



MINISTERIO
DE CULTURA

**MINISTERIO DE CULTURA
DESPACHO MINISTERIAL**

DIRECCIÓN GENERAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

PLAN OPERATIVO ANUAL

AÑO 2023

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

EL SALVADOR, 2023

INDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. OBJETIVOS DEL POA.....	3
III. ANÁLISIS DEL ENTORNO.....	4
IV. IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO.....	6
V. GESTIÓN DEL RIESGO.....	8
VI. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES	9
VII. AUTORIZACIÓN.....	13

I. Introducción.

La Dirección General de Género y Diversidad es la dependencia del Ministerio de Cultura que tiene por objetivo el 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.

Con base en dicho objetivo y los establecidos en el Plan Estratégico Institucional se presenta el Plan Operativo Anual 2023 de la Dirección General de Género y Diversidad el cual contempla: un análisis del entorno, 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, normativas, lineamientos y acciones a desarrollar dentro de las competencias institucionales.

Específicos

1. Asesorar, coordinar y promover en la institución 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, Ley Especial Integral de una Vida Libre de Violencia para las mujeres, Política Nacional para el acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Plan de Acción, y al Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo.
3. Promover progresivamente la eliminación de prácticas culturales que refuercen las desigualdades y discriminación de género en las instituciones del Órgano Ejecutivo.

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). ❖ El reglamento interno que regulará la creación del Comité Institucional de Género se encuentra aprobado. ❖ 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 70% sobre la actualización de los Lineamientos institucionales 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 plataforma Google Classroom para brindar capacitaciones virtuales. ❖ Apoyo de las Direcciones Nacionales para llevar a cabo la agenda actividades vinculadas a la visibilización y fomento de respeto a la diversidad y equidad de género ❖ Contamos con espacios adecuados para la realización de las capacitaciones tales como casas de la cultura, MUNA, CENAR y otros.	❖ La promoción de la inclusión y respeto por la diversidad no es obligatorio y es necesario. ❖ Se necesita apoyo de personal especializado en el área de género y población LGBTIQ+, para el diseño de cursos, elaboración de cartas didácticas, ejecución de diplomados, cursos, capacitaciones y para cubrir la demanda de actividades. ❖ Resistencia al cambio de paradigma. ❖ Falta de recursos económicos para atender a los participantes de las capacitaciones como refrigerios entre otros. ❖ Falta de insumos de papelería, sonido, rotafolios, etc. para implementar capacitaciones presenciales. ❖ Falta de transporte para trasladar los recursos necesarios para desarrollar las charlas y capacitaciones.

Factores Externos	
Oportunidades	Amenazas
❖ Trabajo interinstitucional coordinado, para el fomento de espacio de diálogo y asesoramiento sobre problemáticas de discriminación y exclusión. ❖ 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, MITUR, TSE, CNR entre otras). ❖ Las instituciones que tienen mandato identifican a la Dirección General de Género y Diversidad como referente. ❖ Se cuenta con la asesoría del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, como 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.	❖ No contar con el apoyo sobre obligatoriedad en la promoción de la inclusión y respeto a la diversidad. ❖ 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 Classroom ❖ Falta de personal especializado en las temáticas. ❖ 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	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	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.	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	Alta probabilidad	Serio				Riesgo Alto	
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 no en tiempo por las unidades organizativas responsables	DGGD/ Direcciones Nacionales	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										
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 no asignen personal de representación o se resistan a participar	Directora y Equipo Técnico y DGGD/ Direcciones Nacionales y Generales	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.	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	Medianamente Probable	Serio				Riesgo Alto	
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.	No contar con insumos oficiales de entidad rectora, para actualizar la normativa del Ministerio; además de no contar con personal especializado para elaborar la actualización de los Lineamientos.	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	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 situaciones externas.	DGGD/ Direcciones Nacionales y Generales	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 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	8.2.6. Asistencia técnica para promover la inclusión y respeto por la diversidad	Riesgo Estratégico	Incumplimiento de la asistencia técnica por falta de disposición de las instituciones	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	Alta probabilidad	Serio				Riesgo Alto
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 falta de personal técnico e idóneo	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	Muy probable	Serio				Riesgo extremo
RO	1.2. Implementación de Charlas y Capacitaciones	Riesgo Estratégico	No realización de charlas y capacitaciones por poco interés o resistencia a asistir a los procesos de formación ya sea presencial o virtual	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	Alta probabilidad	Serio				Riesgo Alto
RO	A.1.3. Gestión de habilitación de plataforma educativa para automatizar las capacitaciones.	Riesgo Tecnológico	Servicio incompleto a la población por no contar con equipo informático idóneo para utilizar la plataforma.	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	Muy probable	Serio				Riesgo extremo
RO	A.1.4. Elaboración de lineamientos para la detección y referencia de casos de violencia, con énfasis en mujeres de población LGBTIQ+	Riesgo operacional	No elaborar el lineamiento para la detección y referencia de casos de violencia, por falta de personal técnico e idóneo	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	Alta probabilidad	Serio				Riesgo Alto
RO	A.1.5. Asistencia Técnica sobre contenidos para la elaboración de propuesta de campaña de comunicaciones que aporte a la transformación de los modelos sexistas y discriminatorios en el arte, la gestión del conocimiento, el patrimonio cultural y la cultura comunitaria.	Riesgo operacional	Posibilidad de no dar asistencia técnica, por falta de personal técnico e idóneo	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	Alta probabilidad	Serio				Riesgo Alto

V. Gestión del Riesgo.

Riesgo	Gestión de Riesgos
❖ Incumplimiento del fomento de un espacio de dialogo por falta de disposición de las instituciones.	❖ Continuar con las gestión de espacios de dialogo y participación interinstitucional.
❖ Alianza no concretada por cambios en las estructuras internas y de personal de las instituciones.	❖ Capacitar al nuevo personal 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 no asignen personal de representación o se resistan a participar	❖ Comunicación constante con las unidades organizativas participantes, para lograr la transversalización de Igualdad.
❖ No conclusión de la política cero tolerancia por falta de personal especializado en el tema.	❖ Solicitar el acompañamiento y la asistencia técnica del ente rector.
❖ No contar con insumos oficiales de entidad rectora, para actualizar la normativa del Ministerio; además de no contar con personal especializado para elaborar la actualización de los Lineamientos.	❖ Solicitar el acompañamiento y la asistencia técnica del ente rector.
❖ Posibilidad de no realizar la agenda debido a situaciones externas.	❖ Comunicación constante con las unidades organizativas del Ministerio, para lograr la participación en la agenda anual.
❖ Incumplimiento de la asistencia técnica por falta de disposición de las instituciones	❖ Continuar con las gestiones de asistencia técnica a las instituciones que lo solicitan.
❖ Posibilidad de no realizar el diseño del proceso de formación y capacitación debido a falta de personal técnico e idóneo	❖ Solicitar asignación de personal a la Dirección General de Género y Diversidad
❖ No realización de charlas y capacitaciones por poco interés o resistencia a asistir a los procesos de formación ya sea presencial o virtual	❖ Comunicación constante con las unidades organizativas del Ministerio, para lograr la participación en los procesos de formación.
❖ Servicio incompleto a la población por no contar con equipo informático idóneo para utilizar la plataforma.	❖ Continuar con las gestiones interinstitucionales, para lograr el uso de la plataforma; además de obtener equipo informático idóneo para utilizarla.
❖ No elaborar el lineamiento para la detección y referencia de casos de violencia, por falta de personal técnico e idóneo	❖ Solicitar el acompañamiento y la asistencia técnica del ente rector, para la elaboración idónea del documento.
❖ Posibilidad de no dar asistencia técnica, sobre contenidos para la elaboración de propuesta de campaña de comunicaciones, por falta de personal técnico e idóneo	❖ Continuar con las gestiones de asistencia técnica a la institución rectora y de personal técnico, para lograr una propuesta de campaña de comunicaciones efectiva.

VI. Programación de Actividades

DIRECCION GENERAL DE GENERO Y DIVERSIDAD

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	R.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 interinstitucion al realizada					15													
OEI	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 ejecutivo de reuniones (lista de asistencia presencial o virtual, agenda y acuerdos)	A101.11 – 06 Correspondencias	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	Documento	6				1	1	1		1	1	1			
OEI	A.4.1.8.2. Potenciadas las alianzas en los temas pertinentes a mujer, población LGBTI, pueblos indígenas y población afrodescendientes		Informe ejecutivo de alianzas	A101.11 – 06 Correspondencias	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	Documento	3									1	1	1		
OEI	A.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	6				1	1			1	1		1	1	
OEI	R.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 2023	Modelo de gestión elaborado					11													
OEI	A.4.1.9.1. Gestionar reuniones del Comité Institucional de Género		Agendas y listas de asistencia	A101.11 – 06 Correspondencia	Directora y Equipo Técnico y DGGD/ Direcciones Nacionales y Generales	Documento	6			1		1		1		1		1	1	
OEI	A.4.1.9.2. Elaboración de Política Cero Tolerancia al Acoso Sexual		Documento de Política elaborado	A101.11 - 05 Normativa	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	Documento	1							1						
OEI	A.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		Lineamiento Actualizado y Autorizado	A101.11 - 05 Normativa	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	Documento	1											1		
OEI	A.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	Documento	3			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 Proporcionalizado por DGFI)	Meses											
									E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
PDS	R.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.						7	\$ -												
PDS	A.8.2.6 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	Documento	4	\$ -				1		1		1			1	
RO	R.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	Número de capacitaciones en derecho de igualdad.					29	\$ -												
RO	A.1.1. Diseño de Procesos de Formación y Capacitación sobre la cultura de la igualdad		Documentos de cartas didácticas para capacitación	A101.11 - 01 Proyectos	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	Documento	4	\$ -			1			1		1		1		
RO	A.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	Documento	20	\$ -	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1
RO	A.1.3. Gestiones de habilitación de plataforma educativa para automatizar las capacitaciones.		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	A.1.4. Elaboración de lineamientos para la detección y referencia de casos de violencia, con énfasis en mujeres de población LGBTQ+		Documento elaborado	A101.11 - 05 Normativa	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la DGGD	Documento	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
LEIV	R.2. Se cuenta con tres estudios/ investigaciones sobre el aporte de las mujeres a la cultura promovida por la institución rectora de las políticas culturales	Número de estudios sobre el aporte de las mujeres a la cultura					3	\$ -												
LEIV	A.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)		Solicitud a direcciones responsables	A101.11 - 01 Proyectos	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la DGGD	Documento	3	\$ -								1	1	1		
LEIV	R. 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.	Número de normativos					1	\$ -												
LEIV	A.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	R. 1. Obtenido el nivel óptimo de información oficiosa actualizada y disponible.	Número de Información entregada					5	\$ -												
LAIP	A.1.1 Presentar informe cada trimestre (enero, abril, julio y octubre) de la información de tipo oficiosa identificada que se deberá actualizar y reportar.		Memorándum e información entregada	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la DGGD	Información	4	\$ -	1			1			1			1		
LAIP	A. 1.2 Presentar información requerida por la ciudadanía a través de la Oficina de Acceso a la Información.		Memorándum e información entregada	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la DGGD	Información	1	\$ -												1
LGDA	R.1. Continuar con la implementación del sistema institucional de gestión documental y archivos, a partir del avance de 2022	Número de acciones para implementación del SIGDA.					1	\$ -												
LGDA	A.1.1. Actualizar y modificar el cuadro de clasificación documental de la Dirección General de Género y Diversidad.		Tabla de clasificación documental	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la DGGD	Documento	1	\$ -										1		
LGDA	A.1.2. Elaborar inventarios documentales de las series de los años 2015 al 2019 de la DGGD		Inventario por serie documental elaboradas	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la DGGD	Inventario	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
LMA	R.4. Implementadas medidas a favor del medio ambiente y eficiencia energética	Numero de Medidas implementadas					2	\$ -												
LMA	A.4.1. Instruir al personal por medio de 2 memorándum al año, para cumplimiento de procesos de reciclaje, basados en el Plan Institucional de manejo Interno de los desechos sólidos.		Memorandums	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora DGGD	Documento	2	\$ -	1					1						
LMA	R.5. Fortalecida la educación ambiental del personal de la institución, a través de capacitaciones, talleres mensajes de sensibilización y otros	Numero de Participaciones en capacitaciones y talleres					2	\$ -												
LMA	A.5.3. Participar en talleres de Manualidades con reciclaje, que se realizará con otras unidades del Ministerio		Memorandum/ listas de asistencia	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la DGGD	Notas / Documentos	2	\$ -					1					1		



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



VII. Autorización

Autorizado:



Mariem Pleitez
Ministra de Cultura


MINISTERIO DE CULTURA
GOBIERNO DE EL SALVADOR
REPUBLICA DE EL SALVADOR EN LA AMERICA CENTRAL
GOBIERNO DE EL SALVADOR
DESPACHO

Revisado:



Lcda. Claudia Ramirez de Iglesias
Directora General de Planificación y Desarrollo Institucional

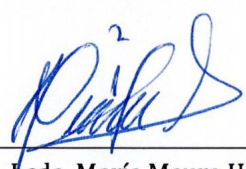

PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL
MINISTERIO DE CULTURA
GOBIERNO DE EL SALVADOR
REPUBLICA DE EL SALVADOR EN LA AMERICA CENTRAL
GOBIERNO DE EL SALVADOR

Formulado y
Elaborado:



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


DIRECCIÓN GENERAL DE GÉNERO Y DIVERSIDAD
MINISTERIO DE CULTURA
GOBIERNO DE EL SALVADOR
REPUBLICA DE EL SALVADOR EN LA AMERICA CENTRAL
GOBIERNO DE EL SALVADOR



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

Fecha de Autorización: _____

ENE 2023

