



**ASISTENCIA TECNICA
INSTITUTO SALVADOREÑO DE TURISMO
UNDP-SLV-00314**

**PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y
VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES**

DICIEMBRE 2024

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	OBJETIVOS DEL PLAN.....	3
	Objetivo general.....	3
	Objetivos específicos	4
III.	MARCO DE ACTUACIÓN	4
IV.	MATRICES DEL PLAN DE ACCION DE LA POLITICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES DEL ISTU 2024 – 2029	4
V.	SISTEMA MECANISMOS DE MONITOREO Y EVALUACION	27
	5.1 ELEMENTOS GENERALES DEL MONITOREO Y EVALUACIÓN.....	27
VI.	ACRÓNIMOS Y SIGLAS.....	31

I. INTRODUCCIÓN

La transversalidad se define 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, normativas que se ejecutan en las instituciones del Estado y en otras organizaciones mencionadas en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres. Transversalizar los Principios de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las mujeres en la gestión pública es un proceso progresivo y coordinado en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, en los procedimientos, mecanismos y normativas administrativas. Para una mayor efectividad se deberá adoptar, la perspectiva conceptual, metodológica y técnica del enfoque de igualdad para identificar y reconocer las desigualdades, discriminaciones y violencia de género, Mandatado en art.10 de la LIE.

Con la aplicación de estos principios en la administración Institucional amplía la noción de igualdad y se ubican las causas múltiples de la desigualdad y de la violencia de género en la cultura institucional, visibilizando la necesidad de cambiar la situación de desventaja de las mujeres tomando en cuenta las relaciones de poder entre hombres y mujeres y como inciden estas relaciones desiguales en todos los aspectos de superación de las mujeres ya que se reflejan en pocas oportunidades de desarrollo pleno en lo laboral, familiar, educativo entre otros.

Según el art.11 de la LIE, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de La Mujer ISDEMU, Como organismo rector velará por el cumplimiento de la aplicación de la estrategia de transversalidad, para esto y en como organismo rector, velará por el cumplimiento de la aplicación de la estrategia de transversalidad, el uso de sus facultades ha creado los Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida libre de Violencia para las mujeres en las Instituciones del Estado 2022, que dentro de los Mecanismos orientados a dar cumplimiento al marco normativo a favor de la Igualdad de mujeres y hombres, se encuentra la elaboración de la Política de Igualdad, No Discriminación y vida Libre de violencia para las Mujeres y su Plan de Acción.

Mecanismo Institucional que se ha creado y que se implementara junto a los demás ya establecidos en el ISTU, (Unidad Institucional de Genero, comisión Institucional de Genero y Protocolo de Prevención y Actuación Institucional en Casos de Acoso Laboral y Sexual), que vienen a consolidar el cumplimiento de compromisos regionales internacionales contraídos por el Estado Salvadoreño encaminados a fortalecer los Principios de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el ámbito Público y en algunos momentos en el ámbito privado.

II. OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivo general

Desarrollar las acciones de la Política de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia Para Las Mujeres del ISTU, encaminadas a mejorar la calidad de vida entre mujeres y hombres, fortaleciendo al personal institucional hacia una cultura de igualdad y de respeto entre ambos géneros.

Objetivos específicos

- a) Promover el derecho a una Vida Libre de Violencia para las mujeres como un Derecho Humano de las empleadas y Usuarias de los servicios del ISTU, por medio de acciones concreta de la Política de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia Para Las Mujeres.
- b) Implementar un nuevo modelo de gestión pública interna y externa en igualdad de condiciones para mujeres y hombres a través de las acciones del Plan de acción.
- c) Concretizar el monitoreo, seguimiento y evaluación avance en la Política de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia Para Las Mujeres y del mismo plan de acción.

III. MARCO DE ACTUACIÓN

La base del presente Plan de Acción es la Política de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia Para Las Mujeres, por medio de la cual se regirá todo el accionar tomando como parámetro los Principios, Objetivos, Ejes y Líneas Estratégicas, definidos en la Política de Igualdad, no Discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, respondiendo al marco legal vigente en El Salvador.

Se definen las acciones claves, necesarias y sustanciales para lograr los objetivos a nivel general y específicos de la Política, considerando siempre tomar de guía 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). El seguimiento, monitoreo y evaluación para la implementación de este plan se retoma de lo establecido en la Política. definiendo resultados. metas, e indicadores, que se ejecutarán bajo la responsabilidad de todas las unidades organizativas del ISTU.

IV. MATRICES DEL PLAN DE ACCION DE LA POLITICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES DEL ISTU 2024 – 2029

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

Resultado

Para el año 2029, el 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 garantiza el manejo sistemático de datos desagregados por sexo, edad y otros factores clave. Se han implementado sistemas de monitoreo y evaluación continuos, incluyendo auditorías concretas y sistemas de reporte, que aseguren que todas las acciones de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia están financiadas y que sus resultados son medidos y reportados regularmente con impactos y efectos concretos por las unidades competentes. Las comunicaciones cuentan con un enfoque centrado en la igualdad y es

Metas (2029)

M.1.1 Implementar en el 80% de los procesos, políticas y programas correctamente el principio de igualdad y no discriminación.

M.1.2 Las decisiones gerenciales se toman sobre una evidencia que incluye los principios de igualdad y no discriminación

M.1.3 Generar comunicaciones internas es no sexista y que al menos el 20% refleja directamente los principios de igualdad y no discriminación.

M.1.4 Lograr un 80% de satisfacción del personal con la aplicación de las políticas internas de conciliación y las que promueven la igualdad y no discriminación

Indicadores (ANUALES)

I.1.1 % de normas, mecanismos, programas y proyectos armonizados (Numerador son los documentos oficiales que se revisan y armonizan. Denominador son todos los documentos oficiales relacionadas con la implementación de programas y proyectos.)

I.1.2 % de decisiones gerenciales que se basan en datos desagregados por sexo, edad y otros datos (Numerador son decisiones gerenciales que se realizan con base en datos desagregados. Denominador son todas las decisiones gerenciales)

I.1.3 a % de comunicaciones internas y/o externas no sexistas (Numerador son comunicaciones oficiales que se revisan. Denominador son todas las comunicaciones que no incluyen lenguaje o expresiones sexistas)

I.1.3 b % comunicaciones dedicadas a los temas de igualdad, empoderamiento y liderazgo de las mujeres y/o no discriminación (Numerador son comunicaciones seleccionadas oficiales que se revisan. Denominador son las comunicaciones que contribuyen con la igualdad)

I.1.4 Porcentaje del personal que perciben un entorno laboral inclusivo y respetuoso (Numerador: Número de empleados que perciben el entorno laboral como inclusivo y respetuoso. Denominador: Número total de empleados encuestados)

EJE DE TRABAJO 1: TRANSVERSALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA INSTITUCIONAL IGUALITARIA.												
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.												
Acciones	Meta a 2029	Indicador de actividad	Medios de Verificación	Resultados de la actividad	Programación Quinquenal					Presupuesto	Financiamiento	Unidad organizativa responsable
					1	2	3	4	5			
A.1.1.1 Las unidades organizativas cuentan con una guía y revisan si los instrumentos administrativos normativa interna, resoluciones y todos los actos jurídicos o administrativos institucionales están armonizados con los principios de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia	Cinco unidades tienen sus documentos armonizados	% unidades que cuentan con normas, mecanismos, programas y proyectos armonizados (Numerador son las unidades que han revisado documentos. Denominador son todas las unidades	Normativa y resoluciones armonizadas	Marco jurídico y administrativo armonizado con el principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia.	x	x	x	x	x	0.00	Fondos GOES Fondos de cooperación	Todas las unidades operativas
A.1.1.1 a Elaborar una guía de apoyo para la armonización de los instrumentos de las áreas			Guía elaborada	Guía aprobada e implementada	x					0.00	Fondos GOES Fondos de cooperación	Unidad Institucional de Género Unidad Jurídica Unidad de Planificación
A.1.1.2 Crear un resultado (especifico) en el PEI que incorpore la aplicación del principio de igualdad, no discriminación y	1 resultado en el PEI	Un resultado en el PEI con el enfoque de igualdad y vida libre de violencia incorporado	PEI aprobado	Planificación institucional efectiva para la igualdad	x	x				0.00	Fondos GOES	Unidad Institucional de Género Unidad Jurídica

EJE DE TRABAJO 1: TRANSVERSALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA INSTITUCIONAL IGUALITARIA.												
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.												
Acciones	Meta a 2029	Indicador de actividad	Medios de Verificación	Resultados de la actividad	Programación Quinquenal					Presupuesto	Financiamiento	Unidad organizativa responsable
					1	2	3	4	5			
vida libre de violencia para las mujeres en las acciones institucionales.				entre mujeres y hombres.								Unidad de Planificación
A.1.1.3 Las Unidades Operativas etiquetan actividades y destinan parte del presupuesto para la implementación de los principios de igualdad, No Discriminación y vida libre de violencia.	El presupuesto o destinado a igualdad es cuantificado o y aumenta al menos un 20% al final del periodo	% de aumento de presupuesto destinado a igualdad	Document o de presuest o con enfoque de igualdad	Inversión en temas de igualdad aumentad a			x	x	x	0.00	Fondos GOES	Todas las unidades
A.1.1.3 a Formar al personal y elaborar un instrumento que facilite la elaboración de su presupuesto para la igualdad			Document o/lineamie nto Curricula de los talleres de formación. Minuta de reuniones de asesoría		x	x					Fondos de cooperació n	Unidad financiera UIG

EJE DE TRABAJO 1: TRANSVERSALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA INSTITUCIONAL IGUALITARIA.												
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.												
Acciones	Meta a 2029	Indicado de actividad	Medios de Verificación	Resultados de la actividad	Programación Quinquenal					Presupuesto	Financiamiento	Unidad organizativa responsable
					1	2	3	4	5			
A.1.1.3 b Contribuir con la autonomía económica de las mujeres y el fomento de la economía con la aplicación del principio de igualdad	Al 2029 se cumple al menos el porcentaje indicado en el artículo 32 de la LCP	10% del presupuesto destinado para las adquisiciones y contrataciones de bienes y servicios sea adquirido o contratado a las micro, pequeña y mediana empresa cuya propietaria, mayoría accionaria o su representación legal sea de mujeres.	Procesos de compra adjudicados a empresas lideradas por mujeres.	Reducida la brecha de participación económica de las mujeres	x	x	x	x	x	0.00	Fondos GOES Fondos de cooperación	Unidad financiera UIG Unidad compras públicas.
A.1.1.4 a Levantamiento de la línea de base de las compras y análisis bajo el artículo 32 de la ley de compras públicas			Línea de base		X						Fondos GOES Fondos de cooperación	
A.1.1.4.b Revisar los instrumentos de contratación de proveedores e incorporar los mecanismos que permitan cumplir el % establecido			Instrumentos de contratación (bases, TDR, etc)			X					Fondos GOES Fondos de cooperación	

EJE DE TRABAJO 1: TRANSVERSALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA INSTITUCIONAL IGUALITARIA.												
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.												
Acciones	Meta a 2029	Indicador de actividad	Medios de Verificación	Resultados de la actividad	Programación Quinquenal					Presupuesto	Financiamiento	Unidad organizativa responsable
					1	2	3	4	5			
A.1.1.4 c Elaborar TDR que incorpore los principios de igualdad y no discriminación en la contratación de consultorías					X	X						

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

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

Acciones	Meta a 2029	Indicador de actividad	Medios de Verificación	Resultados de actividad	Programación Quinquenal					Presupuesto	Financiamiento	Unidad organizativa
					1	2	3	4	5			
A.1.2.1 Adecuar y actualizar los sistemas de información para la desagregación de datos estadísticos por sexo	Contar con datos desagregados que permiten análisis y toma de decisiones en pro de la igualdad	El 100% de datos generados por la institución que se encuentran desagregados por sexo, edad y otros factores clave para la toma de decisiones (Numerador son los datos oficiales que se desagregan. Denominador son todos los datos		Generar el 100% de los datos por la institución desagregados por sexo, edad y otros factores clave para la toma de decisión						0.00	Fondos GOES Fondos de cooperación.	Unidad financiera UIG Unidad compras públicas. Unidad de planificación Unidad de informática.
A.1.2.1 a Revisar y analizar los mecanismos y sistemas de generación de información de la institución			Informe		x						Fondos GOES	
A.1.2.1 b Contar con una plataforma digital que		oficiales que se generan)	Plataforma informática diseñada para el análisis de datos	Generar el 100% de los datos por la institución	X	X	X	X	X	0.00	Fondos GOES Fondos de cooperación.	Unidad financiera UIG

EJE DE TRABAJO 1: TRANSVERSALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA INSTITUCIONAL IGUALITARIA.												
LE 1.2 Fortalecimiento de mecanismos institucionales para la rendición de cuentas sobre la aplicación de los principios de igualdad de mujeres y hombres.												
Acciones	Meta a 2029	Indicador de actividad	Medios de Verificación	Resultados de actividad	Programación Quinquenal					Presupuesto	Financiamiento	Unidad organizativa
					1	2	3	4	5			
permita realizar análisis en los avances del cumplimiento				desagregados por sexo, edad y otros factores clave para la toma de decisión								Unidad compras públicas. Unidad de planificación Unidad de informática.
A.1.2.2 Gestionar la elaboración de sistema para la implementación monitoreo y evaluación de la política de igualdad, No discriminación y Vida Libre de Violencia.	Las actividades planteadas en la política son implementadas y evaluadas		Plataforma informativa aprobada e implementada	Monitoreo y evaluación de los mecanismos institucionales	X	X	X	X	X	0.00	Fondos GOES Fondos de cooperación.	Unidad financiera UIG Unidad compras públicas. Unidad de planificación Unidad de informática.
A.1.2.2 a) Implementar la política de Igualdad: todas las unidades incorporan en su Plan Operativo		% de unidades que cuentan con planes diseñados e implementados que incluyen acciones para la igualdad	El Plan Operativo Anual aprobado con acciones incorporadas. Planes de trabajo de las unidades	Planificación institucional con igualdad, no Discriminación y vida libre de violencia.	x	x	x	x	x	0.00	Fondos GOES	Unidad Institucional de Género Unidad de Planificación

EJE DE TRABAJO 1: TRANSVERSALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA INSTITUCIONAL IGUALITARIA.												
LE 1.2 Fortalecimiento de mecanismos institucionales para la rendición de cuentas sobre la aplicación de los principios de igualdad de mujeres y hombres.												
Acciones	Meta a 2029	Indicador de actividad	Medios de Verificación	Resultados de actividad	Programación Quinquenal					Presupuesto	Financiamiento	Unidad organizativa
					1	2	3	4	5			
Anual, POA acciones que contribuyan al cumplimiento de la política		(Numerador son los planes operativos diseñados e implementados que incluyen acciones para la igualdad. Denominador son todos los planes que se generan	organizativas con acciones incorporadas									Comisión de género. Todas las unidades organizativas.
A1.2.2 b) Diseñar un sistema de monitoreo de la política	Aplicar la matriz de monitoreo y seguimiento del cumplimiento de manera trimestral.	Sistema de monitoreo y evaluación	Informes generados	Informes de cumplimiento de la política brindas por las unidades organizativas	x	x	x	x	x	0.00	Fondos GOES Fondos de cooperación	Unidad Institucional de Género Unidad de Planificación
A.1.2.2 C) Diseñar una evaluación para la política que incluya evaluación de medio término							x		x	0.00	Fondos de cooperación	Comisión de género. Todas las unidades organizativas.

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

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

Acciones	Meta a 2029	Indicador de actividad	Medios de Verificación	Resultados de actividad	Programación Quinquenal					Presupuesto	Financiamiento	Unidad organizativa responsable
					1	2	3	4	5			
A.1.3.1 Desarrollar las capacidades y herramientas para que el personal pueda manejar comunicaciones inclusivas	El personal se comunica de forma propositiva, respetuosa y no discriminatoria	80% del personal conoce lo que son las comunicaciones inclusivas (Numerador son las personas que contestan correctamente preguntas de la encuesta/ Denominador el total de personas que completan la encuesta) Numero de procesos	Publicaciones institucionales con lenguaje inclusivo.	Mejoramiento de las comunicaciones institucionales con lenguaje inclusivo y libre de violencia	x					0.00	Fondos GOES Fondos de cooperación.	UIG Gerencia de tecnología y comunicaciones Unidad de comunicaciones.
A.1.3.1 a) Elaborar lineamientos institucionales de comunicaciones internas y externas que eviten promover contenidos discriminatorios y violentos en todos los canales de comunicación institucional.			Instrumento con lineamientos para comunicación no sexista		x						Fondos GOES	UIG Gerencia de tecnología y comunicaciones Unidad de comunicaciones.

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

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

Acciones	Meta a 2029	Indicador de actividad	Medios de Verificación	Resultados de actividad	Programación Quinquenal					Presupuesto	Financiamiento	Unidad organizativa responsable
					1	2	3	4	5			
A.1.3.1 c) Implementar procesos de capacitación sobre lenguaje no sexista.	El personal se comunica de forma propositiva, respetuosa y no discriminatoria		Listados de asistencias y currícula de los talleres			X				0.00	Fondos de cooperación.	UIG Gerencia de tecnología y comunicaciones Unidad de comunicaciones

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

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

Acciones	Meta a 2029	Indicador de actividad	Medios de Verificación	Resultados de actividad	Programación Quinquenal					Presupuesto	Financiamiento	Unidad organizativa responsable
					1	2	3	4	5			
A.1.4.1 Promover formación y gestión de conocimiento para el fortalecimiento de capacidades en igualdad de mujeres y hombres	El personal cuenta con capacidades y un contexto adecuado para implementar los principios de igualdad.	% del personal que responde de manera adecuada la encuesta sobre conocimientos, actitudes y prácticas	Resultados de la encuesta	Mejoradas las capacidades del personal a través de la formación especializadas en igualdad e inclusión.						0.00	Fondos GOES Fondos de cooperación.	Unidad de personal Gerencia de planificación Comisión de género Gerencia de administración y desarrollo. UIG
A.1.4.1 a) Incluir en el plan de formación institucional la temática de igualdad y desarrollar los contenidos			Plan de formación Informe de cumplimiento del plan de capacitación		x						Fondos GOES	
A.1.4.1 b) Desarrollar un instrumento que permita recolectar el conocimiento, actitudes y			Instrumento		x						Fondos GOES	

EJE DE TRABAJO 1: TRANSVERSALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA INSTITUCIONAL IGUALITARIA.												
L.E. 1.4: Políticas y normativas de gestión de talento humano para la igualdad y no discriminación.												
Acciones	Meta a 2029	Indicador de actividad	Medios de Verificación	Resultados de actividad	Programación Quinquenal					Presupuesto	Financiamiento	Unidad organizativa responsable
					1	2	3	4	5			
prácticas del personal sobre los temas de igualdad												
A.1.4.2 Generar espacios de conversación, difusión e intercambio de saberes alrededor del tema de igualdad			Informe y listados de asistencia			x	x	x	x		Fondos GOES Fondos de cooperación.	
A.1.4.3 Gestionar la formulación un marco para la aplicación de la conciliación de la vida familiar y laboral, basado en el principio de igualdad.	El personal cuenta con capacidades y un contexto adecuado para implementar los principios de igualdad	% de personas que están satisfechas con la aplicación del marco para la conciliación laboral y personal	Instrumento marco para la conciliación de la vida familiar y laboral.	El clima organizacional incluye medidas de conciliación de vida laboral- familiar para todo el personal.	X	X				0.00	Fondos GOES Fondos de cooperación.	Unidad de personal Gerencia de administración y desarrollo Gerencia de planificación UIG
A.1.4.4 Desarrollar los mecanismos necesarios para contar con una institución que promueva la	La institución cuenta con los conocimientos y mecanismos adecuados para promover la	Al menos el 50% del personal es de ambos sexos.	Datos de personal y de salario	La paridad e igualdad salarial son impulsadas por la cultura organizacional igualitaria							Fondos GOES Fondos de cooperación.	Unidad de personal Gerencia de administración y desarrollo

EJE DE TRABAJO 1: TRANSVERSALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA INSTITUCIONAL IGUALITARIA.												
L.E. 1.4: Políticas y normativas de gestión de talento humano para la igualdad y no discriminación.												
Acciones	Meta a 2029	Indicador de actividad	Medios de Verificación	Resultados de actividad	Programación Quinquenal					Presupuesto	Financiamiento	Unidad organizativa responsable
					1	2	3	4	5			
paridad y la igualdad salarial	paridad y la igualdad salarial											Gerencia de planificación UIG
A.1.4.4 a) Desarrollar en el personal de RRHH los conocimientos y capacidades para impulsar la paridad y la igualdad salarial					x	x	x	x	x		Fondos GOES Fondos de cooperación.	
A.1.4.4 b) Incluir las medidas necesarias para el análisis del balance entre hombres y mujeres y brechas salariales					x	x	x	x	x		Fondos GOES Fondos de cooperación.	
A.1.4.4 c) Elaborar informes anuales sobre las brechas horizontales, salariales y sobre paridad	Disminución de las brechas salariales entre mujeres y hombres de la institución.	Al menos el 35% del personal es de ambos sexos.	Informe	Clima organizacional libre de discriminación.		x	x	x	x		Fondos GOES Fondos de cooperación.	Unidad de personal Gerencia de planificación UIG

EJE 2: PRACTICAS INSTITUCIONALES DE FORTALECIMIENTO A VIVIR EN AMBIENTES LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES.

Resultado

Para el año 2029, todas las áreas organizativas del ISTU y sus dependencias adscritas habrán integrado de manera efectiva la perspectiva de no discriminación y vida libre de violencia entre mujeres y hombres en sus políticas, programas y proyectos. Se llevarán a cabo redes de colaboración interinstitucionales sólidas y permanentes que faciliten el intercambio constante de buenas prácticas y la implementación de estrategias conjuntas para fomentar la igualdad sustantiva en el sector turístico.

Metas (2029)

M.2.1 Desarrollar campañas comunicacionales con el objeto de sensibilizar al 90% del personal del ISTU e informar a las usuarias sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

M.2.2. Formular la estrategia de prevención de violencia contra las mujeres de la institución y personas usuarias.

M.2.3 Implementar el plan de formación y sensibilización con el desarrollo de un módulo anual para fortalecer los conocimientos del personal para la prevención, detección, asesoría y seguimiento en casos de violencia y discriminación contra las mujeres.

Indicadores (ANUALES)

I.2.1 % de acciones desarrolladas anuales 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. (numerador acciones desarrolladas y denominador serán las campañas comunicacionales que incluya el principio de vida libre de violencia)

I.2.2 Una estrategia elaborada y desarrollada para la prevención de la violencia contra las mujeres dirigida al personal y usuarias del ISTU.

I.1.3 % de personas que han fortalecido sus conocimientos en el marco normativo de igualdad de derechos para mujeres y hombres (numerador cantidad de personas formadas y denominador número de procesos desarrollados)

EJE 2: PRACTICAS INSTITUCIONALES DE FORTALECIMIENTO A VIVIR EN AMBIENTES LIBRE DE VIOLENCIA PARA 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.												
Acciones	Meta a 2029	Indicador de actividad	Medios de Verificación	Resultados de actividad	Programación Quinquenal					Presupuesto	Financiamiento	Unidad organizativa responsable
					1	2	3	4	5			
A.2.1.1 Generar procesos de sensibilización para las personal y usuarias de servicios a través de campañas comunicacionales sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.	El personal y las usuarias de servicios están informadas sobre el principio de igualdad y vida libre de violencia para las mujeres	El 80% del del personal y usuarias de servicios conocen sobre acciones que promuevan el derecho a una vida libre de violencia.	Numero de Campañas realizadas Registros de participantes en de proceso de sensibilización	Personal de la institución y población usuaria de servicios informada a través de la campaña comunicacional sobre derecho a la vida sin violencia.	x	x	x	x	x	0.00	Fondos GOES Fondos de cooperación.	Gerencia de admón. y desarrollo institucional Gerencia de tecnología y comunicaciones UIG
A.2.1.2. Realizar jornadas lúdicas para el personal sobre vivir sin violencia como un estilo de vida sana		Numero de informes con metodologías lúdicas	Registro de participantes		x	x	x	x	x	0.00	Fondos GOES Fondos de cooperación.	Gerencia de admón. y desarrollo institucional Gerencia de tecnología y comunicaciones UIG

EJE 2: PRACTICAS INSTITUCIONALES DE FORTALECIMIENTO A VIVIR EN AMBIENTES LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES.												
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.												
Acciones	Meta a 29	Indicador de actividad	Medios de Verificación	Resultados de actividad	Programación Quinquenal					Presupuesto	Financiamiento	Unidad organizativa responsable
					1	2	3	4	5			
A.2.2.1 Gestionar la elaboración de una estrategia prevención de violencia contra las mujeres, para el personal y usuarias	Estrategia de prevención de violencia implementada durante cinco años.	Numero de informes sobre la aplicación de la estrategia de prevención de violencia contra las mujeres.	Informes sobre Numero de parques recreativos donde la estrategia de prevención se implementa	Las estrategias desarrollas para la prevención de violencia contra las mujeres ha sido efectiva para la disminución de casos identificados	x	x	x	x	x	0.00	Fondos GOES Fondos de cooperación.	UIG Gerencia de planificación Gerencia de parques e infraestructura. Gerencia de Sunset Park
A.2.2.2 Impulsar procesos de formación sobre marco normativo de igualdad de derechos para mujeres y hombres para crear un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso.	Implementación del 100% del plan de formación en las temáticas de normativas.	Números de procesos realizados sobre marco normativo de igualdad	Informes de sistematización de capacitaciones y talleres.	Todo el personal conoce y practica el marco normativo a favor de la igualdad de mujeres y hombres		x	x			0.00	Fondos GOES Fondos de cooperación.	Gerencia de admón. y desarrollo institucional Gerencia de tecnología y comunicaciones UIG

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

Resultado

Para el año 2029, 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, operado de manera efectiva, incluyendo la prevención de violencia en las beneficiarias de los proyectos y programas llevados a cabo.

Metas (2029)

M.3.1 Contar con una alianza interinstitucional fortalecida en la cartera de turismo para el cumplimiento de los principios de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, operando en un 70%

M.3.2 Generar en un 30% la implementación de iniciativas y programas que promuevan la igualdad de oportunidades y la no discriminación, impulsando el crecimiento de micro, pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres, y asegurando un entorno de trabajo equitativo y diverso en la institución.

M.3.3: Desarrollar un sistema de recolección y análisis de datos para la toma de decisiones y creación de políticas que evidencie la contribución del ISTU a los esfuerzos nacionales en el cumplimiento del principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres.

Indicadores (ANUALES)

I.3.1 % de gerencias y unidades de ISTU que han implementado acciones que promuevan la igualdad no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres como resultado de los mecanismos de coordinación fortalecidos. (numerador acciones desarrolladas y reportadas y denominador evaluaciones de cumplimiento de POAS)

I.3.2 % de iniciativas lideradas por mujeres que han sido apoyadas y que reportan mejoras en su sostenibilidad económica. (numerador cantidad de iniciativas lideradas por mujeres y denominador número de proyectos, programas desarrollados por la institución)

I.3.3 % de informes y estudios publicados anualmente que documente la contribución a los esfuerzos nacionales en igualdad, no discriminación para mujeres y hombres (numerador son los informes publicados que incluyan acciones afirmativas y denominador todos los documentos oficiales publicados por la institución)

EJE DE TRABAJO 3: FORTALECIMIENTO DEL 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.

Acciones	Meta a 29	Indicador de actividad	Medios de Verificación	Resultados de actividad	Programación Quinquenal					Presupuest o	Financiamiento	Unidad organizativa responsable
					1	2	3	4	5			
A.3.1.1 Formar alianzas interinstitucionales en la cartera de turismo y con otras instancias para recibir asesoramiento y apoyo en la implementación de mejores prácticas promoviendo la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.	Alianza interinstitucional consolida y funcionando durante los cinco años de ejecución de la política.	Número de convenios o cartas de entendimiento firmadas entre instituciones nacionales e internacionales	Convenios o acuerdos firmados para las alianzas	Mejoradas las acciones de coordinación interinstitucional en la cartera de turismo para la formación en igualdad.	x	x	x	x	x	000	Fondos GOES Fondos de cooperación.	UIG Gerencia de planificación Gerencia de administración y desarrollo institucional.
A.3.1.2 Promover una cultura de denuncia de parte de turistas ante situaciones de violencia y discriminación para las mujeres en todos los parques recreativos.	Creadas las condiciones que permitan la coordinación en con las instancias aplacadoras de justicia.	Registro de quejas reportadas por las personas administradoras del parque recreativo.	Informes de personal administrativo de parques recreativos.	Personal fortalecido para la aplicación de protocolo de actuación institucional en casos de acoso laboral sexual y discriminación.	x	x	x	x	x	0.00	Fondos GOES Fondos de cooperación.	Gerencia de parques recreativos UIG Gerencia de administración y desarrollo institucional.

EJE DE TRABAJO 3: FORTALECIMIENTO DEL 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.												
Acciones	Meta a 29	Indicador de actividad	Medios de Verificación	Resultados de actividad	Programación Quinquenal					Presupuest o	Financiamiento	Unidad organizativa responsable
					1	2	3	4	5			
												Administradores de los parques recreativos.

EJE DE TRABAJO 3: FORTALECIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR TURISMO.												
L.E. 3.2 Fortalecimiento del tejido económico relacionado con las competencias del ISTU bajo los principios de igualdad y no discriminación.												
Acciones	Meta a 29	Indicador de actividad	Medios de Verificación	Resultados de actividad	Programación Quinquenal					Presupuest o	Financiamiento	Unidad organizativa responsable
					1	2	3	4	5			
A.3.2.1 Fomentar prácticas de contratación inclusivas y equitativas que aseguren la representación de mujeres y hombres dentro de la fuerza laboral de la cartera de turismo.	Se ha contratado el 50% de mujeres en todos los niveles de la institución.	% de mujeres contratadas en la institución.	Cantidad de Contratos autorizados	Mejoradas las oportunidades en la contratación para las mujeres y hombres con enfoque de igualdad y no discriminación.	x	x	x	x	x	0.00	Fondos GOES Fondos de cooperación.	Gerencia de parques recreativos Gerencia de administración y desarrollo institucional
A.3.2.2. Implementar programas de formación y capacitación para las personas arrendatarias enfocándose en habilidades relacionadas con la promoción del turismo, habilidades administrativas para la mejora de los negocios.	70% de personas arrendatarias han participado en los talleres para fortaleciendo sus habilidades de negocios.	Número de capacitaciones realizadas con personas arrendatarias.	Informe de sistematización de talleres impartidos para las arrendatarias.	Generadas las oportunidades de mejora para las personas arrendatarias con habilidades administrativas contribuyendo a su empoderamiento económico.	X	X	X	X	X	0.00	Fondos GOES Fondos de cooperación.	Gerencia de parques recreativos UIG Unidad de planificación

EJE DE TRABAJO 3: FORTALECIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR TURISMO.												
L.E. 3.2 Fortalecimiento del tejido económico relacionado con las competencias del ISTU bajo los principios de igualdad y no discriminación.												
Acciones	Meta a 29	Indicador de actividad	Medios de Verificación	Resultados de actividad	Programación Quinquenal					Presupuest o	Financiamiento	Unidad organizativa responsable
					1	2	3	4	5			
A.3.2.3 Gestionar apoyo financiero y técnico a micro, pequeñas y medianas empresas turísticas lideradas por mujeres, ayudándoles a desarrollarse dentro del sector turístico.	Para el 2029 se cuenta con red de apoyo financiero dedicada a fortalecer la capacidad financiera de las arrendatarias.	Número gestiones realizadas para micro y pequeñas empresas turísticas.	Informes de acciones realizadas	Se han realizado gestiones para el fortalecimiento de las micro y pequeña empresa turísticas para contribuir a la autonomía económica.	X	X	X	X	X	0.00	Fondos GOES Fondos de cooperación.	Gerencia de parques recreativos UIG Gerencia de administración y desarrollo institucional

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

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.

Acciones	Meta a 29	Indicador de actividad	Medios de Verificación	Resultados de actividad	Programación Quinquenal					Presupuesto	Financiamiento	Unidad organizativa responsable
					1	2	3	4	5			
A.3.3.1 Realizar estudios e investigaciones cuantitativas y cualitativas que evalúen el impacto de las políticas y programas del ISTU en la promoción de la igualdad y no discriminación.	Realizar investigaciones anuales sobre los aportes de la cartera de turismo para la promoción de la igualdad.	Número de estudios o investigaciones realizadas.	Documentos de estudios e investigaciones. Informes de gestiones realizadas.	Generada la información a través de los estudios e investigaciones que contribuyan a la mejora de los programas y proyectos con enfoque de igualdad.	x	x	Evaluación de medio término	x	x	0.00	Fondos GOES Fondos de cooperación.	Gerencia de parques recreativos. UIG Gerencia de planificación
A.3.3.2 Realizar encuestas de satisfacción a programas y servicios del ISTU para recoger percepción de las usuarias y arrendatarias sobre la igualdad y no discriminación.	Instalar un sistema para la recolección y análisis de las encuesta de satisfacción.	Numero de informes realizados para medir la satisfacción en la prestación de servicios.	Informes estudios realizados sobre satisfacción de los servicios brindados por la institución.		x	x		x	x	0.00	Fondos GOES Fondos de cooperación.	Gerencia de parques recreativos. UIG Gerencia de planificación

V. SISTEMA MECANISMOS DE MONITOREO Y EVALUACION

El presente Plan de Acción, tendrá los mismos mecanismos de monitoreo y evaluación, establecidos en la Política de Igualdad, No Discriminación y Vida libre de violencia para las mujeres de ISTU, tendrá dos niveles de Seguimiento siendo el primero el Monitoreo y el segundo la Evaluación.

El Monitoreo debe orientarse a comprobar la efectividad y eficiencia en la implementación de las Líneas Estratégicas y el cumplimiento de las metas e indicadores. Estas a su vez, deberán permitir identificar logros y debilidades, que permitan establecer, de ser necesario, medidas correctivas apropiadas para obtener los resultados deseados.

El Monitoreo se realizará a través de una ficha de chequeo que se suministrará cada seis meses, lo que permitirá obtener información del avance en la implementación de las acciones por parte de las unidades organizativas y será realizado por la Unidad Institucional de Género del ISTU. La valoración general anual de los logros alcanzados deberá ser realizada por la Comisión Institucional de Género. Para este trabajo la unidad institucional de género se apoyará en la Gerencia de planificación; ya que, para la implementación de las acciones de la política, todas las unidades organizativas de ISTU ingresarán las acciones y el reporte de las actividades en la Planificación Institucional, del cual surgirán los insumos para los informes que se reportan anualmente al ISDEMU según los mandatos de la LEIV y LIE.

En cuanto al seguimiento, se centrará en conocer los avances en la implementación del plan de acción de la política, el cual tendrá una vigencia quinquenal, y será la base para la elaboración de los Planes Operativos Anuales de la Unidad Institucional de Género.

Con la implementación del plan de acción se identificará el efecto e impacto de las medidas implementadas para reducir o eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres, en el funcionamiento interno de la Institución y en las prestaciones de servicios o intervenciones en el territorio.

De igual forma dentro de las competencias internacionales para el informe del comité de la CEDAW y el sistema de indicadores de MESECVI, en cumplimiento a la convención Belém do Pará, y otros compromisos internacionales y regionales que el Estado Salvadoreño debe cumplir.

5.1 ELEMENTOS GENERALES DEL MONITOREO Y EVALUACIÓN

Para el cumplimiento de los mandatos de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres¹ y de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres², ISTU a través de los mecanismos creados para la implementación de la Política de Igualdad, No Discriminación y Vida libre de violencia, será responsable del monitoreo y evaluación del Plan de Acción. Cada eje de intervención contemplado en el Plan cuenta con resultados, indicadores, metas y acciones operativas, y sus ámbitos de aplicación para el monitoreo y evaluación.

A nivel internacional, el Estado salvadoreño reporta informes en cumplimiento a los indicadores, específicamente del ODS 5. También cuenta con otros objetivos relacionados, incluyendo un indicador del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). El

¹ Asamblea Legislativa. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Art. 13. Inciso c.

² Asamblea Legislativa. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. Art.8. Inciso 2.

monitoreo también incluye “dar seguimiento y participar coordinadamente con los organismos responsables, en el cumplimiento de los compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado, relacionados con la salvaguarda de la igualdad y de los Derechos de las mujeres”³, como son la Convención de Belem do Para y la CEDAW en donde el ISTU debe reportar información cuando sea solicitada por el ISDEMU.

CÓMO SE REALIZARÁ LA EVALUACIÓN

La evaluación de la Política y su Plan de Acción, se realizará en dos niveles, intermedia 2.5 años y al finalizar el periodo de 5 años. Esta evaluación tomará en cuenta los resultados, metas e indicadores propuestos en el Plan de Acción para verificar los cambios generados a nivel institucional en la aplicación de la estrategia de Transversalización del principio de igualdad y vida libre de violencia para las mujeres en la cultura organizacional y procedimental, así como en los servicios prestados.

Los criterios por considerar para esta evaluación se implementarán verificando el nivel de cumplimiento de las metas propuestas en el POA, haciendo énfasis en los criterios de la Tabla 1, utilizando las siguientes ponderaciones para cada una de las acciones:

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.

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

INSTRUMENTO DE MONITOREO Y SEGUIMIENTO					
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.

³ Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), Art. 8, Inciso 5.

QUIÉNES REALIZAN LOS DIFERENTES PROCESOS DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

El monitoreo será responsabilidad de la Unidad Institucional de Género, UIG, acompañadas por la Comisión Institucional de Género CIG, y cada unidad organizativa también será responsable de dar seguimiento a la implementación de las acciones que propuso en el Plan.

La evaluación será llevada cabo preferentemente por un ente externo a la UIG y a la CIG a través de la contratación de una entidad experta que proponga una mirada más objetiva del cumplimiento del Plan o por la Gerencia de Planificación.

El ISDEMU como ente rector y por mandato de ley es el responsable de monitorear y emitir lineamientos que aseguren la participación de las instituciones en la implementación de los procesos y sus responsabilidades en la siguiente tabla se resume:

Tabla 2. Tabla de funciones de monitoreo.

Área organizativa	Funciones
UIG	<ul style="list-style-type: none">✓ Reportar periódicamente al ISDEMU, los avances en la implementación de la Política institucional de Igualdad y su Plan de Acción, como parte de cumplimiento del PNI.✓ Revisar los informes de avances de cada una de las áreas organizativas del plan de Acción y retroalimentar a las gerencia y jefaturas.✓ Tomar decisiones en conjunto con la CIG y para hacer cumplir la misma, para la mejora continua en la implementación del plan.
ISDEMU / Rector	<ul style="list-style-type: none">✓ Gestionar y proporcionar apoyo técnico a la UIG.✓ Coordinar la implementación del Sistema de Monitoreo de Indicadores del Plan Nacional de Igualdad con la UIG.✓ Gestionar los datos de avances de los indicadores de resultados y productos del sistema de información para el monitoreo de estos.✓ Dar seguimiento y participar coordinadamente con los organismos responsables, en el cumplimiento de los compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado.✓ Elaborar informes de seguimiento de los compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado (Informe sobre el estado y situación de la violencia contra las mujeres en El Salvador y otros).

Comisión Institucional de Género (CIG)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar seguimiento a la implementación del Plan de Acción. ✓ Tomar decisiones operativas para mejorar la implementación del Plan. ✓ Proponer a la titularidad de ISTU acciones de mejora en la implementación del Plan. ✓ Acompañar a la UIG en el monitoreo y evaluación de la implementación del Plan por todas las unidades organizativas de ISTU ✓ Seguimiento a que las unidades organizativas agreguen las acciones en el POA ✓ Verificar el ingreso mensual y/o trimestral de avances en el sistema de planificación ✓ Hacer el reporte de las acciones ejecutadas en conjunto con la UIG.
Todas la Unidades Organizativas	Implementar acciones a las que se comprometieron en el Plan incorporándolas en el POA de sus unidades e ingresando los avances en la planificación Institucional.

CÓMO SE REALIZARÁ LA 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 para la mejora continua del todo el ciclo de transversalización.

VI. ACRÓNIMOS Y SIGLAS.

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
ISTU	Instituto Salvadoreño de Turismo
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
PEI	Plan Estratégico Institucional
VLV	Vida Libre de Violencia

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.