



POLITICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES

Asistencia Técnica

Instituto Salvadoreño de Turismo

UNDP – SLV - 00314

DICIEMBRE 2024

Contenido

PRESENTACIÓN	4
1. MARCO DE REFERENCIA	5
1.1 MARCO INSTITUCIONAL	5
1.1.1 MISIÓN	5
1.1.2 VISIÓN	5
1.1.3 MARCO LEGAL Y NORMATIVO DE ISTU	6
1.2 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL	6
1.2.1 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL	7
1.2.2 MARCO NORMATIVO NACIONAL	7
1.3 MARCO CONCEPTUAL	8
2. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES.....	11
3. ALCANCE DE LA POLÍTICA.	12
4. OBJETIVOS DE LA POLITICA	13
4.1 Objetivo general.....	13
4.2 Objetivos específicos	13
5. EJES ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA	14
6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL POLITICA DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES.....	17
1. MONITOREO	17
2. SEGUIMIENTO.....	19
3. EVALUACIÓN	20
4. RETROALIMENTACIÓN	21

7. ACRÓNIMOS	22
8. BIBLIOGRAFÍA	23
9. Matriz de resultados y metas.....	24



PRESENTACIÓN

Con la entrada en vigencia del marco normativo, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, así como la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres que buscan superar las desigualdades de mujeres y hombres en todos los ámbitos, por esto se crea la Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida libre de Violencia para las Mujeres del Instituto Salvadoreño de Turismo (ISTU), que se convierte en una de las herramientas institucionales con la que se fortalecerá el trabajo la búsqueda de igualdad sin discriminación, además de una vida libre de violencia para las mujeres

Con el fortalecimiento de la a Unidad de Género se robustece uno de los mecanismos institucionales encargado de garantizar la transversalización del principio de igualdad con la implementación, seguimiento y monitoreo de la Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida libre de violencia para las mujeres, la jefatura y la comisión de género serán las responsables de coordinar con las instancias internas para asesorar, acompañar y monitorear su implementación el desarrollo de esta Política y de otros instrumentos y herramientas institucionales con lo cual se va dando cumplimiento a los compromisos internacionales como nacionales en el pleno goce de ejercicios de los derechos de las mujeres y hombres sin discriminación.

La Estructura de la Política se presenta así numeral 1. Marco de Referencia que incluye el marco institucional, además del Marco Normativo internacional y nacional, así como marco conceptual, número 2. Se presentan los principios de la POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES, alineados en cumplimiento de la Ley de Igualdad, Equidad y No Discriminación contra las mujeres.

En el 3. Se describe el alcance de la Política, mencionando que es aplicable a nivel nacional y por el cien por ciento del personal que labora en ISTU y para todas las personas contratadas por cualquiera de las modalidades existentes en la institución; el apartado 4. contiene objetivos que se pretende alcanzar de manera general y específica, en el 5, los ejes estratégicos, líneas estratégicas y líneas de acción. En el numeral 6 se describen Sistema de seguimiento y monitoreo para la implementación de la política finalizando con los acrónimos y la bibliografía.

1. MARCO DE REFERENCIA

1.1 MARCO INSTITUCIONAL¹

El 13 de diciembre de 1961, se decreta, sanciona y promulga la Ley de Creación del INSTITUTO SALVADOREÑO DE TURISMO, conocido en Siglas como: ISTU, adscrito al Ministerio de Economía, dicha ley constaba de 50 artículos (Diario Oficial 22 de diciembre de 1961).

La Asamblea Legislativa mediante el decreto N° 367 creó la Ley de Fomento de la Industria Turística, cuyo objetivo es el fomento de la industria turística como hoteles, restaurantes, agencias de viajes y otros similares que tengan finalidad de un servicio turístico. Al mismo tiempo se crea el SISTEMA NACIONAL DE TURISMO, integrado por todas las empresas que sean calificadas como miembros de este por el Instituto Salvadoreño de Turismo.

El 2 de octubre del 2008, se reforma la Ley del Instituto Salvadoreño de Turismo, teniendo a su cargo la promoción y estímulo de la recreación familiar u excursionismo, en lo que se refiere a la atracción de visitantes hacia dichos Centros. La reforma de la Ley del ISTU, también tiene como principal propósito el fomento del desarrollo industrial y cultural del país, a través del turismo, fortaleciendo la Recreación Familiar, lo cual estipula la salud mental y física de los salvadoreños, satisfaciendo de manera integral las necesidades recreativas de la población y sobre todo promoviendo la unión familiar, ya que es la base fundamental en la sociedad. (Diario Oficial 30 de octubre/2008)

1.1.1 MISIÓN

Promover y estimular la Recreación Familiar, Social y Excursionismo a través de su red de Parques Recreativos, brindando un servicio eficiente y de calidad para la recreación y sano esparcimiento de las familias salvadoreñas

1.1.2 VISIÓN

Ser la institución líder en recreación familiar, social y excursionismo, a través de la infraestructura de Parques recreativos que administra, satisfaciendo las necesidades de sus visitantes.

¹ Fuente: sitio web de ISTU.

1.1.3 MARCO LEGAL Y NORMATIVO DE ISTU.

Para satisfacer en forma integral las necesidades recreativas de la población, el instituto promoverá la participación de las municipalidades, entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras, siendo sus principales funciones:

- a. Promover y ejecutar la política y el plan nacional de recreación familiar y social
- b. Planificar y desarrollar los programas de recreación familiar y social
- c. Crear las condiciones óptimas de recreación y esparcimiento
- d. Coordinar la capacitación y asistencia técnica para el desarrollo de los programas y proyectos de recreación familiar y social
- e. Establecer mecanismos de información y divulgación sobre los servicios que el instituto proporciona
- f. Generar, gestionar y optimizar los fondos necesarios para su funcionamiento y desarrollo
- g. Promover la creación de nuevos centros de recreación familiar y social, construcción de obras nuevas, ampliación, reconstrucción, y mantenimiento de las existentes
- h. Gestionar fondos, asistencia técnica y operaciones de crédito público con organismos públicos o privados, nacionales o extranjeros, para el logro de sus objetivos, de conformidad a lo estipulado en la ley orgánica de administración financiera del estado, que en adelante se denominará ley AFI y su reglamento
- i. Organizar y auspiciar eventos recreativos y demás actividades que contribuyan al incremento y desarrollo de la recreación familiar y social
- j. Administrar los centros recreativos de su propiedad, así como de los inmuebles e instalaciones que le sean asignados por ministerio de ley
- k. Respetar los contratos de ventas, servicios, arrendamientos u otros, amparados en los contratos vigentes siempre, y cuando cumplan con las condiciones establecidas en los mismo
- l. Garantizar la preservación del medio ambiente respetando las leyes, convenios internacionales y protocolos en dicha materia, así como la propiedad estatal de los recursos naturales
- m. Las demás que sean necesarias para el cumplimiento de sus objetivos

1.2 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL

El Salvador tiene compromisos de cambios culturales, sociales, políticos, que contribuyan al adelanto de las mujeres mediante la aplicación de los principios de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia. Para el cumplimiento de esto se apoya en las normas nacionales e

internacionales, que mandatan a las instituciones del Estado reforzar en su cultura, en su estructura laboral y en los servicios que se prestan, con las usuarias/usuarios, estos principios. Por lo anterior mencionado la Política Institucional de Igualdad, no Discriminación y una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y Plan de Acción se basa en el siguiente marco normativo.

1.2.1 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL	
a) La Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. (CEDAW por sus siglas en inglés),	b) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Belem do Pará).
c) Conferencias mundiales sobre las mujeres, celebradas en: México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985), y Beijing (1995), en las cuales se han identificado 12 esferas importantes en relación con las cuales es urgente actuar para garantizar una mayor igualdad y mayores oportunidades para mujeres y hombres a nivel mundial.	a) Convenios de la Organización Internacional del Trabajo relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en el Trabajo, entre los cuales se destacan: <ul style="list-style-type: none">• Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración• Convenio 103 sobre la protección de la maternidad,• Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación,• Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.• convenio 190

1.2.2 MARCO NORMATIVO NACIONAL

Dentro de nuestro marco jurídico nacional se debe mencionar primero la **Constitución de la República** que en su Art. 3 reconoce que todas las personas son iguales para el goce de los

derechos civiles, **este principio se desarrolla en leyes secundarias y** específicas como:

MARCO NORMATIVO NACIONAL	
a) La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres – LIE	b) Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia contra las Mujeres – LEIV.
La Política Nacional para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y su plan Quinquenal,	c) La Ley de Servicio Civil - LSC. .
d) Ley de Ética Gubernamental.	e) Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo – LGPRLT.

1.3 MARCO CONCEPTUAL²

La Política de Igualdad y no Discriminación le permitirá al ISTU, continuar avanzando en la eliminación de las brechas de desigualdad que puedan persistir en la Institución; además de convertirse en una herramienta especial para la construcción de relaciones laborales más democráticas, inclusivas y sin discriminación que le permitan a su personal, ejercer sus derechos en forma plena e igualitaria.

Para su aplicación es importante definir un marco teórico conceptual que fundamente los diferentes ámbitos de intervención de este instrumento, el cual se describe a continuación:

- a. **Acciones interinstitucionales:** que son el esfuerzo de diversas instancias nacionales y locales para lograr un objetivo en común a fin de colaborar a corto, mediano o largo plazo, como una nueva forma organizativa que busca utilizar los recursos de una manera eficiente y eficaz.
- b. **Acciones interseccionales:** que se refieren a las actividades enfocadas a la disminución de desigualdades sin discriminación por razones de género, clase, etnia, orientación sexual; estas acciones se cruzan y se relacionan para la búsqueda de soluciones a problemas o situaciones sociales que se definen como multicausales, permitiendo realizar intervenciones enfocadas a mejorar condiciones de vida de la población.

² Fuente: Glosario de ISDEMU 2018, LIE y LEIV.

- c. **Acoso Laboral:** es la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática 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.
- d. **Acoso sexual:** es el que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por la persona que los recibe y que amenaza o perjudica su situación laboral, académicas o en su vida diaria.
- e. **Brechas entre mujeres y hombres:** hacen referencia a las diferencias y desigualdades existentes entre mujeres y hombres en relación con la entrada, permanencia, progresión y reconocimiento dentro de la institución, y que están determinadas por su acceso a las oportunidades existentes, al uso y control de los recursos, y a la toma de decisiones.
- f. **Desaprendizaje:** es el proceso por el cual una persona o un grupo de personas desestructura o invalida lo aprendido por considerarlo inapropiado para su propio desarrollo y el de su grupo al que pertenece.
- g. **Empoderamiento:** Es el proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven.
- h. **Lenguaje sexista:** usar el género gramatical para referirse a grupos mixtos excluyendo a las mujeres, afirmando que lo masculino engloba a lo femenino logrando con esto anular a las mujeres. Este se reconoce como una forma de exclusión que refuerza la discriminación e Invisibilizarían de las mujeres a través de la promoción de los estereotipos de género y la ocultación de sus aportes sociales, históricos, culturales, científicos, políticos, económicos, etc. El lenguaje será considerado sexista cuando transmita valores, roles, estereotipos, actitudes y conductas, que, a través del lenguaje verbal y no verbal, fomenten la misoginia, discriminación, violencia y la idea de subordinación de lo femenino ante lo masculino, o pretendiendo que en este último se encuentren incluido ambos sexos.
- i. **Micromachismo:** son prácticas de dominación y violencia masculina en la vida cotidiana; se caracterizan por ser sutiles y casi imperceptibles porque son de uso cotidiano en el ámbito de las relaciones sociales, especialmente en lo doméstico. Algunos micromachismos se expresan con “inocencia”, al tratarse de frases o conductas que buscan reafirmar la subordinación de lo femenino ante lo masculino. Algunos ejemplos son: Representar cargos o títulos de importancia con imágenes de hombres. Representar a mujeres con estereotipos estéticos. Frases como: “Así no se comporta una señorita”, “si rebajas un poquito quizá encuentres novio”, “con ese carácter nadie te va a querer”, “cuanto drama, pareces mujer”, etc. Llamar a un hombre por su primer apellido y a las mujeres con el de casada. Los micromachismos pueden ser normas de conductas

“normales y habituales” entre el colectivo, pero que en su trasfondo marcan la diferencia en tanto se trata de una mujer o un hombre.

- j. **Misoginia:** son las conductas de odio implícitas o explícitas, contra todo lo relacionado con lo femenino ejemplo: rechazo, aversión y desprecio contra las mujeres. Este comportamiento se justifica a través de la aceptación social de la inferioridad de la mujer basada en su rol supeditado al hogar y la reproducción, por tanto, se invisibilizan sus aportes, se les niega el goce de derechos “exclusivos para hombres” y se validan mecanismos de control social para orientar la conducta de las mujeres hacia los roles socialmente aceptados.
- k. **Publicidad sexista:** es toda de publicidad que transmite valores, roles, estereotipos, actitudes, conductas femeninas y masculinas, lenguaje verbal y no verbal, que fomenten la discriminación, subordinación, violencia y la misoginia
- l. **Prevención:** son normas y políticas para reducir la violencia contra las mujeres interviniendo desde las causas identificadas de la misma, y cuyo objetivo es evitar su reproducción y reducir la probabilidad de aparición del problema; por tanto, se dirigen a transformar el entorno del riesgo y a fortalecer las habilidades y condiciones de las personas y comunidades para su erradicación, asegurando una identificación rápida y eficaz, así como la reducción de los impactos y secuelas cuando se presente el problema y reincidencia.
- m. **Relaciones de Poder:** son las caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras.
- n. **Relaciones de confianza:** son las que se basan en supuestos de lealtad, credibilidad, honestidad y seguridad que se establecen entre dos o más personas.
- o. **Reaprendizaje:** es el aprendizaje a través del cual las personas, asimilan un conocimiento o conducta luego de su deconstrucción androcéntrica, a partir de una visión crítica y no tradicional como producto de las nuevas relaciones establecidas con su entorno social.
- p. **Sexismo:** Es toda discriminación que se fundamenta en las diferencias sexuales que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública, define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones. Art.8 LEIV
- q. **Sexismo en la comunicación:** es la expresión de la discriminación de género en las distintas manifestaciones e instrumentos de la comunicación
- r. **Transversalización del Enfoque de igualdad:** proceso de evaluar las consecuencias que tiene para los hombres y las mujeres cualquier acción planeada, incluida la legislación, las políticas y los programas en cualquier sector y en todos los niveles.
- s. **Violencia simbólica:** Son mensajes, valores, íconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones

sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad”. (Artículo 9 literal g) LEIV)

- t. **Techo de Cristal:** expresa la barrera invisible que, sin que esté determinada por mecanismos explícitos u objetivos, imposibilita o dificulta en mucha mayor medida, el ascenso de las mujeres en relación con los hombres a puestos directivos o de toma de decisión. Los obstáculos provienen en su mayor parte de los estereotipos y prejuicios sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas.

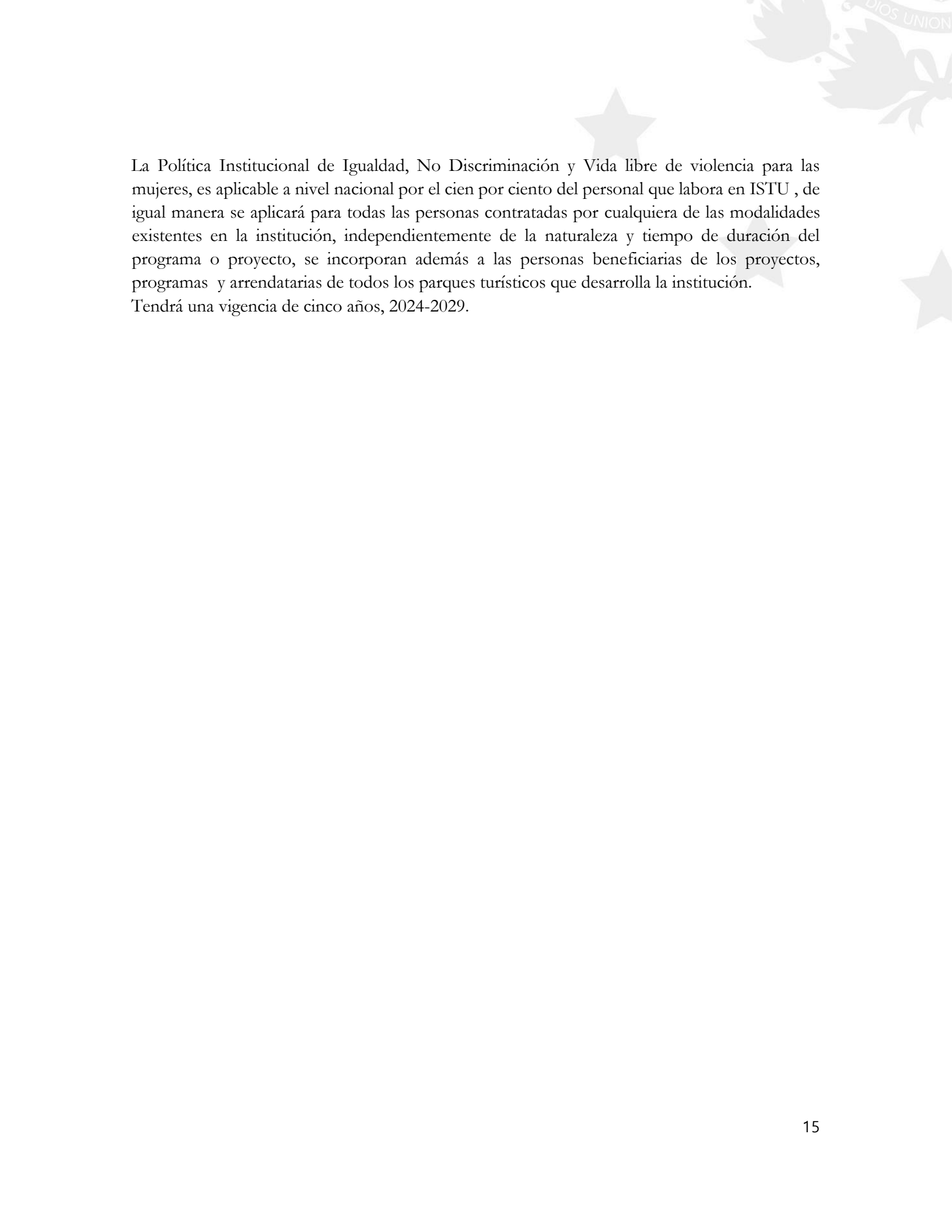
2. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES

La política de Igualdad, No discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres, se regirá por los principios establecidos en el *Artículo 6 inciso d) de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)* y *Artículo 4 establecidos en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, (LEIV)* :

- **Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres:** Se entenderá como 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. En tal sentido, no son admisibles excepciones al principio de igualdad que den lugar a actos discriminatorios.
- **Transversalidad:** Se entenderá como el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado y en otras organizaciones mencionadas en esta ley.
- **Transparencia:** respetar la ruta de los actos, resoluciones, procedimientos y documentos de la Administración, así como la de sus fundamentos, a través de los medios y procedimientos que al efecto establezca la ley
- **Igualdad de Oportunidades:** Se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder por sí misma, a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos

- **Igualdad de trato:** Se refiere al establecimiento de beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.
- **Equidad:** Son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres. Para el empleo de dichas acciones, pondrán especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones.
- **No discriminación:** Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o, de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como, 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 sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.
- **Especialización:** Es el derecho a una atención diferenciada y especializada, de acuerdo a las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres y de manera especial, de aquellas que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad o de riesgo.
- **Favorabilidad:** en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la presente ley, prevalecerá la más favorable a las mujeres que enfrentan violencia, salvo en aquellas disposiciones que refieran a la fijación de los hechos o la apreciación de la prueba.
- **Integralidad:** Se refiere a la coordinación y articulación de las Instituciones del Estado para la erradicación de la violencia contra la mujer.
- **Intersectorialidad:** Es el principio que fundamenta la articulación de programas, acciones y recursos de los diferentes sectores y actores a nivel nacional y local, para la detección, prevención, atención, protección y sanción, así como para la reparación del daño a las víctimas.
- **Prioridad absoluta:** Se refiere al respeto del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en cualquier ámbito.
- **Laicidad:** Se refiere a que no puede invocarse ninguna costumbre, tradición, ni consideración religiosa para justificar la violencia contra la mujer.

3. ALCANCE DE LA POLÍTICA.



La Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida libre de violencia para las mujeres, es aplicable a nivel nacional por el cien por ciento del personal que labora en ISTU , de igual manera se aplicará para todas las personas contratadas por cualquiera de las modalidades existentes en la institución, independientemente de la naturaleza y tiempo de duración del programa o proyecto, se incorporan además a las personas beneficiarias de los proyectos, programas y arrendatarias de todos los parques turísticos que desarrolla la institución. Tendrá una vigencia de cinco años, 2024-2029.

4. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

4.1 Objetivo general

Transversalizar el principio de igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia Para Las Mujeres, incorporando los intereses Institucionales, las necesidades de mujeres y hombres en todas las políticas, programas, proyectos y actos administrativos de ISTU, para lograr la transformación hacia una cultura de respeto en todo el personal y población beneficiarias de los servicios.

4.2 Objetivos específicos

1. Implementar el principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia de forma progresiva y coordinada en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas, manuales, reglamentos, procedimientos y cualquier otro tipo de normativa interna y con esto lograr una armonización con el marco de derechos humanos de las mujeres.
2. Promover acciones que contribuyan a la eliminación de prácticas de la violencia contra las mujeres al interior del ISTU y con las usuarias de sus servicios, a través de mecanismos que impulsen la prevención, la detección, asesoría y seguimiento en casos de violencia.
3. Desarrollar por medio del Plan de formación acciones de sensibilización y aprendizajes dirigido al personal que conforma la Institución, para nuevos reaprendizajes que construyan relaciones igualitarias, libres de discriminación y violencia para mujeres y hombres.
4. Fortalecer las acciones y medidas institucionales para la promoción de la autonomía económica de las mujeres, con acciones interseccionales que potencien el desarrollo y autonomía de las mujeres, buscando una cualificación para su participación en un desarrollo de turismo sostenible.

5. EJES ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA

La política contiene tres ejes estratégicos que combinan las principales responsabilidades institucionales, el análisis y revisión de la documentación interna de ISTU, y los resultados del diagnóstico institucional de género de 2023. Incluyen las normas técnicas establecidas en los lineamientos institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado, y el Plan Nacional de Igualdad 2021-2025, diseñados por el ISDEMU ente rector.

Se establecen Líneas estratégicas (L.E) consistentes con las competencias institucionales y normativas para el impacto esperado de las intervenciones de ISTU; así como los requerimientos del Plan Nacional de Igualdad, el Plan Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y los lineamientos institucionales para la transversalización de la igualdad NO Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres, emitidos por ISDEMU para el cumplimiento del marco legal vigente.

EJE DE TRABAJO 1: TRANSVERSALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA INSTITUCIONAL IGUALITARIA.

Este eje es parte del conocimiento que se reflejará en la cultura institucional a nivel interno, en lo relacionado a las políticas, normas, valores y prácticas, logrando identificar desigualdades y necesidades, fortalezas y debilidades.

L.E. 1.1: Armonizar la normativa, mecanismos, programas y proyectos con las leyes nacionales y compromisos internacionales que responden a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Esta línea estratégica supone una revisión técnica de la normativa que enmarca el quehacer de la institución, sus instrumentos de planificación estratégica, presupuestaria, el diseño de programas y servicios con la normativa y leyes nacionales. Para ello se generarán los instrumentos necesarios que permitan esta articulación.

L.E. 1.2 Fortalecimiento de mecanismos institucionales para la rendición de cuentas sobre la aplicación de los principios de igualdad de mujeres y hombres.

La línea permitirá acciones para la mejora continua de los mecanismos que permitan la transparencia de la administración pública en las actividades relacionadas con la promoción de

la igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres en especial. además de la generación de información a través de datos desagregados y análisis que permitan mejorar la efectividad de las políticas y servicios brindados por la institución en materia de igualdad y contribución a las líneas estatales establecidas

L.E 1.3 Comunicaciones institucionales que promuevan la igualdad y no discriminación contra las mujeres.

La línea estratégica incluye acciones que permitan contribuir con la promoción de la igualdad, no discriminación y vida libre de violencia contra las mujeres, contribuyendo a que las comunicaciones institucionales no refuercen estereotipos machistas que le den continuidad a la desigualdad de mujeres y hombres.

L.E. 1.4: Políticas y normativas de gestión de talento humano para la igualdad y no discriminación.

Las acciones en esta línea van encaminadas a promover la paridad en la institución, el cumplimiento de las políticas nacionales de corresponsabilidad, conciliación laboral y personal, igualdad salarial, mecanismos de garantizar la no discriminación en las contrataciones y los procesos de capacitación del personal especializada según sus competencias.

EJE DE TRABAJO 2: PRACTICAS INSTITUCIONALES DE FORTALECIMIENTO A VIVIR EN AMBIENTES LIBRE DE VIOLENCIA Y NO DISCRIMINACIÓN HACIA LAS MUJERES.

En el eje 2, Se realizarán intervenciones para armonizar la normativa interna con el marco normativo para una vida libre de violencia contra las mujeres.

L.E 2.1: Desarrollo de acciones para fortalecer el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y no discriminación al interior del ISTU y en los servicios externos.

Esta línea establecerá acciones que logren que el ambiente institucional y los servicios de la institución garanticen una vida libre de violencia para las mujeres. El eje central será la sensibilización del personal en materia de violencia contra las mujeres. Además de la revisión y modificación de normativa que pueda suponer alguna vulnerabilidad en materia de violencia, creando incluso nueva normativa interna para garantizar las medidas de coordinación y atención en el caso de las empleadas, visitantes y arrendatarias.

L.E.2.2 Fortalecimiento de mecanismos que impulsen la prevención, la detección, asesoría y seguimiento en casos de violencia y discriminación contra las mujeres.

La clave de esta línea es la implementación del protocolo de prevención y atención del acoso sexual, laboral y discriminación a nivel interno y externo del ISTU, con otras actividades relacionadas con el Código de Conducta, tomando en cuenta que de ser necesario actualizar, mejorar o crear otros mecanismos.

EJE DE TRABAJO 3: FORTALECIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR TURISMO.

El eje busca reforzar los esfuerzos que se realizan, como cartera de Turismo, y siempre desde las competencias del ISTU para que todas las personas puedan gozar de mejores oportunidades sociales y económicas que fomenten el desarrollo y la inclusión en el sector actuando siempre bajo una orientación que permita la participación ciudadana, la transparencia, la rendición de cuentas y la evaluación de resultados.

L.E. 3.1 Fortalecimiento de los mecanismos de coordinación hacia el interior de la cartera de turismo para la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación.

La línea estratégica planteará acciones que contribuyan a mejorar las alianzas con el resto de las instituciones de la cartera de turismo que impliquen formación conjunta, proyectos, entre otros y las relaciones con otros organismos en el marco de las competencias de la institución.

L.E. 3.2 Fortalecimiento del tejido económico relacionado con las competencias del ISTU bajo los principios de igualdad y no discriminación.

La línea de acción buscará contribuir a la reducción de las brechas entre mujeres y hombres relacionadas con la igualdad en el acceso a oportunidades en el desarrollo económico en el sector, capacidades para brindar un mejor servicio, mejorando sus capacidades digitales y asociativas.

L.E. 3.3 Generación de evidencia y datos sobre la contribución del ISTU a los esfuerzos nacionales relacionados con la igualdad y no discriminación.

La línea establecerá acciones que indiquen la forma de hacer evidente todo el avance o adelanto de la política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las mujeres, visibilizando el compromiso del ISTU con el cumplimiento del marco Normativo Nacional e Internacional para la consolidación de la igualdad de mujeres y hombres en lo interno y en lo público del quehacer institucional.

6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL POLITICA DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES.

Para garantizar el cumplimiento de las medidas propuestas es necesario implementar un sistema de evaluación, monitoreo y seguimiento que dé cuenta de los avances en la ejecución de las medidas propuestas en el Política Institucional de Igualdad, no Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres con los indicadores apropiados para medir resultados concretos.

1. MONITOREO

Se realizará paralelamente a la ejecución de la política, la principal responsable será la persona encargada de la Unidad institucional de Género, junto con la Comisión Institucional de Género, se incluirá:

- a) Mediciones trimestrales de los servicios de atención de violencia contra las mujeres.

Esta medición, puede hacerse trimestralmente a través de la recolección de los datos de atenciones a víctimas de violencia a lo largo de año, identificando las tendencias de los tipos de violencia según mandatos de la LEIV, Estos datos servirán para el informe nacional de situación de violencia contra las mujeres que el ISDEMU solicita y presenta cada año, junto con las acciones de prevención y atención que se realizan a nivel interno y en los territorios.

Entendiendo por territorios todos los parques recreativos, que son espacios declarados como libres de violencia contra las mujeres visitantes y arrendatarias.

- b) Informe semestral y anual de seguimiento.

Cada unidad organizativa ingresará en el POA las acciones a ejecutar en el año de acuerdo con el plan de acción de la Política, y semestralmente reportará los avances en el sistema de planificación institucional donde identificará los avances logros, acciones progresivas, dificultades de mejora que se tome como un compromiso a superar desfases o dificultades.

La Unidad de planificación remitirá a la Unidad de Género semestralmente un reporte para la respectiva presentación a la Comisión Institucional de género. Este informe, permitirá conocer la ejecución programática y financiera para valorar el cumplimiento de los indicadores, el avance de las metas y reorientar oportunamente las acciones para lograr los objetivos propuestos en la política. Así como también servirá a la Unidad de Género para informar al ente rector ISDEMU sobre los avances en la transversalización del enfoque de género en el ISTU.

- c) Definición de instrumento de chequeo según acciones planteadas en cada eje de la política.

Consistirá en una herramienta de chequeo elaborada desde la Unidad Institucional de Género dónde se llevará un control del cumplimiento de los tiempos establecidos para el desarrollo de las acciones, en el cual se describirá los resultados, líneas de acción, y los indicadores para el monitoreo semestral que realice la UIG, según el modelo planteado en la tabla 1.

Tabla 1. Lista de Monitoreo de cumplimiento de acciones de PIINDVLV.

INSTRUMENTO DE CHEQUEO					
L.E. 1.1: Armonizar la normativa, mecanismos, programas y proyectos con las leyes nacionales y compromisos internacionales que responden a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.					
Documento Armonizado	En tiempo	Desfasada	Reprogramada	Suspendida	Observaciones

Fuente: Elaboración propia.

Desfasada: se refiere a una acción que esta fuera del período programado.

Reprogramada: se define las acciones que no se pudieron ejecutar en el periodo estipulado y se asigna un nuevo tiempo para su ejecución en el mismo periodo de ejecución.

Suspendida: es la actividad que por razones no planificadas no se realizaron en el tiempo programado.

Observaciones: En este espacio se establecerán los actores/as internos y externos que provocaron una decisión, y para efecto de control deberá registrarse.

d) Jornadas de socialización de resultados.

Anualmente la Comisión Institucional de Género (CIG) junto con la gerencia de planificación realizará una socialización de los logros y avances en el cumplimiento de los indicadores del plan por unidad organizativa a las personas encargadas de este seguimiento y las gerencias o jefaturas, el cual puede ser vía correo o a través de reuniones informativas.

2. SEGUIMIENTO.

El seguimiento para la implementación de la Política Institucional de Igualdad, No discriminación y Vida Libre de Violencia contra la Mujeres, integra un conjunto de actividades sistemáticas, con el propósito de conocer el alcance de estas intervenciones y perfeccionar futuras estrategias que se consideren oportunas. Será un proceso continuo y sistemático por medio del cual se compararán los resultados programados y esperados con los obtenidos y/o alcanzados, para un período determinado que permitan la toma de decisiones para continuar o reorientar el proceso de implementación

Institucionalmente será necesaria la preparación de condiciones que permitan introducir de manera gradual y progresiva, indicadores sensibles al género dentro del proceso de planificación estratégica institucional y en los planes de trabajo de todas las unidades organizativas.

En este apartado se abordará los mecanismos para el seguimiento de la presente Política:

• La Comisión Institucional de Género.

Su función es coordinar con todas las Unidades, Gerencias y Dirección Ejecutiva la ejecución, monitoreo, seguimiento y evaluación de la política para que la política y el principio de igualdad se desarrollen transversal e integralmente en todos los procesos institucionales.

Las personas integrantes de esta Comisión deben de formarse, sensibilizarse y actualizarse de manera continua en temas de igualdad de género, no discriminación, vida libre de violencia para las mujeres, y derechos humanos de las mujeres.

La gerencia de planificación y la Comisión Institucional de Género, (CIG) tendrá la responsabilidad de apoyar a la UIG para el seguimiento de las acciones consideradas en el POA de las unidades organizativas y elaborar informes de avances y cumplimiento del Plan de Acción de la Política de lo realizado por todas las unidades organizativas de ISTU, y divulgar los

resultados, según el Manual de Funcionamiento aprobado por las autoridades de la institución.

- **Unidad de Género**

Funciona como la instancia asesora y técnica, asesora especializada en el tema de igualdad, enfoque de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, derechos humanos, legislación internacional y nacional a favor de la igualdad de género.

- **Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)**

El ISDEMU como ente rector de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) y el Plan Nacional de Igualdad, y de la Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres, (LEIV), su respectiva Política Nacional de Igualdad y su Plan de acción quinquenal, velará por el cumplimiento de la aplicación de la Política y cooperará técnicamente con el fortalecimiento de las capacidades institucionales del ISTU para su correcta ejecución.

3. EVALUACIÓN

Es la valoración que se hace de forma rigurosa para determinar en qué medida se están logrando los objetivos y los ejes de la Política de Igualdad, No discriminación y Vida Libre de Violencia contra las Mujeres, y cómo se manifiestan en la realidad institucional. Se diferencia del seguimiento, en que se realiza a largo plazo. y además en ser más rigurosa

En el caso del ISTU, se realizará una evaluación de medio termino es decir en el año 2 al valorar aspectos como:

- La pertinencia de las estrategias diseñadas para afrontar las brechas de género identificadas.
- La eficacia y eficiencia de las iniciativas y las alianzas estratégicas.
- Identificar factores claves que permiten continuidad o surgimiento de nuevas estrategias exitosas.
- determinar factores de riesgo.
- Nivel de empoderamiento del proceso por parte de actores clave.
- Los actores externos.
- Factores externos e internos

4. RETROALIMENTACIÓN

Finalmente, queda la etapa de Retroalimentación la cual implica la labor de socializar los resultados emanados de cada una de las etapas anteriores, especialmente al tratarse de un proceso que requiere una profunda transformación en el conjunto de normas y relaciones entre mujeres y hombres.

Por tanto, al ser el enfoque de igualdad un proceso de desconstrucción desde un sistema de conducta excluyente, hacia una cultura de inclusión y respeto a las diferencias y traducido en la garantía de los Principios de Igualdad, No Discriminación y vida libre de violencia, se debe tener claro que la administración superior, el personal e incluso la población beneficiaria, se convierten en actores claves



7. ACRÓNIMOS

CIG	Comisión Institucional de Género
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (por sus siglas en inglés)
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
ISSS	Instituto Salvadoreño del Seguro Social
L.A.	líneas de Acción
Ley AFI	Ley de Administración Financiera Institucional
L.E.	Líneas Estratégicas
LEIV	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
LGPRLT	Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo
LIE	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
OEA	Organización de Estados Americanos
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PEI	Plan Estratégico Institucional
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNI	Plan Nacional de Igualdad
PNVLV	Plan Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
POA	Plan Operativo Anual
VLV	Vida Libre de Violencia

8. BIBLIOGRAFÍA

1. Conferencias mundiales sobre las mujeres, celebradas en: México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985), y Beijing (1995).
2. Facio, A. (2014). La Responsabilidad Estatal frente al Derecho Humano a la Igualdad.
3. INMUJERES. (2016). Glosario de conceptos clave sobre género. En INMUJERES. MEXICO.
4. ISDEMU. (2010). LEIV. San Salvador.
5. ISDEMU. (30 de mayo de 2019). www.isdemu.gob.sv.
6. Lagarde, M. (2012). El Feminismo en mi vida: Hitos, claves y utopías. México DF.
7. Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las mujeres en las Instituciones del Estado 2022.
8. Manual de Lenguaje Administrativo No Sexista. Antonia M. Medina Guerra. Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer de la Universidad de Málaga.
9. Massolo, A. (2006). Taller de equidad de género. México.
10. violencia contra la mujer "convención de Belem do para".
11. Plan Nacional de Igualdad 2019-2024.
12. Plan Nacional para una Vida libre de Violencia y Discriminación para las mujeres 2022-2025
13. ONU. (1948). declaración Universal de los Derechos Humanos. New York.
14. ONU. (1995). Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la

9. Matriz de resultados y metas

Resultado	Línea Estratégica	Descripción	Meta al 2029
<p>Resultado 1 –</p> <p>Se ha incorporado la transversalización del principio de igualdad y no discriminación para el fortalecimiento de la cultura institucional igualitaria.</p>	L.E. 1.1: Armonizar la normativa, mecanismos, programas y proyectos con las leyes nacionales y compromisos internacionales que respondan a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.	Esta línea supone una revisión técnica de la normativa que enmarca el quehacer de la institución, sus instrumentos de planificación estratégica, presupuestaria, el diseño de programas y servicios con la normativa y leyes nacionales. Para ello se generarán los instrumentos necesarios que permitan esta articulación	<p>Para el año 2029, el Instituto Salvadoreño de Turismo (ISTU) habrá institucionalizado de manera completa y efectiva el principio de igualdad y no discriminación en todos sus procesos, políticas, y programas a través de un sistema institucionalizado que garantice el manejo sistemático de datos desagregados por sexo, edad y otros factores clave. Ha desarrollado el plan de comunicaciones que promueva la igualdad y no discriminación para las mujeres, Incluyendo una cultura organizacional encaminada a promover la paridad, implementando la política de corresponsabilidad, conciliación laboral e igualdad salarial.</p>
	L.E. 1.2 Fortalecimiento de mecanismos institucionales para la rendición de cuentas sobre la aplicación de los principios de igualdad de mujeres y hombres.	La línea permitirá acciones para la mejora continua de los mecanismos incluyendo profesionalización, sensibilización y formación, además de los mecanismos institucionales necesarios para el monitoreo y seguimiento de las actividades relacionadas con la promoción de la igualdad y no discriminación.	

	<p>L.E 1.3 Comunicaciones institucionales que promuevan la igualdad y no discriminación contra las mujeres.</p>	<p>La línea estratégica incluye acciones que permitan contribuir con la promoción de la igualdad y no discriminación hacia las mujeres, además de visibilizar las contribuciones que la institución realiza con la política nacional de igualdad y con los programas y políticas nacionales relacionadas con la reactivación</p>	
--	---	--	--

Resultado	Línea Estratégica	Descripción	Meta
		económica.	

L.E. 1.4:
Políticas y
normativas de
gestión de
talento humano
o para la
igualdad y no
discriminación.

Las acciones en esta línea
van encaminadas a promover la paridad en la institución, el cumplimiento de las políticas nacionales de corresponsabilidad, conciliación laboral y personal, igualdad salarial, mecanismos de garantizar la no discriminación en las contrataciones y los procesos de capacitación del personal especializada según sus competencias.



<p>Resultado 2 –</p> <p>Realizadas las prácticas institucionales de fortalecimiento a vivir en ambientes libres de violencia y no discriminación hacia las mujeres,</p>	<p>L.E 2.1 :</p> <p>Desarrollo de acciones para fortalecer el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y no discriminación al interior del ISTU y en los servicios externos.</p>	<p>Esta línea establecerá acciones que logren que el ambiente institucional y los servicios de la institución garanticen una vida libre de violencia para las mujeres. El eje central será la sensibilización del personal en materia de violencia contra las mujeres, la revisión de normativa que pueda suponer alguna vulnerabilidad en materia de violencia y garantizar las medidas de coordinación y atención en el caso de las visitantes y arrendatarias.</p>	<p>Para el 2029, las áreas organizadas del ISTU dependen de la adscripción, habrán de ser egrados, manejarán la perspectiva de género, al igual que la discriminación entre hombres y mujeres, sus programas, proyectos, evaluarán las redes de colaboración, interinstitucional y permisos que faciliten el intercambio, constatación de buenas prácticas, implementación de estrategias</p>
---	--	---	---



Resultado	Línea Estratégica	Descripción	Meta al 2029
	L.E.2.2 Fortalecimiento de mecanismos que impulsen la prevención, la detección, asesoría y seguimiento en casos de violencia y discriminación contra las mujeres	La clave de esta línea es la implementación del protocolo de prevención y atención del acoso sexual, laboral y discriminación a nivel interno y externo de ISTU y otras actividades relacionadas con el Código de Conducta.	egias conjuntas para fomentar la igualdad sustantiva en el sector turístico.
Resultado 3 – El ISTU ha fortalecido el cumplimiento del principio de igualdad de mujeres y hombres en el sector Turismo.	L.E. 3.1 Fortalecimiento de los mecanismos de coordinación hacia el interior de la cartera de turismo para la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación.	La línea estratégica planteará acciones que contribuyan a mejorar las alianzas con el resto de las instituciones de la cartera de turismo que impliquen formación conjunta, proyectos, entre otros y las relaciones con otros organismos en el marco de las competencias de la institución.	En el transcurso del año 2029, el ISTU ha alcanzado un entorno laboral en el que la inclusión, el respeto y la igualdad de oportunidades sean principios fundamentales. Esto se refleja en todos los niveles de la organización y en todas sus políticas y prácticas, donde el protocolo para prevenir y actuar en actos que puedan generar acoso sexual, laboral y discriminación contra las mujeres será implementado y operado de manera efectiva, con la prevención de violencia en las beneficiarias de los proyectos y programas llevados a cabo, incluyendo la prevención de violencia en las beneficiarias de los proyectos y programas llevados a cabo.
	L.E. 3.2 Fortalecimiento del tejido económico relacionado con las competencias del ISTU bajo los principios de igualdad y no discriminación	La línea de acción buscará contribuir a la reducción de las brechas entre mujeres y hombres relacionadas con la igualdad salarial, acceso a oportunidades de empleo y desarrollo económico en el sector y con las personas que tienen relación directa con la institución fortaleciendo sus capacidades para brindar un mejor servicio, mejorando sus capacidades digitales y asociativas.	

Resultado	Línea Estratégica	Descripción	Meta al 20 29
	L.E. 3.3 Generación de evidencia y datos sobre la contribución del ISTU a los esfuerzos nacionales relacionados con la igualdad y no discriminación.	La línea establecerá acciones relacionadas con la generación de información a través de datos desagregados y análisis que permitan mejorar la efectividad de las políticas y servicios brindados por la institución en materia de igualdad y contribución a las líneas estatales establecidas.	

El infrascrito arquitecto Jesús Benjamín Bran Argueta, Secretario de Junta Directiva del Instituto Salvadoreño de Turismo, **CERTIFICA:** Que en la Sesión Ordinaria de Junta Directiva número 29/2024, de fecha diecinueve de diciembre del año dos mil veinticuatro, la Junta Directiva conoció y aprobó, el punto número 10 de dicha sesión, que trata sobre:

“Resolver sobre aprobación de Política Institucional de Igualdad No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres y su Plan de Acción 2024-2029.

La licenciada Ana Gladis Córdova, expuso a los miembros de la Junta Directiva que el objetivo principal de la política es transversalizar el principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, incorporando los intereses institucionales, las necesidades de mujeres y hombres en todas las políticas, programas, proyectos y actos administrativos del ISTU, para lograr la transformación hacia una cultura de respeto en todo el personal y población beneficiada por los servicios.

Asimismo, expuso cuales son los ejes de trabajo y líneas estratégicas. Los Ejes de trabajo son: Eje de trabajo 1: Transversalización del principio de igualdad y no discriminación para el fortalecimiento de la cultura institucional igualitaria. Eje de trabajo 2: Prácticas institucionales de fortalecimiento a vivir en ambientes libre de violencia y no discriminación hacia las mujeres. Eje de trabajo 3: Fortalecimiento del cumplimiento del principio de igualdad de mujeres y hombres en el sector turismo. Continuó exponiendo que las líneas estratégicas son: L.E. 1.1: Armonizar la normativa, mecanismos, programas y proyectos con las leyes nacionales y compromisos internacionales que responden a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. L.E. 1.2 Fortalecimiento de mecanismos institucionales para la rendición de cuentas sobre la aplicación de los principios de igualdad de mujeres y hombres. L.E 1.3 Comunicaciones institucionales que promuevan la igualdad y no discriminación contra las mujeres. L.E. 1.4: Políticas y normativas de gestión de talento humano para la igualdad y no discriminación. L.E 2.1: Desarrollo de acciones para fortalecer el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y no discriminación al interior del ISTU y en los servicios externos. L.E.2.2 Fortalecimiento de mecanismos que impulsen la prevención, la detección, asesoría y seguimiento en casos de violencia y discriminación contra las mujeres. L.E. 3.1 Fortalecimiento de los mecanismos de coordinación hacia el interior de la cartera de turismo para la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación. L.E. 3.2 Fortalecimiento del tejido económico relacionado con las competencias del ISTU bajo los principios de igualdad y no discriminación. L.E. 3.3 Generación de evidencia y datos sobre la contribución del ISTU a los esfuerzos nacionales relacionados con la igualdad y no discriminación.

La licenciada Ana Gladis Córdova, continuó exponiendo que el alcance de la política es que va ser aplicable a nivel nacional por el cien por ciento del personal que labora en ISTU, de igual manera se aplicará para todas las personas contratadas por cualquiera de las modalidades existentes en la institución, independientemente de la naturaleza y tiempo de duración del programa o proyecto, se incorporan además a las personas beneficiarias de los proyectos, programas y arrendatarias de la Red de Parques de ISTU. Tendrá una vigencia de cinco años: 2024-2029.

Para el Sistema de Seguimiento y Monitoreo para la Implementación de la Política de Igualdad, no Discriminación y Vida Libre de Violencia para las mujeres, será por la Comisión Institucional de Género, la cual ya está conformada y autorizada, por la Unidad de Género y por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).

La licenciada Eny Aguiñada, solicitó a la Junta Directiva aprobar la política institucional de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres y su plan de acción 2024-2029.

Los miembros de la Junta Directiva, luego de escuchar y analizar lo expuesto por el arquitecto Jesús Benjamín Bran, **ACUERDAN POR UNANIMIDAD:** aprobar la política institucional de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres y su plan de acción 2024-2029.

Y para los usos que se estimen convenientes, extiendo, firmo y sello la presente, que es conforme con lo resuelto por Junta Directiva, en el distrito de San Salvador, municipio de San Salvador Centro, departamento de San Salvador, a los diecinueve días del mes de diciembre del año dos mil veinticuatro.



Arq. Jesús Benjamín Bran Argueta
Secretario de Junta Directiva
Instituto Salvadoreño de Turismo.

El infrascrito arquitecto Jesús Benjamín Bran Argueta, Secretario de Junta Directiva del Instituto Salvadoreño de Turismo, **CERTIFICA:** Que en la Sesión Ordinaria de Junta Directiva número 29/2024, de fecha diecinueve de diciembre del año dos mil veinticuatro, la Junta Directiva conoció y aprobó, el punto número 10 de dicha sesión, que trata sobre:

“Resolver sobre aprobación de Política Institucional de Igualdad No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres y su Plan de Acción 2024-2029.

La licenciada Ana Gladis Córdova, expuso a los miembros de la Junta Directiva que el objetivo principal de la política es transversalizar el principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, incorporando los intereses institucionales, las necesidades de mujeres y hombres en todas las políticas, programas, proyectos y actos administrativos del ISTU, para lograr la transformación hacia una cultura de respeto en todo el personal y población beneficiada por los servicios.

Asimismo, expuso cuales son los ejes de trabajo y líneas estratégicas. Los Ejes de trabajo son: Eje de trabajo 1: Transversalización del principio de igualdad y no discriminación para el fortalecimiento de la cultura institucional igualitaria. Eje de trabajo 2: Prácticas institucionales de fortalecimiento a vivir en ambientes libre de violencia y no discriminación hacia las mujeres. Eje de trabajo 3: Fortalecimiento del cumplimiento del principio de igualdad de mujeres y hombres en el sector turismo. Continuó exponiendo que las líneas estratégicas son: L.E. 1.1: Armonizar la normativa, mecanismos, programas y proyectos con las leyes nacionales y compromisos internacionales que responden a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. L.E. 1.2 Fortalecimiento de mecanismos institucionales para la rendición de cuentas sobre la aplicación de los principios de igualdad de mujeres y hombres. L.E 1.3 Comunicaciones institucionales que promuevan la igualdad y no discriminación contra las mujeres. L.E. 1.4: Políticas y normativas de gestión de talento humano para la igualdad y no discriminación. L.E 2.1: Desarrollo de acciones para fortalecer el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y no discriminación al interior del ISTU y en los servicios externos. L.E.2.2 Fortalecimiento de mecanismos que impulsen la prevención, la detección, asesoría y seguimiento en casos de violencia y discriminación contra las mujeres. L.E. 3.1 Fortalecimiento de los mecanismos de coordinación hacia el interior de la cartera de turismo para la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación. L.E. 3.2 Fortalecimiento del tejido económico relacionado con las competencias del ISTU bajo los principios de igualdad y no discriminación. L.E. 3.3 Generación de evidencia y datos sobre la contribución del ISTU a los esfuerzos nacionales relacionados con la igualdad y no discriminación.

La licenciada Ana Gladis Córdova, continuó exponiendo que el alcance de la política es que va ser aplicable a nivel nacional por el cien por ciento del personal que labora en ISTU, de igual manera se aplicará para todas las personas contratadas por cualquiera de las modalidades existentes en la institución, independientemente de la naturaleza y tiempo de duración del programa o proyecto, se incorporan además a las personas beneficiarias de los proyectos, programas y arrendatarias de la Red de Parques de ISTU. Tendrá una vigencia de cinco años: 2024-2029.

Para el Sistema de Seguimiento y Monitoreo para la Implementación de la Política de Igualdad, no Discriminación y Vida Libre de Violencia para las mujeres, será por la Comisión Institucional de Género, la cual ya está conformada y autorizada, por la Unidad de Género y por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).

La licenciada Eny Aguiñada, solicitó a la Junta Directiva aprobar la política institucional de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres y su plan de acción 2024-2029.

Los miembros de la Junta Directiva, luego de escuchar y analizar lo expuesto por el arquitecto Jesús Benjamín Bran, **ACUERDAN POR UNANIMIDAD:** aprobar la política institucional de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres y su plan de acción 2024-2029.

Y para los usos que se estimen convenientes, extiendo, firmo y sello la presente, que es conforme con lo resuelto por Junta Directiva, en el distrito de San Salvador, municipio de San Salvador Centro, departamento de San Salvador, a los diecinueve días del mes de diciembre del año dos mil veinticuatro.



Arq. Jesús Benjamín Bran Argueta
Secretario de Junta Directiva
Instituto Salvadoreño de Turismo.