



Promoviendo la igualdad  
entre mujeres y hombres



VB



**DIRECTRICES GENERALES PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE  
DE GENERO EN LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD, NO  
DISCRIMINACIÓN Y VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES**

**SAN SALVADOR, AGOSTO DE 2023**

**Msc. Raquel Caballero de Guevara**  
**Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos**

**Licda. Juana Mireya Tobar Navarrete**  
**Procuradora Adjunta para la Defensa de los Derechos Humanos**

**Licda. Leonor Elisa Arévalo Romero**  
**Procuradora Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer la Familia**

**Licda. Lucia Angélica Cruz Guardado**  
**Secretaria General**

**Coordinación y elaboración del documento**

**Licda. Elena Patricia Castillo Chávez**  
**Jefa de la Unidad de Género Institucional**

**Licda. Diana Maribel Gómez Pacas**  
**Técnica Jurídica de la Unidad de Género Institucional**

## Contenido

Siglas y acrónimos .....	3
1. Introducción .....	4
2. Considerandos .....	5
3. Marco conceptual.....	7
4. Marco normativo .....	8
5. Directrices generales.....	9
6. Directrices relacionadas con marco normativo .....	12
7. Bibliografía .....	16

## Siglas y acrónimos

BELEM DO PARA	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (siglas en inglés).
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.
LEIV	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
LIE	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
PADMF	Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos Humanos de la Mujer y la Familia.
PDDH	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.
PIIG	Política Institucional de Igualdad de Género
UAE	Unidad de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia.
UGI	Unidad de Género Institucional.
VIH	Virus de la Inmunodeficiencia Humana.

## 1. Introducción

La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos en el año 2017 aprobó el primer documento “Directrices Generales para la incorporación del Enfoque de Género”, que surgió como parte de las acciones impulsadas en el marco de la Política Institucional de Igualdad de Género PIIG 2015-2020.

A la fecha la institución cuenta con una nueva PIIG 2022-2027, la cual en el eje estratégico tres expone el “Fortalecimiento y desarrollo institucional de las capacidades para la transversalización del enfoque de género” y para su cumplimiento una de las acciones es fortalecer las capacidades del personal a través de normas que faciliten el abordaje y el avance en el cumplimiento de los principios de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia, entre mujeres y hombres.

Es así como se planteó en el Plan Operativo 2023 de la Unidad de Género Institucional hacer una revisión para la “Actualización de las Directrices Institucionales para la Transversalización del Enfoque de Género Armonizado con el contenido de la PIIG 2022-2027”

Para ello, se llevó a cabo un ejercicio interno que contó con la participación de treinta personas de las áreas organizativas: administrativas, de apoyo, tutela y especializadas, las cuales participaron en dos talleres que tuvieron como objetivos: 1) “Relacionar el marco conceptual y los procesos desarrollados por la Institución para la implementación de la PIIG 2022-2027, 2) “Identificar la implementación de las Directrices Generales para la Incorporación del Enfoque de Género con la PIIG 2022-2027”. Del trabajo desarrollado en los talleres se obtuvieron apreciaciones que conformaron los insumos que se incorporan en esta revisión. Así también se contó con varias asistencias técnicas de parte del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).

El presente documento, cuenta con 8 directrices e introduce cuadros ilustrativos que hacen referencia a cada directriz con los marcos normativos internacionales, nacionales e institucionales, con el fin de llevar a cabo mejoras en el abordaje y avance en el cumplimiento de los principios de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia, entre mujeres y hombres.

## 2. Considerandos

- I. Que la Constitución de la República, reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado; y en su artículo 3, establece que todas las personas son iguales ante la ley, no pudiendo establecerse restricciones, que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.
- II. Que El Salvador ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, "CEDAW", que la recomendación general 33 emitida por el Comité de la CEDAW como estándar del acceso a la justicia de mujeres y niñas, establece que el derecho de acceso de las mujeres y niñas a la justicia es esencial para la realización de todos los derechos protegidos.

El Comité ha abordado la cuestión del acceso a la justicia basada principalmente en dos artículos. Art. 2 los Estados deben garantizar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida, incluso mediante el establecimiento de tribunales nacionales competentes y otras instituciones públicas que garanticen la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación. Art 3 los Estados deben de contar con medidas apropiadas para asegurar que la mujer pueda ejercer y disfrutar de sus derechos humanos y libertades fundamentales en pie de igualdad con los hombres. Art. 15. Hombres y mujeres deben gozar de igualdad ante la ley y deben beneficiarse de igual protección de la ley.

- III. Que el Comité de la CEDAW en su recomendación general 35, establece que la violencia por razón de género contra la mujer se produce en todos los espacios y esferas de la interacción humana, ya sean públicos o privados, entre ellos los contextos de la familia, la comunidad, los espacios públicos, el lugar de trabajo, el esparcimiento, la política, el deporte, los servicios de salud y los entornos educativos. Según las recomendaciones generales 12 y 19 del referido Comité, la violencia cometida en perjuicio de la mujer es considerada una forma de discriminación, por tanto, afecta el goce y ejercicio de sus derechos con respecto al hombre.
- IV. Que El Salvador ha ratificado la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "*Convención Belem do Pará*", la cual establece la obligación a los Estados Parte de condenar todas

las formas de violencia contra la mujer y adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.

- V. Que de igual manera la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE); y Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), el Plan Nacional de Igualdad y la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, establecen mandatos para que las instituciones del Estado den cumplimiento a la estrategia de transversalización de la igualdad, no discriminación y vida libre de violencia.
- VI. Que en el artículo 194 ordinal 13° de la Constitución de la República establece que le corresponde a la persona titular de la PDDH “Desarrollar un programa permanente de actividades de promoción sobre el conocimiento y respeto de los Derechos Humanos.” Asimismo, el Plan Estratégico Institucional 2021-2023 dispone en su eje Tres denominado: Fortalecimiento y Desarrollo Institucional: “Impulsar cambios en la cultura organizacional enfocándose en el desarrollo de las capacidades técnicas, gerenciales y competencias del personal, así como fomentar un compromiso del personal para que garanticen servicios de calidad a la población en un ambiente laboral respetuoso de los derechos humanos con un uso eficiente de los recursos.”
- VII. Que la PDDH cuenta con la Política Institucional de Igualdad de Género 2022-2027 la cual refleja la voluntad institucional a los esfuerzos iniciados y los avances alcanzados para la transversalización del enfoque de género en la protección, promoción y educación de los derechos humanos que permita elevar la calidad de trabajo de la institución en todos los aspectos relacionados a la defensa de los derechos humanos.

La Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos en el ejercicio de las atribuciones legales a su cargo emite las siguientes directrices.

### 3. Marco conceptual

**Transversalidad** (Art. 6 de la LIE numeral 5) es el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado y en otras organizaciones mencionadas en esta ley.

Por ello, la transversalidad implica la inclusión del enfoque de género en todos los instrumentos de planificación estratégica y operativa, en todos los procesos administrativos, y en todos los programas de atención, debidamente visibilizado y conteniendo las medidas de acción positiva pertinentes.

**Enfoque de género** categoría de análisis que se utiliza para visibilizar la situación, posición y condición de las mujeres con respecto a los hombres. No se refiere a diferencias sexuales si no a construcciones sociales a partir de las características biológicas (sexo).

La perspectiva conceptual, metodológica y técnica del enfoque de género (Art. 10 de la LIE literal a), cuyo objetivo es descubrir y reconocer las desigualdades y discriminaciones existentes entre las personas, creadas sobre la base de las diferencias sexuales, y que produzcan desventajas, para mujeres o para los hombres, en el disfrute de los derechos ciudadanos en todos los ámbitos de la sociedad.

**Interseccionalidad** es la interacción entre dos o más factores sociales que definen a una persona. Cuestiones de la identidad como el género, la etnia, la raza, la ubicación geográfica, o incluso la edad no afectan a una persona de forma separada. Al contrario: estos se combinan de distintas formas, generando desigualdades (o ventajas) diversas.

**Acciones afirmativas** son todas aquellas acciones, decisiones o medidas que dan una ventaja temporal a las mujeres para lograr sufragar las brechas económicas, sociales, políticas y culturales que las separan de la igualdad de oportunidad respecto de sus pares hombres.

El empleo de dichas acciones debe realizarse con especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones.

Las acciones afirmativas tienen la característica de ser de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres, cuyo objetivo principal es lograr la igualdad de hecho y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios que están marcados en una sociedad determinada.

## 4. Marco normativo

### Marco normativo internacional

- 1) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW.
- 2) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, *Convención Belem Do Para*.
- 3) Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanas o Degradantes.
- 4) Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. Asamblea General de Naciones Unidas.
- 5) Plataforma de Acción de Beijing.
- 6) Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional.
- 7) Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Específicamente Mujeres y Niños. Asamblea General de Naciones Unidas.
- 8) Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (156), Convenio sobre la Violencia y el Acoso (190) de la OIT.

### Marco normativo nacional

- 1) Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.
- 2) Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
- 3) Ley contra la Violencia Intrafamiliar.
- 4) Política Nacional de las Mujeres.
- 5) Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo (Riesgos Psicosociales).
- 6) Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2021-2025.
- 7) Plan Nacional de Igualdad 2021-2025.
- 8) Lineamientos para Presupuesto Etiquetado del Ministerio de Hacienda.

## Marco normativo institucional

- 1) Política Institucional de Equidad de Género y Plan de Acción, PDDH, octubre de 2009.
- 2) Política Institucional de Igualdad de Género PIIG, 2015-2020, PDDH, noviembre 2014.
- 3) Política Institucional de Igualdad de Género, PIIG-2022-2027, PDDH, abril 2022.

## 5. Directrices generales

Las siguientes directrices generales son emitidas para avanzar en el cumplimiento de los principios de Igualdad, No Discriminación, y el goce del derecho a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

- 1) El personal de la institución al momento de elaborar y/o ejecutar una acción deberá **aplicar la estrategia de transversalización que implica la inclusión del enfoque de género en la aplicación del principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las Mujeres**, en todos los instrumentos de planificación estratégica y operativa, en todos los procesos administrativos, y en todos los programas de atención a personas usuarias de los servicios que presta la institución.
- 2) El personal de la institución en sus áreas de trabajo deberá **registrar datos e información desagregada principalmente por sexo (mujer y hombre)**. Con el fin de conocer avances y limitaciones en la aplicación del enfoque de género, para lo cual aplicará las herramientas institucionales, utilizando datos desagregados por sexo (mujer y hombre), y variables que generan doble o triple discriminación como edad, discapacidad, identidad de género, orientación sexual, raza o etnia, VIH, ubicación geográfica (urbano o/rural) entre otros.
- 3) En todo el quehacer de la institución el personal deberá **hacer uso del lenguaje inclusivo y la erradicación de la violencia simbólica**, en todas las expresiones y formas de comunicación de manera progresiva, según el fortalecimiento en la temática.

La utilización de un lenguaje no sexista implica:

- a) Ausencia de la utilización de expresiones o términos sexistas que pudieron ser discriminatorios contra las mujeres;
  - b) Visibilizar la situación particular de las mujeres; es decir, ser conscientes que el no visibilizar las realidades, experiencias y preocupaciones de las mujeres implica una forma específica de perpetuar la discriminación;
  - c) Denunciar actitudes o comportamientos discriminatorios que intervienen en los procesos y de la sociedad en general.
- 4) **Incluir en la planificación acciones específicas para mujeres con presupuesto** asignado en las áreas de trabajo de las delegaciones y oficinas centrales, con el fin de equiparar las condiciones de las mujeres tanto en el ámbito público como privado, atacando los roles tradicionales establecidos desde la construcción social.
- 5) En las comisiones, comités, u otras formas de trabajo colegiadas se procurará **garantizar la participación con igualdad sustantiva.**
- 6) En el análisis técnico que realiza el personal de la institución, debe **hacer uso del marco normativo internacional, nacional e institucional** existente en materia de igualdad de género.
- 7) El personal deberá **asistir a las formaciones y capacitaciones especializadas**, con el propósito de fortalecer las habilidades, capacidades y competencias, para garantizar la adopción y aplicación de las obligaciones establecidas en los mandatos normativos, internacionales, nacionales e institucionales.
- 8) **Todo el personal deberá tener a consideración como referentes especializados para el apoyo requerido en los avances para el principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, a las siguientes áreas organizativas:**
- a) Unidad de Género Institucional (UGI) es la referente institucional que deberá en materia de perspectiva de género ser consultada por las diferentes áreas de trabajo para el avance en el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación.
  - b) Unidad de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia (UAE) es la referente para ser consultada por las diferentes áreas de trabajo para el

avance en el cumplimiento del derecho a una vida libre de violencia para las mujeres.

Que están asignadas a la Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Familia (PADMF).

## 6. Directrices relacionadas con marco normativo

**Cuadro: Relación de Directrices con la Normativa Internacional y Nacional**

DIRECTRICES	CEDAW	BELEM DO PARA	LIE	LEIV	OTRAS normativas
1. El personal de la institución al momento de elaborar y/o ejecutar una acción deberá aplicar la estrategia de transversalización que implica la inclusión del enfoque de género en la aplicación del principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las Mujeres, en todos los instrumentos de planificación estratégica y operativa, en todos los procesos administrativos, y en todos los programas de atención a personas usuarias de los servicios que presta la institución.	Art. 3 Art. 4 Art. 5 (a) (b)	Art.6	Art. 6 (5) Art. 9 Art. 10 (a) (b)	Art.2	
2. El personal de la institución en sus áreas de trabajo deberá registrar datos e información desagregada principalmente por sexo (mujer y hombre). Con el fin de conocer avances y limitaciones en la aplicación del enfoque de género, para lo cual aplicará las herramientas institucionales, utilizando datos desagregados por sexo (mujer y hombre), y variables que generan doble o triple discriminación como edad, discapacidad, identidad de género, orientación sexual, raza o etnia, VIH, ubicación geográfica (urbano o/rural) entre otros.	Art.3 Art.18	Art.8 (h) Art. 10	Art. 14	Art. 13 (e) Art. 30 Art. 31 Art. 32	
3. En todo el quehacer de la institución el personal deberá hacer uso del lenguaje inclusivo y la erradicación de la violencia simbólica, en todas las expresiones y formas de comunicación de manera progresiva, según el fortalecimiento en la temática.	Art.5 (a)	Art.8 (b)	Art.15	Art. 9 (g)	
4. Incluir en la planificación acciones específicas para mujeres con presupuesto asignado en las áreas de trabajo de las delegaciones y oficinas centrales, con el fin de equiparar las condiciones de las mujeres tanto en el ámbito público como privado, atacando los roles tradicionales establecidos desde la construcción social.	Art.2. (a) Art. 3. Art.4.	Art.7 Art.8	Art.12 Art.13	Capítulo VII Art.33 Art.34 Art.35 Art.36	Lineamientos para presupuesto etiquetado del Ministerio de Hacienda.  1 Política Presupuestaria, apartado VIII, literal A, numeral 4 y literal B, numeral 1, lineamiento 6.

DIRECTRICES	CEDAW	BELEM DO PARA	LIE	LEIV	OTRAS normativas
					<p>2 Normas de Formulación presupuestaria, donde se incorporaron dos lineamientos en la sección B, numeral 4, literal c y sección E, numeral 1.6.</p> <p>3 Artículo 13 del articulado de la Ley de presupuesto.</p>
5. En las comisiones, comités, u otras formas de trabajo colegiadas se procurará garantizar la participación con igualdad sustantiva.	Art 1. Art 2. (d) (f) Art 7. (b) (c) Art.8	Art. 5 Art.6 (b)	Art.4 (4)	Art 19	
6. En el análisis técnico que realiza el personal de la institución, debe hacer uso del marco normativo internacional, nacional e institucional existente en materia de igualdad de género.	Art 1. Art 2. (c) Art 18.	Art 5. Art 7.	Art 1. Art 3. Art 4.	Art 3.	
7. El personal deberá asistir a las formaciones y capacitaciones especializadas, con el propósito de fortalecer las habilidades, capacidades y competencias, para garantizar la adopción aplicación de las obligaciones establecidas en los mandatos normativos, internacionales, nacionales e institucionales.	Art 10. (a, b, c, d, e, f, g y h)	Art 8. (a, b, c, d, e, f, g, h, i)	Art 16. Art 17.	Art 27.	
8. Todo el personal deberá tener a consideración como referentes especializados para el apoyo requerido en los avances para el principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, a las siguientes áreas organizativas: Unidad de Género Institucional; Unidad de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia, ambas dependen de la Procuradora Adjunta para la Defensa de los Derechos Humanos de la Mujer y la Familia.	Art 2. (a,c)	Art 7. (h) Art. 13 Art. 14	Art 10A.	Art 25.	

**Cuadro: "Relación de Directrices con la PIIG-2022-2027"**

DIRECTRICES	POLITICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO		
	EJE ESTRATÉGICO	RESULTADO ESTRATÉGICO	LINEA DE ACCIÓN
1. El personal de la institución al momento de elaborar y/o ejecutar una acción deberá aplicar la estrategia de transversalización que implica la inclusión del enfoque de género en la aplicación del principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las Mujeres, en todos los instrumentos de planificación estratégica y operativa, en todos los procesos administrativos, y en todos los programas de atención a personas usuarias de los servicios que presta la institución.	EE.1	RE1.1	111 112 113 114
		RE1.2	121 122
		RE1.4	141 142 143
		RE1.1	114
2. El personal de la institución en sus áreas de trabajo deberá registrar datos e información desagregada principalmente por sexo (mujer y hombre). Con el fin de conocer avances y limitaciones en la aplicación del enfoque de género, para lo cual aplicará las herramientas institucionales, utilizando datos desagregados por sexo (mujer y hombre), y variables que generan doble o triple discriminación como edad, discapacidad, identidad de género, orientación sexual, raza o etnia, VIH, ubicación geográfica (urbano o/rural) entre otros.	EE.3	RE3.1	313 314
		RE3.4	341 344 345
		RE2.1	213
3. En todo el quehacer de la institución el personal deberá hacer uso del lenguaje inclusivo y la erradicación de la violencia simbólica, en todas las expresiones y formas de comunicación de manera progresiva, según el fortalecimiento en la temática.	EE.2	RE2.1	213
		RE3.2	322
4. Incluir en la planificación acciones específicas para mujeres con presupuesto asignado en las áreas de trabajo de las delegaciones y oficinas centrales, con el fin de equiparar las condiciones de las mujeres tanto en el ámbito público como privado, atacando los roles tradicionales establecidos desde la construcción social.	EE.3	RE3.2	321
		RE3.4	323 341
		RE3.4	7.5. Lineamiento para la planificación y presupuestación con enfoque de género. Páginas No.38-39
		RE1.3	133
5. En las comisiones, comités, u otras formas de trabajo colegiadas se procurará garantizar la participación con igualdad sustantiva.	EE.1.	RE1.3	133
		RE1.4	141 142 143
		RE1.4	142 143

DIRECTRICES	POLITICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO		
	EJE ESTRATÉGICO	RESULTADO ESTRATÉGICO	LINEA DE ACCIÓN
6. En el análisis técnico que realiza el personal de la institución, debe hacer uso del marco normativo internacional, nacional e institucional existente en materia de igualdad de género.	EE.1.	RE1.1 RE1.2	111 112 113 114 121 122
7. El personal deberá asistir a las formaciones y capacitaciones especializadas, con el propósito de fortalecer las habilidades, capacidades y competencias, para garantizar la adopción aplicación de las obligaciones establecidas en los mandatos normativos, internacionales, nacionales e institucionales.	EE 2. EE 3.	RE2.2 RE3.4	221 222 341 342 343
8. Todo el personal deberá tener a consideración como referentes especializados para el apoyo requerido en los avances para el principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, a las siguientes áreas organizativas: Unidad de Género Institucional: Unidad de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia, ambas dependen de la Procuradora Adjunta para la Defensa de los Derechos Humanos de la Mujer y la Familia.	EE 3.	RE3.1	341

## 7. Bibliografía

Ratificación de la CEDAW.

<https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/B0D326A1-B7FC-4432-84DA-335566BE8A04.pdf>

Documento CEDAW.

<https://isdemu.gob.sv/wp-content/uploads/2020/10/CEDAW.pdf>

Ratificación de la BELEM DO PARA.

<https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/B5E074CB-7439-4A52-A934-B8076DDFB4CB.pdf>

Documento BELEM DO PARA.

<https://isdemu.gob.sv/wp-content/uploads/2020/10/BELEM-DO-PARA.pdf>

Ratificación. Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanas o Degradantes.

[https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117\\_073651764\\_archivo\\_documento\\_legislativo.pdf](https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_073651764_archivo_documento_legislativo.pdf)

Documento Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanas o Degradantes.

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2006/4502.pdf>

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer.

<https://www.refworld.org/es/docid/50ac921e2.html>

Plataforma de Acción de Beijing.

<https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>

Ratificación del Estatuto de Roma.

[https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117\\_073637450\\_archivo\\_documento\\_legislativo.pdf](https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_073637450_archivo_documento_legislativo.pdf)

Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional.

<https://www.refworld.org/es/type,INTINSTRUMENT,,50acc1a12,0.html>

Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Específicamente Mujeres y Niños.

<https://www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebooks.pdf>

Ratificación Convenio 156 de la OIT.

<https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/2741EB0C-EE00-4CA3-9232-942222A586B3.pdf>

Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (156) de la OIT.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156)

Ratificación Convenio 190 de la OIT.

<https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/F67FC7CA-892F-4F9A-8466-94E77DFE5406.pdf>

Convenio sobre la Violencia y el Acoso (190) de la OIT.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres (LIE).

<https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/E493CE9A-9FE6-4EF3-A19C-1173017DA25C.pdf>

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).

<https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/B9478F51-92F6-45E8-9358-EA21EDA16926.pdf>

Ley Contra la Violencia Intrafamiliar.

[https://www.oas.org/dil/esp/ley contra la violencia intrafamiliar el salvador.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/ley%20contra%20la%20violencia%20intrafamiliar%20el%20salvador.pdf)

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU, Política Nacional de las Mujeres. Actualizada 2014.

Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo (Riesgos Psicosociales).

<https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/2/2010-2019/2012/04/96885.PDF>

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU, Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2021-2025.

Plan Nacional de Igualdad 2021-2025.

Ministerio de Hacienda. Lineamientos para Presupuesto Etiquetado.

Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, PDDH, Política Institucional de Equidad de Género y Plan de Acción. San Salvador, octubre de 2009.

Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, PDDH, Política Institucional de Igualdad de Género PIIG, 2015 – 2020. San Salvador, noviembre de 2014.

<https://www.pddh.gob.sv/portal/wp-content/uploads/2017/09/Politica-Institucional-de-Igualdad-de-Genero.pdf>

Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, PDDH, Política Institucional de Igualdad de Género PIIG, 2022 – 2017, San salvador, abril de 2022.

<https://www.pddh.gob.sv/portal/wp-content/uploads/2023/06/piig-final.pdf>

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU, Lineamientos Institucionales para la transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado 2022.