



MINISTERIO
DE CULTURA

MINISTERIO DE CULTURA
DESPACHO MINISTERIAL
DIRECCION GENERAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

PLAN OPERATIVO ANUAL 2021

Lcda. Keny Margarita Rodríguez Najarro
Directora General de Género y Diversidad

San Salvador, enero de 2021

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
I.- INTRODUCCIÓN.....	3
II. OBJETIVOS.....	4
Objetivo General:.....	4
Objetivos Específicos:.....	4
III-. ELABORACION DEL DIAGNOSTICO.....	5
Diagnóstico Análisis del FODA.....	5
IV. MATRIZ DE RIESGO.....	8
V. MATRIZ DE ACCIONES CONTINGENCIALES.....	9
VI. VIGENCIA Y AUTORIZACIÓN.....	10
VII. CRONOGRAMA.....	11

I.- INTRODUCCIÓN

El presente Plan Operativo Anual (POA) 2021 de la Dirección General de Género y Diversidad establece las acciones a realizar en y desde el Ministerio de Cultura con la finalidad de promover, visibilizar, coordinar y monitorear la transversalización de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y armonizar de forma escalonada la Normativa interna con lo establecido en las instancias internacionales y la legislación nacional que garantiza la eliminación de toda forma de discriminación y fomenta la inclusión social y el cumplimiento de los derechos humanos de todas las personas sin ninguna restricción.

La discriminación, estigma y exclusión social son fenómenos de graves consecuencias y que se encuentran arraigados en el imaginario de la población salvadoreña y que son reforzados a través de diversas expresiones y manifestaciones socioculturales construidas históricamente, por lo que la intervención estatal debe enfocarse en la deconstrucción de estos imaginarios y conceptos, así como en la cimentación de una cultura de inclusión y respeto por la diversidad.

Muy poca ha sido la reflexión acerca del arraigo de prejuicios e inercia de la desigualdad, quedándose los esfuerzos únicamente en la generación de reglas y normas que no conectan con el inconsciente colectivo de la sociedad, la cual llega a percibir los discursos de igualdad como una amenaza a sus sistemas de vida o como una molestia que debe sortearse en pro de la modernidad, pero que se reinstala ante vacíos normativos o de autoridad. De esto, es que sea necesario diseñar mecanismos de incidencia en la cosmovisión de la ciudadanía para lograr que la visión de igualdad, paz y armonía se comprendan como la base misma de la democracia y el desarrollo.

El Salvador desde su ley primaria reconoce que la discriminación por cualquier causa no es compatible con el espíritu democrático de la Nación, en el Art. 3 de la Constitución de la República se establece dicho principio de no discriminación.



El Órgano Ejecutivo altamente comprometido con lo establecido en las instancias internacionales y la legislación nacional, establece en su Reglamento Interno (RIOE), a través del Decreto Ejecutivo 20 del mes de agosto de 2019, Art. 45-C numeral 28, como parte de las atribuciones del Ministerio de Cultura: "Asesorar al Presidente de la República en lo relativo con la eliminación de toda forma de discriminación, así como respecto a la inclusión social y acción ciudadana", quedando claro que existe un compromiso manifiesto con la garantía del cumplimiento de los derechos de todas las personas sin ninguna restricción.

El Plan Cuscatlán reconoce que la acción gubernamental debe estar en congruencia con la normativa internacional de Derechos Humanos, asimismo, identifica de manera no taxativa a población LGBTI+, pueblos originarios, personas con discapacidades físicas, niñez, mujeres y la población rural, como poblaciones destacadas en el enfoque.

Con base en lo anterior el Ministerio de Cultura considera imperante impulsar acciones que posibiliten la creación de nuevos paradigmas en la sociedad salvadoreña en relación a poblaciones críticas, sin que esta lista sea comprendida taxativamente, tales como: Mujeres, Población LGBTI+, Pueblos Indígenas, Población Afrodescendiente y Personas con Discapacidad.

II. OBJETIVOS

Objetivo General:

- Promover los principios de igualdad y no discriminación, inclusión, equidad de género y respeto por la diversidad como ejes transversales en las políticas, planes, programas, proyectos, normativa, lineamientos y acciones a desarrollar en las competencias institucionales.

Objetivos Específicos:

- Asesorar, coordinar y promover una gestión cultural que fomente la igualdad, inclusión, equidad de género y respeto por la diversidad.
- Organizar y promover acciones encaminadas al cumplimiento de la ley de Igualdad, equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, la



Ley Especial Integral de una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y al Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo.

- Promover progresivamente la eliminación de prácticas culturales que refuercen las desigualdades y discriminación de género.

III-. ELABORACION DEL DIAGNOSTICO

La Dirección General de Género y Diversidad realizará trabajo de asesoría, coordinación y promoción del enfoque de Derechos Humanos que implementa el Ministerio de Cultura en el fomento de una gestión cultural inclusiva y respetuosa de la diversidad.

Para desarrollar las acciones se requiere contar con personal especializado en los enfoques y temáticas que se impulsaran desde esta Dirección para brindar un asesoramiento integral a los y las empleadas.

Diagnóstico Análisis del FODA

Situación Interna (Factores controlables)

FORTALEZA	DEBILIDADES
1. El Plan Cuscatlán contiene el planteamiento de las líneas gubernamentales y existe un firme compromiso con las poblaciones en condición de mayor vulnerabilidad, y propone un abordaje desde un enfoque de Derechos Humanos.	1. Poco presupuesto asignado a la Dirección General de Género y Diversidad. 2. Poca receptividad del personal institucional a los contenidos de las capacitaciones internas.

<ol style="list-style-type: none">2. El Plan Cuscatlán reconoce que la acción gubernamental debe estar en congruencia con la normativa internacional de Derechos Humanos.3. El Decreto Ejecutivo No. 20 del veintiocho de agosto de dos mil diecinueve, publicado en el Diario Oficial No. 159, Tomo No. 424 de esa misma fecha, que establece competencias al Ministerio de Cultura en relación a población LGBTI.4. Existe un marco normativo nacional e internacional de protección a los derechos humanos de las mujeres.5. Contar con la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género.6. Compromiso y capacidad del personal de la Dirección General de Género y Diversidad para la realización de metas establecidas.7. Ubicación jerárquica de la Dirección que posibilita la gestión.8. Existencia de una red territorial que permite la articulación de acciones desde y hacia las comunidades	<ol style="list-style-type: none">3. Resistencia de jefaturas para nombrar personal a capacitar.4. Resistencia del personal para desarrollar trabajo con población LGBTI.5. Falta de interés y de apoyo de algunas unidades para el desarrollo de actividades relacionadas al Eje 3 del Plan Quinquenal de la Dirección.
---	--



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

MINISTERIO
DE CULTURA

Situación Externa (Factores NO controlables)

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ol style="list-style-type: none">1. Alianza con instituciones gubernamentales y privadas para la promoción de la cultura con enfoque de género y enfoque de diversidad.2. Alianzas de cooperación con instituciones gubernamentales, organismos internacionales, asociaciones y fundaciones para la promoción de derechos de la población LGBTI.3. Apoyo de instituciones gubernamentales en el área de fortalecimiento del conocimiento.4. Apoyo para capacitación del personal del Ministerio de Cultura en la Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva con diplomados y cursos en temáticas de género, equidad e igualdad.	<ol style="list-style-type: none">1. Falta de confianza y desconocimiento de la normativas y funcionamiento de la Dirección por parte de las organizaciones de la sociedad civil.2. Falta de visibilizarían de las acciones que se desarrollan en beneficio de la población LGBTIQ.3. Expresiones de odio y rechazo hacia las publicaciones relacionadas a los derechos de la población LGBTIQ.4. Permanencia de la pandemia COVID19 y medidas de resguardo.5. Amenaza de desastres que alteran las planificaciones anuales.

IV. MATRIZ DE RIESGO

Dirección General de Género y Diversidad	Probabilidad de amenaza	Magnitud de daño	Resultado
Riesgo			
1. No contar con presupuesto para la realización de actividades con el enfoque de género y diversidad.	4	4	16
2. Poca receptividad del personal a los contenidos de las capacitaciones internas.	3	4	12
3, Resistencia de jefaturas para nombrar personal a capacitar.	3	4	12
4, Resistencia del personal para desarrollar trabajo con población LGBTI.	4	4	16
5, Falta de interés y de apoyo de algunas unidades para el desarrollo de actividades relacionadas al Eje 3 del Plan Quinquenal de la Dirección.	3	4	12

V. MATRIZ DE ACCIONES CONTINGENCIALES

Riesgo	Acciones Contingenciales
1. No contar con el presupuesto para realizar actividades propias de la Dirección General de Género y Diversidad como capacitaciones, actividades de promoción, etc.	1. Hacer convenios interinstitucionales, que financien ciertas actividades, para cumplir con los objetivos en cuanto a la sensibilización y difusión de la normativa relacionada al respeto y garantía de los derechos humanos de las mujeres, diversidad, nuevas masculinidades y otras temáticas.
2. Entrega tardía de equipo informático adecuado para cumplimiento de metas.	2. Gestionar entrega de equipo informático adquirido.
3. Poca receptividad del personal a los contenidos de las capacitaciones internas.	3. Diseño e implementación de estrategias pedagógicas alternativas para generar mayor empatía.
4. Resistencia de jefaturas para nombrar personal a capacitar.	4. Establecer el Decreto 20 del RIOE como fundamento legal de la planificación. Y gestionar la medición del cumplimiento de meta de capacitaciones en las distintas instancias.



MINISTERIO DE CULTURA

VI. VIGENCIA Y AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN

El presente Plan, entrará en vigencia a partir de la autorización de la Vice Ministra de Cultura y tendrá una vigencia de un año.

Autorizado:
Maestra Mariem Eunic Pleitez
Vice Ministra de Cultura.



Revisado:
Licda. Claudia Lissette Ramirez de Iglesias
Dirección General de Planificación y Desarrollo Institucional



Formulado y elaborado por:
Licda. Keny Margarita Rodríguez Najarro
Directora General de Género y Diversidad



Licda. María Maura Hernández:
Técnica de Enlace de la Dirección

ENE. 2021

Fecha de Autorización: _____

A.1.3. Elaboración de lineamientos para el enfoque de género y diversidad en las actividades culturales a desarrollar por las unidades organizativas del MICULTURA		Documento de lineamientos	Dirección General de Género y Diversidad	1	\$500.00							1						
OEI. 4.1.8. Coordinada la comunicación interinstitucional gubernamental para la aplicación del enfoque de respeto por la diversidad, inclusión y equidad de género de enero a diciembre 2021.				14		2	1	1		1	1	1		2	2	3		
A, 4.1.8.1 Fomento de un espacio de diálogo con diversas instituciones gubernamentales con el propósito de asesorar ante la problemática de la discriminación y exclusión		Informe breve que incluye lista de asistencia (presencial / virtual) agenda y acuerdos.	Dirección General de Género y Diversidad	6	\$100.00	1		1		1		1		1		1		
A.4.1.8.2 Potenciar alianzas en los temas pertinentes a mujer, población LGBTI,		Convenios/ Cartas de entendimiento o suscritas	Dirección General de Género y Diversidad	3	\$000.00									1	1	1		

	pueblos indígenas y población afrodescendiente																	
	A.4.1.8.3 Atender requerimientos de información de instituciones rectoras o vinculadas a los temas de mujer y LGBTIQ+		Documento generado	Dirección General de Género y Diversidad / Direcciones Nacionales	5	\$000.00	1	1			1					1	1	
RO	RO.1 Promovida la eliminación de prácticas culturales que refuerzan la desigualdad y discriminación de género, con personal de la institución, en los meses de enero a diciembre de 2021.	Eliminación de prácticas culturales implementadas			3				1		1						1	
	A.4.1.9 Generar una agenda de actividades vinculadas a la visibilización y fomento del respeto a la diversidad y equidad de género		Agenda de actividades	Dirección General de Género y Diversidad / Direcciones Nacionales y Generales		\$2,500.00			1		1						1	

RO. 2 Desarrolladas las competencias en el personal institucional para el debido fomento y garantía de derechos y condiciones de igualdad para toda la población en el período 2020 al 2024.	Personal institucional competente y garante de derechos y condiciones de igualdad .			32		3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2
A.2.1 Diseño de procesos de formación y capacitación sobre la cultura de la igualdad		Documento de Proyectos de capacitación	Dirección General de Género y Diversidad	4	\$000.00	1	1	1	1								
A.2.2 Implementación de charlas y capacitaciones		Lista de asistencias o informe de charlas y capacitación programada	Dirección General de Género y Diversidad	28	\$500.00	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
RO.3 Recopilado conocimiento e información relativo a las realidades de desigualdad enfrentadas por las poblaciones en condición de exclusión y vulnerabilidad, A través de	Información y conocimientos relativos a las realidades de desigualdad, generados.			10			2	3					1		1	3	

Investigaciones y acerbos de Bibliotecas																	
A.3.1. Gestión para contar con estudios / investigaciones sobre mujeres y población LGBTI.		Correos electrónicos a articulistas y académicos	Dirección General de Género y Diversidad	3	\$000.00		2	1									
A.3.2. Gestión para la revisión del Acervo bibliográfico de las bibliotecas públicas del Ministerio en función de ir incorporando bibliografía especializada en materia de igualdad, inclusión y respeto por la diversidad.		Solicitud de revisión de acervo.	Dirección General de Género y Diversidad	3	\$000.00			1				1				1	
A.3.3 Gestión para adquirir publicaciones en materia de inclusión, género y diversidad.		Documento solicitando publicaciones	Dirección General de Género y Diversidad	1	\$1,400.00			1									
A.3.4 Entrega de publicaciones a 3 bibliotecas públicas del Ministerio		Actas de entrega	Dirección General de Género y Diversidad	3										1		2	

RO 4. Implementado el sistema institucional de gestión documental y Archivos en la Dirección General de Género y Diversidad a partir de enero de 2021	sistema institucional de gestión documental y Archivos implementado.			13		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
A.4.1 Elaboración de inventarios de cada serie documental		Formulario para la valoración y selección documental.	Jefatura y Asistente Administrativa	12	\$000.00	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
A.4.2 Realizada la valoración por serie documental y elaborada la tabla de plazos de conservación.		Inventario por serie	Asistente Administrativa	1	\$000.00											1		
RO. 5 Implementadas medidas a favor del Medio Ambiente y Eficiencia Energética por la Dirección de febrero a diciembre 2021	Medidas a favor del medio ambiente implementadas			14		1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
A.5.1 Instalación de mensajes de ahorro de energía en tomas y apagadores en oficina		Tomas y apagadores señalizados		2	\$00000			1					1					

A.5.3 Separación de los desechos de oficina en recipientes adecuados para cada tipo de materiales (Plásticos, metales, papel, Orgánicos, etc)		Depósitos o contenedores para separación de residuos en oficina.		12	\$00000	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
RO. 6 Presentada la información requerida por la Unidad de Acceso a la Información Pública				6		2			1		1	1				1		
A,6.1 Información oficiosa enviada a la Unidad de Acceso a la Información Pública				4	\$00000	1			1			1				1		
A,6.2 Información reservada enviada a Unidad de Acceso a la Información Pública				2	\$00000	1						1						

Licda. Keny Margarita Rodríguez Najarro

