

Política institucional para transversalizar el principio de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres

Ministerio de Turismo

2024- 2029

San Salvador, diciembre de 2024

**Equipo MITUR:**

Morena Valdez, Ministra de Turismo  
José Luis Calderón, jefe de unidad de género  
Gabriela Puente, oficial de información  
Comisión Institucional de Género

**APOYO**

Equipo PNUD: Yolanda Villar, analista de género

Elaborada por: Andrea López-Quijano, consultora. Asistencia técnica para transversalizar el principio de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres en el MITUR

UNDP-SLV-00181

## Contenido

Introducción.....	4
Antecedentes .....	5
Transversalización del principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres en el MITUR.....	6
Resultados, mecanismos e instrumentos .....	7
Líneas de acción de la Política institucional para transversalizar el principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres.....	8
Resultado 1 - Programas, proyectos, dirección y unidades transversalizan el principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres en las iniciativas lideradas por el ministerio	8
Línea de acción R.1.A. Armonización de la normativa institucional relacionada con la implementación de programas y proyectos con normativa nacional para la aplicación de los principios de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres. ....	9
Línea de acción R.1.B. Institucionalizar el análisis para la igualdad con el fin de fortalecer capacidades del personal en el diseño de proyectos y programas basados en evidencia.....	9
Línea de acción R.1.C. Integración de la igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres en la planificación y presupuestos de proyectos .....	9
Resultado 2 - Las áreas organizativas han mejorado sus habilidades de coordinación estratégica y gestión con un enfoque sistémico e integral para la aplicación del principio de igualdad y no discriminación.....	10
Línea de acción R.2.A. Promoción de espacios de colaboración entre los mecanismos institucionales para la igualdad entre hombres y mujeres y las otras instancias del MITUR .....	10
Línea de Acción R.2.B. Coordinación interinstitucional para la igualdad en la institucionalidad del sector turismo .....	10
Resultado 3 - Personal institucional ha desarrollado competencias y habilidad para la garantizar los principios de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres en un ambiente de trabajo adecuado, libre de discriminación y que fomente la productividad y la salud física y emocional.....	11
Línea de Acción R.3.A. Promoción de una cultura organizacional con enfoque de igualdad entre mujeres y hombres.....	11
Línea de Acción R.3.B. Fortalecimiento de las capacidades para transversalizar el principio de igualdad, no discriminación y fomentar una vida libre de violencia para las mujeres.....	11
Línea de Acción R.3.C. Fomento de una cultura organizacional inclusiva a través de la Comunicación para la igualdad.....	11
Plan de monitoreo.....	12

## Introducción

La transversalización del principio de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres en el Ministerio de Turismo de El Salvador se fundamenta en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, en particular en su artículo 12, el cual establece la obligación de las instituciones estatales de incorporar estos principios en todas sus acciones, así como diseñar documentos y planes de igualdad, mediante la asignación de los recursos financieros y administrativos necesarios. En este marco, este documento tiene como propósito principal cumplir con ese mandato y establecer una política institucional que promueva la igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y la prevención de la violencia contra las mujeres en todas las acciones relacionadas con la gestión institucional del MITUR.

Esta política surge en respuesta a la necesidad de garantizar acciones que, se ejecuten desde el MITUR y, contribuyan a generar condiciones equitativas y seguras para todas las personas involucradas en la industria turística, reconociendo las múltiples dimensiones de desigualdad y discriminación que enfrentan las mujeres en este ámbito. Asimismo, se inspira 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 emitidos por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).

Este documento se organiza de manera coherente y sistemática para guiar la implementación efectiva de la política institucional para la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres en el Ministerio de Turismo de El Salvador. Brinda orientaciones que el Ministerio de Turismo seguirá para fortalecer la transversalización de los principios de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres y destacar el rol de la Unidad de Género y la Comisión Institucional de Género en la operativización de esta.

En primer lugar, se presentan los antecedentes que fundamentan la elaboración de la política, luego, se presentan los principios de equidad e inclusión que se buscan desde esta política, los cuales se derivan de la misión institucional del MITUR. Estos principios incluyen un enfoque de derechos humanos, intercultural e interseccional, así como la prevención de la violencia contra las mujeres.

A continuación, se detallan los resultados esperados de la política, así como los mecanismos e instrumentos institucionales para la igualdad entre hombres y mujeres en el MITUR. Se destaca la importancia de la coordinación estratégica y la formación del personal institucional para lograr resultados tangibles en la promoción de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el sector turismo. Finalmente, se culmina con una propuesta de plan de acción para tres años.

A través de esta estructura, se busca proporcionar una guía clara y práctica para la implementación de la política institucional, con el objetivo de promover la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres en todas las áreas relacionadas con el turismo en El Salvador.

Con esta política el MITUR reafirma su compromiso con la construcción de un sector turismo inclusivo, equitativo y libre de violencia para todas las personas, contribuyendo, al mediano plazo, con el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad salvadoreña.

## Antecedentes

Transversalizar el principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia en el Ministerio de Turismo se refiere a que el diseño, implementación y evaluación de las acciones institucionales, programas conjuntos y servicios gubernamentales, estará basado en la identificación de las brechas, situaciones diferenciadas, necesidades e intereses específicos entre mujeres y hombres en el sector y establecer el principio de igualdad de manera central en todos los aspectos institucionales.

La claridad institucional de que incorporar el principio de Igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres es responsabilidad de todas y todos, se hizo evidente en los diagnósticos previos (2021 y 2023), no obstante para contar con una asistencia técnica que facilite esta labor, el MITUR se apoya de la Unidad de Género, que previo al año 2022 estuvo bajo la responsabilidad de las jefatura de talento humano y de la oficial de información (por delegación y sin asignación presupuestaria -*Ad honorem*-) y que mediante el Acuerdo No. 118/2022 el día 22 de septiembre de 2022 se crea una Jefatura de la Unidad de Género, misma ubicada en una línea presupuestaria institucional que otorga una plaza, por Contrato de Servicios Personales, aprobada por la Ministra de Turismo.

Por otra parte, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) emite en el año 2022 los Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado que sirven de base para la elaboración de esta política estableciendo los siguientes ámbitos de actuación:

1. Armonización normativa
2. Sistemas de planificación de políticas públicas con perspectiva de género
3. Presupuestos y gasto público con perspectiva de género
4. Promover la transversalidad del principio de igualdad y no discriminación en la cultura organizacional y en el quehacer de las instituciones del Estado
5. Erradicación del sexismo en la comunicación institucional y social
6. Formación de servidoras y servidores públicos
7. Prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres

Además, se busca armonizar la política interna con la Política Nacional de Turismo para promover la igualdad entre mujeres y hombres, esos son:

1. Promover los programas de incentivos nacionales para la incorporación de las mujeres.
2. Desarrollar programas de capacitación para las mujeres trabajadoras y emprendedoras en el sector turístico.
3. Promover la realización de foros y talleres regionales y locales de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el sector.
4. Apoyar proyectos productivos de mujeres emprendedoras.

En este marco, la persona titular de la cartera de *Turismo*, acompañada de la *Jefatura de la Unidad de Género* y la *Comisión Institucional de Género*, lideran un proceso de celeridad para la elaboración de la política institucional y su correspondiente Plan de Acción<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Este proceso es acompañado, técnica y financieramente, desde PNUD El Salvador y reforzado por el programa de Sello de Igualdad en Instituciones Públicas.

## Transversalización del principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres en el MITUR

En el marco del principio de igualdad e inclusión, el MITUR se compromete a asegurar que el diseño de políticas, leyes o reglamentos del sector turismo se base en una investigación y análisis diferenciado de los impactos que estas puedan tener en mujeres y hombres. Asimismo, se garantizará que todos los instrumentos de la gobernanza turística emanados del MITUR consideren la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), así como otros tratados de derechos humanos y las legislaciones nacionales de igualdad.

La LIE establece la transversalidad de este principio al institucionalizar acciones que promuevan la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres, que en el caso del Ministerio se concreta con la implementación de acciones en dos ámbitos complementarios: a) en la cultura organizacional y, b) en los programas, proyectos, leyes y reglamentos institucionales que se impulsan para el sector turismo.

Para ello es preciso contar con Mecanismos para la Igualdad que estén institucionalizados y con presupuesto asignado. En este marco, la Política de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres del MITUR se compromete a:

- a) Integrar el principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres de en las políticas, programas y proyectos sociales con el objetivo de promover la igualdad y potenciar la participación activa tanto de hombres como mujeres en el ámbito turístico.
- b) Formar alianzas con las instituciones adscritas a la Cartera de Turismo incidiendo en la sociedad civil y el sector empresarial, para promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y potenciar el liderazgo de las mujeres en el sector turismo.
- c) Reforzar los mecanismos y capacidades institucionales, como la Unidad de Género y la Comisión de Género, para establecer criterios medibles y lograr resultados tangibles en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y el empoderamiento de mujeres en el Ministerio de Turismo y, por ende, en el sector turístico.

En este marco el proceso de transversalización e institucionalización se apoyará de los siguientes enfoques:

**Enfoque intercultural.** El enfoque intercultural reconoce y celebra la multiplicidad de manifestaciones culturales presentes en la sociedad salvadoreña. Esta diversidad cultural debe ser acogida en un ambiente de respeto hacia las diversas perspectivas y los derechos colectivos de los pueblos originarios. Considerando, además, de vital importancia en la conservación del patrimonio histórico, natural y cultural establecido en el Plan Nacional de Turismo.

**Enfoque interseccional.** Mediante este enfoque, el MITUR se compromete a diseñar políticas y herramientas que faciliten condiciones de igualdad en entornos libres de violencia. Esto es posible cuando se reconoce y abordan las complejas intersecciones de discriminación que enfrentan las personas y se ejecuta acciones directas para disminuir las condiciones de vulnerabilidad en el marco del sector turismo.

**Enfoque de prevención de violencia.** En este principio, el MITUR se compromete a asegurar que todas las políticas, leyes o reglamentos relacionados con el turismo se alineen con los principios y disposiciones establecidos en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres

(LEIV). Esto implica la adopción de medidas concretas para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos turísticos, promoviendo así entornos seguros y respetuosos para las mujeres.

## Resultados, mecanismos e instrumentos

### Resultados esperados

Basado en los lineamientos nacionales, los diagnósticos internos y externos y las directrices en materia de turismo La Política y su consecuente Plan de Acción propone los siguientes resultados:

**Resultado 1**– Los programas, proyectos, direcciones y unidades del Ministerio contribuyen a un desarrollo turístico igualitario para hombres y mujeres dentro de sus competencias.

**Resultado 2**- Las áreas organizativas han mejorado sus habilidades de coordinación estratégica y gestión con un enfoque sistémico e integral para la aplicación del principio de igualdad y no discriminación.

**Resultado 3**- Personal institucional ha desarrollado competencias y habilidades en un contexto institucional coherente con los principios de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres.

### Mecanismos institucionales para la igualdad entre hombres y mujeres en el MITUR

A nivel institucional la responsabilidad del cumplimiento de las leyes y normas nacionales es de toda la institución, existen mecanismos institucionales específicos establecidos y regulados por el ISDEMU como ente rector, para el impulso y promoción de la normativa para la Igualdad. Los mecanismos están normados y establecidos en los Lineamientos nacionales, estos son: las Unidades Institucionales de Género – UIG y la Comisión Institucional de Género.

El Ministerio reconociendo las responsabilidades de todas las áreas organizativas institucionales en el tema, cuenta con dos instancias que promueven y asesoran a dichas unidades en la aplicación del principio de igualdad y no discriminación:

**La Unidad Institucional de Género** está incluida en el Manual de Organización (MITUR, 2023) y define las siguientes funciones:

- Facilitar y asesorar a la institución en el cumplimiento de las funciones establecidas para garantizar la incorporación del principio de igualdad y no discriminación.
- Monitorear el cumplimiento de los compromisos institucionales establecidos en las funciones de la Unidad.
- Facilitar la revisión y actualización de los instrumentos internos para que sean coherentes con la Ley de igualdad, equidad y no discriminación contra las mujeres y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
- Facilitar procesos de sensibilización, capacitación y formación del personal institucional en temas relacionados.
- Elaborar junto a la Dirección de Planificación, el plan anual operativo y su presupuesto, en lineamiento al plan estratégico institucional enfocado a promover procesos de aplicabilidad del principio de igualdad y no discriminación.
- Atender y participar en actividades y reuniones en representación de la institución, cuando sea requerido.

- Coordinar acciones e intercambio de información con otras unidades de la institución, para fortalecer y mejorar los procesos de trabajo, como parte de las estrategias institucionales de gestión del conocimiento y la consolidación de los procesos de mejora continua.
- Otras actividades conforme a su cargo que le sean delegados por su jefe inmediato.

La **Comisión Institucional de Género** fue Instalada el once de octubre de 2022 a través del acuerdo No. 124/2022. El acuerdo conforma la Comisión por seis instancias: Dirección de Comunicaciones, Dirección Jurídica, Jefatura de la Unidad de Talento Humano, Dirección de Planificación y Política Sectorial, Jefatura de la Unidad de Compras Públicas, Jefatura de la Unidad Financiera y Unidad de Acceso a la Información Pública

El acuerdo faculta a la Comisión a “proponer, elaborar y gestionar la aprobación de los mecanismos y demás normativas, lineamientos e instrumentos institucionales para transversalizar el principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia”.

### **Instrumentos**

Los instrumentos de los que se puede servir la institución para la aplicación efectiva de los principios de igualdad y no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres son:

1. Diagnóstico Institucional que identifica brechas entre hombres y mujeres.
2. Política institucional de igualdad, equidad y vida libre de violencia para las mujeres y su plan de acción.
3. Presupuesto específico para implementación de acciones para la igualdad y vida libre de violencia para las mujeres.
4. Herramientas de Política Pública para una vida libre de violencia para las mujeres (lineamientos, normativas, protocolos, directrices).

Los resultados, mecanismos e instrumentos buscan dar cumplimiento con lo establecido en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer (LIE) y en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).

## **Líneas de acción de la Política institucional para transversalizar el principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres**

En este apartado se detallan las líneas de acción para cada uno de los resultados establecidos en la política institucional del Ministerio de Turismo de El Salvador para transversalizar el principio de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres. Cada resultado se aborda desde una perspectiva práctica, con acciones específicas a implementar desde diversas áreas de la institución.

### **Resultado 1 – Los programas, proyectos, direcciones y unidades del Ministerio contribuyen a un desarrollo turístico igualitario para hombres y mujeres dentro de sus competencias.**

La armonización de la normativa institucional, el desarrollo de capacidades del personal para el análisis y aplicación de los principios de igualdad y no discriminación basada en evidencia, y la integración de la igualdad en la planificación y presupuestos son pilares fundamentales para garantizar una implementación efectiva de estos principios en todas las iniciativas lideradas por la institución. Para ello se proponen 3 grandes líneas de acción:

Línea de acción R.1.A. Armonización de la normativa institucional relacionada con la implementación de programas y proyectos con la normativa nacional para la aplicación de los principios de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres.

La armonización de la normativa para la igualdad entre las mujeres y hombres al interior de las instituciones públicas consiste en elaborar, ajustar y armonizar los documentos programáticos (manuales, planes, políticas y procedimientos) con la normativa nacional de igualdad y no discriminación hacia las mujeres con el propósito de promover y garantizar la transversalización efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todo el quehacer institucional.

Esta línea de acción procurará que el principio de igualdad sea responsabilidad de todas las áreas funcionales que conforman el MITUR, en este sentido se incorporará el desarrollo de instrumentos que faciliten criterios y procedimientos institucionales para la incorporación de los principios de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres en la planificación, ejecución y evaluación de programas y proyectos del Ministerio de Turismo.

Línea de acción R.1.B. Desarrollar y/o actualizar las herramientas institucionales y dotar de presupuesto a los proyectos, de tal manera que permitan realizar análisis, intervenciones y generar información que tengan en cuenta los principios de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia en el sector turístico.

Esta línea de acción implica generar herramientas y capacidades que permitan al personal identificar las brechas de desigualdad entre hombre y mujeres en el sector turístico, sus causas e impactos en los objetivos de la política de turismo, de tal manera que se puedan diseñar acciones correctivas a implementar desde las intervenciones institucionales. A partir de ello se generarán herramientas y mecanismos basados en datos desagregados y evidencias que muestre las brechas identificadas en áreas críticas para el sector como la empleabilidad femenina, las disparidades salariales, el acceso a servicios de cuidado, la violencia contra las mujeres y la modernización y digitalización de los servicios turísticos, entre otros. Estos análisis y brechas serán empleados para la capacitación y sensibilización del personal del Ministerio de Turismo, fortaleciendo su comprensión sobre la importancia de abordar estas temáticas para fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral del sector turismo.

Línea de acción R.1.C. Verificar y registrar si las acciones realizadas por el Ministerio tiene los impactos esperados sobre el desarrollo turístico igualitario

Esta línea de acción garantiza que en la planificación y asignación interna de presupuestos para programas y proyectos se consideren de manera específica acciones destinadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres, la participación igualitaria y equitativa, así como la prevención de la violencia.

Se propone establecer protocolos para integrar los principios de igualdad y no discriminación en todas las etapas de la planificación, diseñar sistemas de monitoreo de indicadores de igualdad para hombres y mujeres, adaptar programas anuales para incluir acciones afirmativas y elaborar directrices para evaluar la implementación de estas acciones. Además, institucionaliza consultas con grupos de interés para identificar medidas concretas que fomenten la igualdad en el ámbito turístico, así como programas de capacitación y sensibilización sobre violencia contra las mujeres. En el marco de esta línea, se considera necesario incluir los recursos financieros necesarios en el presupuesto institucional para ejecutar las acciones definidas en el plan de acción de esta política.

**Resultado 2** – Las áreas organizativas han mejorado sus habilidades de coordinación estratégica y gestión con un enfoque sistémico e integral para la aplicación del principio de igualdad y no discriminación entre ellas y con otros actores.

Este resultado tiene como objetivo contribuir a la coordinación estratégica y gestión en y entre todas las áreas organizativas del Ministerio de Turismo, enfocándose en la aplicación del principio de igualdad y no discriminación. Se promoverá un enfoque sistémico e integral que fomentará la colaboración entre la Comisión de Género, la Unidad de Género y el resto del MITUR, así como las instancias adscritas, para garantizar una implementación efectiva de las políticas de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres. Para ello se proponen dos líneas de acción.

**Línea de acción R.2.A. Promoción de espacios de colaboración entre los mecanismos institucionales para la igualdad entre hombres y mujeres**

Esta línea de acción tiene como objetivo generar las condiciones para la colaboración y coordinación efectiva entre los mecanismos institucionales encargados de promover la igualdad entre hombres y mujeres, como la Comisión de Género y la Unidad de Género. El propósito es garantizar que las políticas, programas y acciones del ministerio integren y promuevan de manera efectiva la perspectiva de igualdad de oportunidades en todas sus actividades generando evidencia de su contribución al desarrollo del país. Además, se promoverá la coordinación y visión como cartera fomentando y fortaleciendo los espacios de coordinación interinstitucional entre el ministerio y las adscritas.

**Línea de Acción R.2.B. Coordinación interinstitucional para la igualdad en la institucionalidad del sector turismo.**

El fin de esta línea es promover la integración del principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres en todas las fases de la planificación turística. Para ello se fomentará el desarrollo y uso de indicadores específicos para medir el impacto de las políticas y programas en mujeres y hombres, así como en desarrollar capacidades específicas en el personal del MITUR en coordinación con las instituciones adscritas quienes en su conjunto forman a la institucionalidad del sector turismo<sup>2</sup> así como otros actores en el territorio. Además, busca involucrar a actores clave dentro y fuera de la institución, incluyendo a las personas beneficiarias y a las instancias adscritas al MITUR, como el Instituto Salvadoreño de Turismo (ISTU), la Corporación Salvadoreña de Turismo (CORSATUR) y la Autoridad de Planificación del Centro Histórico de San Salvador y otras que pudieran crearse en el futuro. Las acciones propuestas incluyen la elaboración conjunta de planes operativos y presupuestos alineados con el principio de igualdad y no discriminación, así como la promoción del intercambio de buenas prácticas y lecciones aprendidas en el ámbito turístico.

---

<sup>2</sup> ISTU: Responsable de diseñar, promover y ejecutar el plan nacional de recreación familiar y social a través de la administración los centros recreativos de su propiedad, así como de los inmuebles e instalaciones que le sean asignados por ministerio de ley (ISTU, s.f.)

CORSATUR: Cuyo rol es capacitar, promover los atractivos turísticos, atraer inversiones extranjeras, llevar un registro nacional de empresas turísticas y fomenta la integración y funcionamiento de comités de desarrollo turístico, son las finalidades más relevantes (CORSATUR, s.f.)

Autoridad de Planificación del Centro Histórico de San Salvador. Responsable de calificar, aprobar y supervisar los proyectos y obras de rehabilitación, restauración, mantenimiento y desarrollo económico-social y urbano del centro histórico capitalino (Asamblea Legislativa, 2023)

Resultado 3 – Personal institucional ha desarrollado competencias y habilidades en un contexto institucional coherente con los principios de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres.

Se implementarán medidas para capacitar al personal del Ministerio de Turismo en temas de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y no discriminación, con el objetivo de fortalecer sus habilidades en la integración de estos principios en sus responsabilidades. Además, se trabajará en la creación de un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación, actualizando políticas internas para reflejar estos principios y proporcionando acceso a servicios de salud física y emocional para promover el bienestar integral del personal, fomentando así la productividad y el desarrollo profesional en un entorno seguro y respetuoso. Para ello se contemplan 3 grandes líneas de trabajo.

Línea de Acción R.3.A. Promoción de una cultura organizacional y la normativa asociada con enfoque de igualdad y paridad entre mujeres y hombres.

Se busca abordar las diferencias y brechas entre hombres y mujeres en el entorno laboral mediante la implementación de políticas y programas que promuevan la igualdad de oportunidades y el liderazgo inclusivo. Esto implica desarrollar una política específica para programas de liderazgo inclusivo, políticas de talento humano que aborden la equidad salarial y la implementación de protocolos para prevenir el acoso y la discriminación, así como políticas explícitas sobre licencias y permisos remunerados relacionados con el cuidado que permitan una conciliación de la vida laboral y familiar.

Línea de Acción R.3.B. Fortalecimiento de las capacidades para transversalizar el principio de igualdad y no discriminación.

La formación en igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, constituye un proceso transformador que busca proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para cultivar habilidades, modificar actitudes y comportamientos. Este proceso, de naturaleza continua y a largo plazo, demanda la voluntad política y el compromiso de todas las partes involucradas con el propósito de forjar sociedades inclusivas que impulsen la igualdad entre mujeres y hombres.

La capacitación a través de diferentes metodologías se presenta como una herramienta estratégica y un medio para llevar a cabo la transformación tanto a nivel individual como colectivo hacia la igualdad entre mujeres y hombres. A través de la concientización, el fortalecimiento, la construcción de conocimientos y el desarrollo de habilidades, la formación facilita que mujeres y hombres adquieran las competencias y el conocimiento necesario para promover la igualdad en sus vidas diarias y entornos laborales. En última instancia, la formación en igualdad entre mujeres y hombres se integra de manera inseparable en nuestros compromisos con la igualdad de derechos humanos para todas las personas.

Línea de Acción R.3.C. Fomento de una cultura organizacional inclusiva a través de la Comunicación para la igualdad entre mujeres y hombres

El objetivo es asegurar que todo el personal esté comprometido con los principios de igualdad y no discriminación, así como con la prevención de la violencia contra las mujeres, mediante la difusión de normativas armonizadas y la creación de materiales de capacitación persuasivos. Las campañas de sensibilización se centran en capacitar al personal para identificar y prevenir el acoso sexual, laboral y la discriminación, con el fin de crear un ambiente laboral seguro y respetuoso. Se proponen actividades como la divulgación de normativas, el desarrollo de narrativas educativas, la implementación de estrategias de comunicación no sexista y la promoción de una cultura organizacional inclusiva y respetuosa.

## Plan de monitoreo

El Plan de acción de la Política institucional para transversalizar el principio de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres del Ministerio de Turismo implica que, basado en los siguientes resultados, se establezcan las actividades, indicadores y medios de verificación correspondientes:

Resultado 1 – Los programas, proyectos, direcciones y unidades del Ministerio contribuyen a un desarrollo turístico igualitario para hombres y mujeres dentro de sus competencias.

- Línea de acción R.1.A. Armonización de la normativa institucional relacionada con la implementación de programas y proyectos con normativa nacional para la aplicación de los principios de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres.
- Línea de acción R.1.B. Desarrollar y/o actualizar las herramientas institucionales y dotar de presupuesto a los proyectos de tal manera que permitan realizar análisis, intervenciones y generar información que tengan en cuenta los principios de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia en el sector turístico.
- Línea de acción R.1.C. Verificar y registrar si las acciones realizadas por el ministerio tienen los impactos esperados sobre el desarrollo turístico igualitario

Resultado 2 - Las áreas organizativas han mejorado sus habilidades de coordinación estratégica y gestión con un enfoque sistémico e integral para la aplicación del principio de igualdad y no discriminación.

- Línea de acción R.2.A. Promoción de espacios de colaboración entre los mecanismos institucionales para la igualdad entre hombres y mujeres y las otras instancias del MITUR
- Línea de Acción R.2.B. Coordinación interinstitucional para la igualdad en la institucionalidad del sector turismo.

Resultado 3 – Personal institucional ha desarrollado competencias y habilidades en un contexto institucional coherente con los principios de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia para las mujeres.

- Línea de Acción R.3.A. Promoción de una cultura organizacional y la normativa asociada con enfoque de igualdad y paridad entre mujeres y hombres
- Línea de Acción R.3.B. Fortalecimiento de las capacidades para transversalizar el principio de igualdad y no discriminación.
- Línea de Acción R.3.C. Fomento de una cultura organizacional inclusiva a través de la Comunicación para la igualdad

Cada línea de acción requiere la asignación de responsabilidades claras, la realización de evaluaciones periódicas y la adaptación de estrategias según los resultados obtenidos. Además, es importante establecer mecanismos de retroalimentación y participación de todas las partes interesadas involucradas en la implementación de la política.

La implementación de la Política se hará mediante planes de trabajo anuales. Bajo la coordinación de la Unidad de Género y en consulta con la Comisión de Género se elaborará el plan de trabajo anual. La Unidad de Género y de Planificación y Política sectorial, serán responsables de asegurar que dicho plan de trabajo cuente con la dotación presupuestaria necesaria, dentro de los lineamientos y el plan operativo del MITUR.

De forma semestral, la Unidad de Monitoreo y Seguimiento, hará un monitoreo de los avances del año, así como de los logros acumulados hasta el momento. Anualmente, se elaborará un informe de progreso sobre la base de los indicadores de desempeño identificados. Al año 2027 se realizará una

evaluación de medio termino. Estos resultados, junto con la reflexión de las lecciones aprendidas, retroalimentarán la planificación del año siguiente, así como los ajustes que se deben aplicar a la Política. Los resultados serán presentados ante el personal del MITUR, y los logros y desafíos serán integrados en el reporte anual de resultados.

A continuación, se presenta la matriz de acción correspondiente al periodo 2024-2027 con las principales líneas de acción y meta al 2029 a considerar en la evaluación de medio término de la presente política.

Resultado	Línea acción	Descripción	Meta al 2029
Resultado 1 – Los programas, proyectos, direcciones y unidades del Ministerio contribuyen a un desarrollo turístico igualitario para hombres y mujeres dentro de sus competencias.	R.1.A. Armonización de la normativa institucional relacionada con la implementación de programas y proyectos con normativa nacional para la aplicación de los principios de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres.	Consiste en ajustar y armonizar los documentos oficiales, manuales, planes, políticas y procedimientos de las áreas programáticas con la normativa nacional de igualdad y no discriminación hacia las mujeres con el propósito de promover y garantizar la transversalización efectiva del principio de Igualdad entre mujeres y hombres en todo el quehacer institucional.	Para el año 2029, el Ministerio de Turismo (MITUR) 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.
	R.1.B. Desarrollar y/o actualizar las herramientas institucionales y dotar de presupuesto a los proyectos de tal manera que permitan realizar análisis, intervenciones y generar información que tengan en cuenta los principios de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia en el sector turístico.	Se busca un trabajo intenso en los proyectos y acciones implementadas por el ministerio para la incorporación de los principios incluidos en la LIE y la LEIV en los proyectos, garantizando la generación de información y datos y análisis basados en evidencia que permita ajustar y mejorar los servicios y programas que se ofrecen y que se cuenta con los recursos para realizarlos.	
	R.1.C. Verificar y registrar si las acciones realizadas por el ministerio tienen los impactos esperados sobre el desarrollo turístico igualitario	Esta línea de acción garantiza que en la planificación y asignación interna de presupuestos para programas y proyectos se consideren de manera específica acciones destinadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres, la participación igualitaria y equitativa, así como la prevención de la violencia	
Resultado	Línea acción	Descripción	Meta al 2029

<b>Resultado</b>	<b>Línea acción</b>	<b>Descripción</b>	<b>Meta al 2029</b>
Resultado 2 - Las áreas organizativas han mejorado sus habilidades de coordinación estratégica y gestión con un enfoque sistémico e integral para la aplicación del principio de igualdad y no discriminación entre ellas y con otros actores.	R.2.A. Promoción de espacios de colaboración entre los mecanismos institucionales para la igualdad entre hombres y mujeres de la cartera de turismo	Esta línea de acción tiene como objetivo promover la colaboración y la coordinación efectiva entre los mecanismos institucionales encargados de promover la igualdad entre hombres y mujeres, como la Comisión de Género y la Unidad de Género, y las otras instancias del Ministerio de Turismo (MITUR).	Para el año 2029, el MITUR habrá avanzado en las coordinaciones más efectivas con las instituciones adscritas y socios clave para lograr mayor impacto en un desarrollo turístico teniendo en cuenta la mejora en la autonomía económica de las mujeres, la igualdad y no discriminación. Se habrá avanzado en un sistema consolidado de indicadores específicos y un mecanismo de monitoreo y evaluación continua que permitirá medir el impacto de estas iniciativas. Además, se habrán establecido redes de colaboración interinstitucionales sólidas y permanentes que faciliten el intercambio continuo de buenas prácticas y la implementación de estrategias conjuntas para la promoción de la igualdad y no discriminación en el sector turístico.
	R.2.B. Coordinación interinstitucional para la igualdad en la institucionalidad del sector turismo	Se enfoca en establecer acciones específicas de manera coordinada con las adscritas y otros actores que permitan lograr impacto de las políticas y programas en el desarrollo turístico teniendo en cuenta las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, así como en desarrollar capacidades específicas en el personal del MITUR y fomentar la colaboración en este tema con las instituciones adscritas quienes en su conjunto forman a la institucionalidad del sector turismo.	
<b>Resultado</b>	<b>Línea acción</b>	<b>Descripción</b>	<b>Meta al 2029</b>
Resultado 3 – Personal institucional ha desarrollado competencias y habilidades en un contexto institucional coherente con los principios de igualdad, no discriminación y una	R.3.A. Promoción de una cultura organizacional y la normativa asociada con enfoque de igualdad y paridad entre mujeres y hombres	Busca crear un entorno laboral inclusivo y respetuoso que promueva el desarrollo profesional y la igualdad de oportunidades para todas las personas.	Para el año 2029, el MITUR habrá logrado un entorno laboral donde la inclusión, el respeto, la paridad y la igualdad de oportunidades sean principios fundamentales, reflejándose en todos los niveles de la organización y en todas sus políticas y prácticas, donde el protocolo para prevenir y actuar en actos que pueden constituir acoso

<b>Resultado</b>	<b>Línea acción</b>	<b>Descripción</b>	<b>Meta al 2029</b>
vida libre de violencia para las mujeres.	R.3.B. Fortalecimiento de las capacidades para transversalizar el principio de igualdad y no discriminación.	Es un proceso transformador que busca proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para cultivar habilidades, modificar actitudes y comportamientos.	sexual, laboral y discriminación contra las mujeres estará plenamente implementado y operando de manera efectiva, con mecanismos claros para la denuncia y la acción correctiva.
	R.3.C. Fomento de una cultura organizacional inclusiva a través de la Comunicación para la igualdad	Es un proceso de sensibilización y se espera comprometer al personal con la igualdad y no discriminación, prevenir la violencia contra las mujeres, y crear un ambiente laboral seguro mediante una estrategias de comunicación inclusiva hacia el interior del MITUR	