GOBIERNO DE EL SALVADOR

MINISTERIO DE CULTURA

MINISTERIO DE CULTURA
DESPACHO MINISTERIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

PLAN OPERATIVO ANUAL
AÑO 2022

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

EL SALVADOR, 2022

GOBIERNO DE EL SALVADOR

MINISTERIO DE CULTURA

INDICE

I. INTRODUCCIÓN. 3

II. OBJETIVOS DEL POA 3

III. ANÁLISIS DEL ENTORNO. 4

IV. IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO. 6

V. GESTIÓN DEL RIESGO. 9

VI. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES 10

VII. AUTORIZACIÓN 15

I. Introducción.

La Dirección General de Género y Diversidad es la dependencia del Ministerio de Cultura que tiene por objetivo el de establecer lineamientos y estrategias a las diferentes instancias del Ministerio para el fomento de una cultura de igualdad, inclusión, equidad de género y respeto por la diversidad.

Basados en dicho objetivo y los establecidos en el Plan Estratégico Institucional se presenta el Plan Operativo Anual 2022 de la Dirección General de Género y Diversidad el cual contempla: un análisis del entorno, la identificación y gestión de riesgos y la planificación y programación de actividades.

En la planificación de actividades se incluyen los resultados esperados, indicadores, medios y fuentes de verificación, responsables de cumplimiento y el presupuesto de las acciones programadas, todo con la finalidad de alcanzar los objetivos del Plan Estratégico Institucional.

II. Objetivos del POA

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.

Específicos

1. Asesorar, coordinar y promover una gestión cultural que fomente la igualdad, inclusión, equidad de género y respeto por la diversidad.

2. 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.

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

III. Análisis del Entorno.

Factores Internos	
Fortalezas	**Debilidades**
❖ Se tienen identificadas instituciones estratégicas para una coordinación efectiva en el fomento de un espacio de diálogo para asesorar ante la problemática de la discriminación y exclusión. ❖ Se cuenta con unidades organizativas encargadas de los temas pertinentes a mujer, población LGBTI, pueblos indígenas y población afrodescendiente. (Multiculturalidad y Género y Diversidad) ❖ Se cuenta con personal con experiencia en el tema de mujer y LGTBIQ+. ❖ El reglamento interno que regulará la creación del Comité Institucional de Género se encuentra a un 90% de su elaboración. ❖ Se cuenta con base legal para elaborar la Política Cero Tolerancia al Acoso Sexual (Memorándum Ministerial de fecha 05-07-2019 y Política Institucional de Igual y Equidad de Género). ❖ Se ha avanzado en un 40% sobre la actualización de los Lineamientos para el enfoque de Género y Diversidad. ❖ Se cuenta con el mandato y Plan Quinquenal de la Dirección General de Género y Diversidad para promover la inclusión y respeto por la diversidad. ❖ Se cuenta con una plataforma en Moodle para brindar capacitaciones virtuales. ❖ Apoyo de la máxima autoridad y disponibilidad de las direcciones nacionales para llevar a cabo dicha agenda. ❖ Se cuenta con especialistas en las temáticas y en el diseño de cursos y cartas didácticas. ❖ Contamos con espacios adecuados para la realización de las capacitaciones tales como casas de la cultura, MUNA, CENAR y otros.	❖ El mandato para promover la inclusión y respeto por la diversidad no da obligatoriedad. ❖ Se necesita apoyo de personal especializado en el área de género. ❖ Resistencia al cambio de paradigma. ❖ No se cuenta con un manual amigable para el manejo de la plataforma Moodle y no se ha recibido capacitación sobre ello. ❖ Falta de recursos económicos para atender a los participantes de las capacitaciones como refrigerios entre otros. ❖ No existe personal especialista suficiente para cubrir la demanda de actividades. ❖ Falta de transporte para trasladar los recursos necesarios para desarrollar las charlas y capacitaciones.

Factores Externos	
Oportunidades	**Amenazas**
❖ Algunas de las instituciones ya tienen personal designado en las temáticas de discriminación y exclusión. ❖ Existe oportunidad de trabajar con instituciones que dentro de sus mandatos le corresponden las temáticas de mujer, población LGBTI, pueblos indígenas y población afrodescendiente. (ISDEMU, BANDESAL, CONNA, INJUVE entre otras). ❖ Las instituciones que tienen mandato identifican a la Dirección General de Género y Diversidad como referente. ❖ Se cuenta con la asesoría del ente rector en tema de mujeres. ❖ Existe interés de instituciones de recibir capacitaciones de forma virtual en las temáticas. ❖ Contamos con las alianzas con instituciones que se suman a la agenda de actividades y aportan a los temas de las capacitaciones. ❖ Alianzas con instituciones rectoras en las temáticas tales como ISDEMU que da su opinión técnica sobre cartas didácticas o sobre el diseño de los cursos.	❖ Retraso en el proceso de alianza o coordinación con las instituciones solicitantes. ❖ Cambios en las estructuras internas y de personal dentro de las posibles instituciones con las que se pueden hacer alianzas. ❖ Las unidades organizativas responsables de brindar información no lo hacen desagregando por sexo u otro tipo de característica. ❖ Es un tema prejuiciado. ❖ Las instituciones no cuentan con sistemas y equipo informático actualizados para usar la plataforma Moodle. ❖ Restricciones sanitarias. ❖ Posibilidad de enfermedad de los encargados del diseño de procesos y capacitación. ❖ Resistencia para asistir a procesos de formación.

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.

IV. Identificación del Riesgo.

Códigos	Resultados y Acciones	Identificación del riesgo			Análisis del riesgo						Descripción de la calificación del riesgo
					Cualificación del riesgo		Nivel de Riesgo				
		Tipo de Riesgo	Descripción del Riesgo	Responsable	Probabilidad	Impacto	E	A	M	B	
OEI	4.1.8 Coordinada la comunicación interinstitucional gubernamental, para la aplicación del enfoque de respeto por la diversidad, inclusión, equidad de género de 2021 al 2024										
OEI	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.	Estratégico	Incumplimiento del fomento de un espacio de dialogo por falta de disposición de las instituciones	Dirección General de Género y Diversidad	Alta probabilidad	Serio					Riesgo Alto.
OEI	4.1.8.2. Potenciadas las alianzas en los temas pertinentes a mujer, población LGBTI, pueblos indígenas y población afrodescendientes	Estratégico	Alianza no concretada por cambios en las estructuras internas y de personal de las instituciones.	Dirección General de Género y Diversidad	Muy Probabilidad	Serio					Riesgo Extremo
OEI	4.1.8.3. Atención de requerimientos de información de instituciones rectoras vinculadas a los temas de mujer y LGBTIQ+	Riesgo de Planeación, Administración y Coordinación	Que la información sea reportada inadecuadamente o en tiempo por las unidades organizativas responsables	Dirección General de Género y Diversidad	Medianamente Probable	Bajo					Riesgo moderado
OEI	4.1.9 Elaborado el modelo de gestión cultural, basado en la igualdad y respeto por la diversidad, durante los meses de enero a diciembre de 2021										

Códigos	Resultados y Acciones	Identificación del riesgo			Análisis del riesgo						Descripción de la calificación del riesgo
					Cualificación del riesgo		Nivel de Riesgo				
		Tipo de Riesgo	Descripción del Riesgo	Responsable	Probabilidad	Impacto	E	A	M	B	
OEI	4.1.9.1. Creación del Comité Institucional de Género	Riesgo de Planeación, Administración y Coordinación	Que las unidades organizativas que forman parte del comité según el reglamento se resistan a participar	Dirección General de Género y Diversidad	Remoto	Bajo					Riesgo Bajo.
OEI	4.1.9.2. Elaboración de Política Cero Tolerancia al Acoso Sexual	Riesgo de Personal.	No conclusión de la política cero tolerancias por falta de personal especializado en el tema.	Dirección General de Género y Diversidad	Remoto	Bajo					Riesgo Bajo.
OEI	4.1.9.3. Actualización de Lineamientos para el enfoque de Género y Diversidad en las actividades culturales a desarrollar por las Unidades Organizativas de MICULTURA	Riesgo de Personal.	Inoportuna actualización de los lineamientos debido a las múltiples actividades de la Dirección General	Dirección General de Género y Diversidad	Medianamente Probable	Serio					Riesgo Alto.
OEI	4.1.9.4. Generar una agenda de actividades vinculadas a la visibilización y fomento de respeto a la diversidad y equidad de género	Riesgo operacional	Posibilidad de no realizar la agenda debido a restricciones sanitarias	Dirección, equipo técnico y administrativo	Alta probabilidad	Serio					Alto
PDS	8.2 Al 2024 la población salvadoreña habrá fortalecido el marco político e institucional para la promoción de derechos, inclusión y no discriminación, incrementando los mecanismos para la visibilización y respeto de las poblaciones diversas.										
PDS	8.2.1 Asistencia técnica para promover la inclusión y respeto por la diversidad	Estratégico	Incumplimiento de la asistencia técnica por falta de disposición de las instituciones	Dirección General de Género y Diversidad	Alta probabilidad	Serio					Riesgo Alto.

Códigos	Resultados y Acciones	Identificación del riesgo			Análisis del riesgo						Descripción de la calificación del riesgo
					Cualificación del riesgo		Nivel de Riesgo				
		Tipo de Riesgo	Descripción del Riesgo	Responsable	Probabilidad	Impacto	E	A	M	B	
PDS	8.2.2 Habilitación de plataforma educativa para automatizar las capacitaciones.	Tecnológico	Servicio incompleto a la población por no contar con equipo informático idóneo para utilizar la plataforma.	Dirección General de Género y Diversidad	Muy probable	Serio					Riesgo extremo
RO	1. 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 periodo 2020 al 2024										
RO	1.1. Diseño de Procesos de Formación y Capacitación sobre la cultura de la igualdad	Riesgo operacional	Posibilidad de no realizar el diseño del proceso de formación y capacitación debido a enfermedad de los encargados	Dirección, equipo técnico y administrativo	Remoto	Serio					Moderado
RO	1.2, Implementación de Charlas y Capacitaciones	Riesgo Estratégico	Posibilidad de no realizar la agenda debido a la resistencia a asistir a los procesos de formación ya sea presencial o virtual	Dirección, equipo técnico y administrativo	Alta probabilidad	Serio					Alto

V. Gestión del Riesgo.

Riesgo	Gestión de Riesgos
❖ Incumplimiento del fomento de un espacio de dialogo por falta de disposición de las instituciones.	---
❖ Alianza no concretada por cambios en las estructuras internas y de personal de las instituciones.	❖ Capacitar al nuevo personal nombrado y retomar el trabajo realizado.
❖ Que la información sea reportada inadecuadamente o en tiempo por las unidades organizativas responsables.	❖ Realizar una coordinación interinstitucional efectiva por medio de llamadas telefónicas o correo institucional.
❖ Que las unidades organizativas que forman parte del comité según el reglamento interno se resistan a participar.	❖ Informar a los responsables de las unidades organizativas y sugerir los cambios pertinentes.
❖ No conclusión de la política cero tolerancias por falta de personal especializado en el tema.	❖ Solicitar el acompañamiento y la asistencia técnica del ente rector.
❖ Inoportuna actualización de los lineamientos debido a las múltiples actividades de la Dirección General.	❖ Solicitar el acompañamiento y la asistencia técnica del ente rector.
❖ Posibilidad de no realizar la agenda debido a restricciones sanitarias.	❖ Retomar las actividades contempladas en la agenda al finalizar la restricción sanitaria o desarrollar la actividad de forma virtual.
❖ Incumplimiento de la asistencia técnica por falta de disposición de las instituciones	---
❖ Servicio incompleto a la población por no contar con equipo informático idóneo para utilizar la plataforma de capacitaciones.	❖ Usar herramientas informáticas personales.
❖ Posibilidad de no realizar el diseño del proceso de formación y capacitación debido a enfermedad de los encargados	❖ Buscar alianza con entidades gubernamentales o internacionales especialistas en el tema que colabore en el diseño de los procesos de formación.
❖ Posibilidad de no realizar la agenda debido a la resistencia a asistir a los procesos de formación ya sea presencial o virtual	❖ Solicitar que las unidades organizativas programen actividades de formación en sus planes anuales. ❖ Solicitar que las convocatorias se hagan desde la máxima autoridad.

VI. Programación de Actividades

Códigos	Resultados y Acciones	Indicadores	Medios de Verificación	Fuente de Datos	Persona Responsable de Ejecución	Unidad de Medida	Meta Anual (Cantidad de Resultados y Acciones)	Presupuesto (Dato Proporcionado por DGFI)	Meses											
									E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
OEI	4.1.8 Coordinada la comunicación interinstitucional gubernamental, para la aplicación del enfoque de respeto por la diversidad, inclusión, equidad de género de 2021 al 2024	Comunicación interinstitucional realizada																		
OEI	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 o virtual) agenda y acuerdos.	A101.11 - 02 Capacitaciones	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	informe	6				1	1	1		1	1	1			
OEI	4.1.8.2. Potenciadas las alianzas en los temas pertinentes a mujer, población LGBTI, pueblos indígenas y población afrodescendientes		Cartas de entendimiento suscritas, convenios	A101.11 - 05 Normativa	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	Cartas o convenios	3										1	1	1	
OEI	4.1.8.3. Atención de requerimientos de información de instituciones rectoras vinculadas a los temas de mujer y LGBTIQ+		Documento generado	A101.11 - 06 - correspondencia	DGGD/ Direcciones Nacionales	Documento	8			1	1	1		1	1	1	1	1		
OEI	4.1.9 Elaborado el modelo de gestión cultural, basado en la igualdad y respeto por la diversidad, durante los meses de enero a diciembre de 2022	Modelo de gestión elaborado																		

Códigos	Resultados y Acciones	Indicadores	Medios de Verificación	Fuente de Datos	Persona Responsable de Ejecución	Unidad de Medida	Meta Anual (Cantidad de Resultados y Acciones)	Presupuesto (Dato Proporcionado por DGFI)	Meses											
									E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
OEI	4.1.9.1. Gestionar la creación del Comité Institucional de Género		Documentos de solicitud de gestión	A101.11 - 05 Normativa	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	Documentos	1						1							
OEI	4.1.9.2. Elaboración de Política Cero Tolerancia al Acoso Sexual		Documento de Política presentado	A101.11 - 05 Normativa	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	Documento	1								1					
OEI	4.1.9.3. Actualización de Lineamientos para el enfoque de Género y Diversidad en las actividades culturales a desarrollar por las Unidades Organizativas de MICULTURA		Documento de diagnostico	A101.11 - 05 Normativa	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	Documento	1												1	
OEI	4.1.9.4. Generar una agenda de actividades vinculadas a la visibilización y fomento de respeto a la diversidad y equidad de género		Agenda de actividades	A101.11 - 05 Normativa	DGGD/ Direcciones Nacionales y Generales	Agenda	3			1			1					1		
PDS	8.2 Al 2024 la población salvadoreña habrá fortalecido el marco político e institucional para la promoción de derechos, inclusión y no discriminación, incrementando los mecanismos para la visibilización y respeto de las poblaciones diversas.																			

Códigos	Resultados y Acciones	Indicadores	Medios de Verificación	Fuente de Datos	Persona Responsable de Ejecución	Unidad de Medida	Meta Anual (Cantidad de Resultados y Acciones)	Presupuesto (Dato Proporcionado por DGFI)	Meses											
									E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
PDS	8.2.1 Asistencia técnica para promover la inclusión y respeto por la diversidad		Documentos generados	A101.11 - 01 Proyectos	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	Documentos	3					1				1			1	
PDS	8.2.2 Habilitación de plataforma educativa para automatizar las capacitaciones.		Documento de solicitud de habilitación de plataforma	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	Documento	3				1			1			1			
RO	1. 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 periodo 2020 al 2024	Personal institucional competente y garante de derechos y condiciones de igualdad																		
RO	1.1. Diseño de Procesos de Formación y Capacitación sobre la cultura de la igualdad		Documentos de proyectos de capacitación	A101.11 - 01 Proyectos	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD		4				1	1		1		1				
RO	1.2, Implementación de Charlas y Capacitaciones		Listas de asistencias o informe de charlas y capacitación programada	A101.11 - 02 Capacitaciones	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD		28		2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2
LEIV	2. Se cuenta con tres estudios/ investigaciones sobre el aporte de las mujeres a la cultura promovida por la institución rectora de las políticas cultuales																			

Códigos	Resultados y Acciones	Indicadores	Medios de Verificación	Fuente de Datos	Persona Responsable de Ejecución	Unidad de Medida	Meta Anual (Cantidad de Resultados y Acciones)	Presupuesto (Dato Proporcionado por DGFI)	Meses											
									E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
LEIV	2.1 Desarrolla, acciones que visibilicen los aportes de las mujeres en el desarrollo histórico, social, cultural, científico de la humanidad y el país. (Número de estudios sobre el aporte de las mujeres a la cultura)		Documento de solicitud a distintas direcciones.	A101.11 - 01 Proyectos	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la DGGD		5				1	1				1	1	1		
LEIV	6. Se cuenta con mecanismos y normativas para eliminar el sexismo y la discriminación en la promoción cultural de la Institución rectora de políticas culturales.																			
LEIV	6.1 Número de mecanismos para eliminar el sexismo y la discriminación en la promoción cultural.		Documento de propuesta presentado	A101.11 - 05 Normativa	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la DGGD	Documento	1									1				
LAIP	1. obtenido el nivel óptimo de información oficiosa actualizada y disponible y tener la información oficiosa actualizada y disponible.																			
LAIP	1.1 Presentar informe cada trimestre (enero, abril, julio y octubre de 2020-2024) de la información de tipo oficiosa identificada que se deberá actualizar y reportar.		Informe presentado	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la DGGD	Informe	4		1			1			1			1		

Códigos	Resultados y Acciones	Indicadores	Medios de Verificación	Fuente de Datos	Persona Responsable de Ejecución	Unidad de Medida	Meta Anual (Cantidad de Resultados y Acciones)	Presupuesto (Dato Proporcionado por DGFI)	Meses											
									E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
LGDA	1. Implementar el sistema institucional de gestión documental y archivos, SIGDA, en el Ministerio; según el desarrollo de cada Unidad*																			
LGDA	1.1 Elaborar inventarios de cada serie documental, contenidos en la tabla de clasificación.		Inventario elaborado	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la DGGD	Inventario	12			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
LGDA	1.2 Realizar la valoración documental por serie documental.		Formulario lleno	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la DGGD	Formulario	1											1		
LMA	1.Implementadas medidas a favor del medio ambiente y eficiencia energética por la Dirección General de Género y Diversidad.																			
LMA	1.1 Instalación de mensajes de ahorro y energía en tomas y apagadores.		Fotos de Tomas y apagadores señalados.	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la DGGD	Acción	3				1				1				1	
LMA	1.2 Separación de los desechos de oficina en recipientes adecuados.		Fotos de depósitos.	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la DGGD	Acción	12		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
LMA	1.3 Colocación de plantas ornamentales.		Fotos de plantas	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la DGGD	Acción	2		1				1							

GOBIERNO DE EL SALVADOR

MINISTERIO DE CULTURA

VII. Autorización.

Autorizado: _____

Licda. Mariemm Pleitez Quiñonez.
Ministra de Cultura.

Revisado: _____

Licda. Claudia Ramírez de Iglesias
Directora General de Planificación y Desarrollo Institucional

Formulado y Elaborado: _____

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

_____

Licda. María Maura Hernández
Técnico Enlace de la Dirección General de Género y Diversidad

Fecha de Autorización: MAR 2022