente Instrumento

Este documento entra en vigor a partir de la fecha de su aprobación. Todas las unidades organizativas del Fosalud están obligadas a seguir las directrices establecidas en este instrumento.

VIII. Control de Cambios

Versión	Fecha de modificación	Responsable	Tipo de modificación