



MINISTERIO
DE CULTURA

GOBIERNO
DE EL SALVADOR

**MINISTERIO DE CULTURA
DESPACHO
UNIDAD DE GÉNERO**

PLAN OPERATIVO ANUAL 2019

**Licda. Margarita García de Quintanilla
Jefa de Unidad de Género**

San Salvador, Enero de 2019



INDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	OBJETIVOS DEL PLAN.....	4
	a) Objetivo General	
	b) Objetivo Específicos	
III.	ELABORACION DEL DIAGNOSTICO.....	5
IV.	ELABORACION DE MATRIZ DE RIESGO.....	6
V.	MATRIZ DE ACCIONES CONTINGENCIALES.....	6
VI.	HOJA DE APROBACIÓN.....	7
VII.	CRONOGRAMA.....	8



I.- Introducción

El presente Plan Operativo Anual (POA) 2019 de la Unidad de Género, contiene los pasos de las acciones a realizar en Ministerio de Cultura, el cual es el responsable de Asesorar, promover, visibilizar, coordinar y monitorear la transversalización de la Ley Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y armonizar la Normativa de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, criterios previstos en el siguiente plan se aplicarán en un proceso metodológico sencillo.

El Ministerio de Cultura a través de la Unidad de Género, creado hace tres años, se suma como parte del estado a la promoción, sensibilización al personal sobre la disminución de las actitudes androcéntricas dentro de la institución, y al mismo tiempo asesorar y aplicar estrategias sobre la sensibilización de la normativa de una vida libre de violencia para las mujeres, como cumplimiento a esta Ley y la importancia a la Inclusión Social con valores.

El Plan consta de cinco secciones: la primera, es la **Presentación de los Objetivos**, los cuales son los rectores, para difundir el principio de Igualdad y no discriminación como eje transversal en la institución; el segundo es la **Elaboración del diagnóstico**, que es el reconocimiento del estado en que se encuentra la institución en el tema de género entre hombre y mujeres; el tercero es **La Matriz de Riesgo**, consiste la información de forma descriptiva de los niveles de riesgo y los peligros existentes que puedan generar incumplimientos en los objetivos, generando alteraciones en los logros; cuarto **la Matriz Contingencial**, define las posibles alternativas para dar soluciones a los riesgos detectados.

Por último, el **cronograma** que orienta los resultados y acciones a realizar durante 2019



II.OBJETIVOS DEL PLAN

a. Objetivo General:

- Promover la importancia del principio de igualdad y no discriminación como eje transversal en las políticas, planes, programas, proyectos, normativa, lineamientos y acciones a desarrollar en las competencias institucionales, en materia de Género.

b. Objetivo Específico:

- Organizar, promover y explicar el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y los hombres, para el cumplimiento de la ley de Igualdad, equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.
- Organizar, promover y Sensibilizar las acciones para dar cumplimiento a la Ley Espacial Integral de una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
- Promover progresivamente la eliminación de prácticas culturales que refuercen las desigualdades y discriminación de género.
- Asesorar, coordinar, promover, facilitar y monitorear acciones, estrategias y políticas para la incorporación del principio de Igualdad y no discriminación a nivel institucional.
- Definir el tipo de articulaciones institucionales para la incorporación de transversalidad de manera estratégica en las funciones de la institución, incluyendo planificación, programación y presupuesto.



III-. ELABORACION DEL DIAGNOSTICO

Es la atención especializada para las mujeres que enfrentan hechos de violencia, cuya finalidad será brindar asesoramiento integral con condiciones higiénicas y de privacidad, con atención, calidad y calidez, con prioridad a la atención en crisis; así como también, orientar e informar sobre los derechos que les asisten, las medidas relativas a su protección y seguridad, los servicios de emergencia y acogida, incluido la del lugar de prestación de los servicios y el estado en que se encuentran las actuaciones jurídicas o administrativas

El Ministerio de Cultura a través de la Unidad de Género, creado hace tres años, se suma como parte del estado a la promoción, sensibilización al personal sobre las actitudes androcéntricas dentro de la institución , sobre la normativa de una vida libre de violencia para las mujeres, como cumplimiento a esta Ley.

Diagnóstico Análisis del FODA

FORTALEZA	DEBILIDADES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Plan quinquenal de Desarrollo que ubica mediante sus metas estratégicas y líneas de acción el que hacer del Ministerio de cultura. 2. se cuenta con una normativa nacional y tratados internacionales de protección para las mujeres (LIEV). 3. Convenio nacional e internacional por medio de cooperación externa. 4. Compromiso del personal de la Unidad de Género para la realización de metas establecidas. 5. Diagnostico elaborado y a partir de ahí la política institucional de igualdad y equidad sustantiva 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de presupuesto asignado a la Unidad de género. 2. Falta de contratación de personal especializado para la conformación de la Unidad de Género. 3. Poco personal para las capacitaciones.

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. 2. Apoyo de instituciones gubernamentales en el área de fortalecimiento de conocimiento, (ISDEMU, PGR, CSC, Mas-Paz, Dignas, Ministerio de Gobernación, RNP) 3. Apoyo de EFIS en Diplomados para el personal de Ministerio de Cultura en género. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coyuntura política, económica y social del país. 2. Traslado de personal no idóneo para la conformación de la Unidad. 3. No dar la importancia del tema para los seguimientos. 4. No contratación de Personal.

IV. Matriz de Riesgo

Departamento de género	Probabilidad de amenaza	Magnitud de daño	Resultado
Riesgo			
No contar con presupuesto para la realización de actividades con el enfoque de género.	4	4	16
La no asignación de personal idóneo para la Unidad.	3	4	12

V. MATRIZ DE ACCIONES CONTIGENCIAL

Riesgo	Acciones Contingenciales
<p>1. No contar con el presupuesto para realizar actividades propias de la Unidad de género, tales como difusión en la sensibilización de la Normativa y la Transversalización del enfoque de Género.</p> <p>2. No tener presupuesto para las capacitaciones y actividades promocionales.</p> <p>3. No contar con asignación del personal para el fortalecimiento de la Unidad.</p>	<p>1.- Hacer convenios interinstitucionales para el fortalecimiento de la Unidad de Género en la sensibilización, y difusión.</p> <p>2.- Se hará Gestión para las charlas, capacitaciones o talleres con el enfoque de género, con profesionales del área externo.</p> <p>3.- Divulgación de la Normativa Ley de Una Vida Libre de violencia</p> <p>4.- Divulgación de nuevas masculinidades.</p>



MINISTERIO DE CULTURA

GOBIERNO DE EL SALVADOR

VI. HOJA DE APROBACIÓN

AUTORIZACIÓN

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

Autorizado:  

MSC. Silvia Elena Regalado
Ministra de Cultura de la Presidencia de la República.

Revisado:  

Claudia Lissette Ramirez de Iglesia
Jefa de Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional

Formulación y Elaborado por:  

Licda. Lidia Margarita Garcia de Quintanilla
Jefa de Unidad de Género

Fecha de Autorización: MAR. 2019

MINISTERIO DE CULTURA
CRONOGRAMA 2019
UNIDAD DE GÉNERO

CODIGOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	EES	RESULTADOS Y ACCIONES	INDICADORES DE RESULTADOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	UNIDAD ORGANIZATIVA	PERSONA RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	NÚMERO DE ACCIONES ANUALES	PRESUPUESTO DE ACCIONES	MESES												
										E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
GE	OE4. IMPLEMENTAR UN MODELO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL BASADO EN LA CALIDAD Y EXCELENCIA, QUE IMPULSE UNA AMPLIA PARTICIPACIÓN, INCLUSIÓN Y TRANSPARENCIA	4.1. CALIDAD EN EL SERVICIO PAG 18 (INCL. SOCIAL)	R4.1.9. Cumplimiento de un 100% de la estrategia de transversalidad con enfoque de género	Estrategia con enfoque de género cumplida				13			1	1	2	1	1	1	2	1	1	2		
			4.1.9.1 Disminuir en un 50% el sexismo y estereotipo de género.		Informe de actividades personal de Micultura	Unidad de Género	Jefatura y técnicas	3	\$4,750					1				1			1	
			4.1.9.2 talleres, cine fórum y conversatorio dirigido a mujeres		Lista de Asistencia y registro fotográfico	Unidad de Género	Jefatura y técnicas	10	\$7,500		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
GO			R.1 Diagnóstico Institucional, política del enfoque de género y protocolo de la SECULTURA	Diagnóstico Elaborado				1												1		
	(Inclusión social)	1.1 Elaborar protocolo de atención a casos de Acoso sexual y laboral		Documento o guía para el acoso sexual y laboral	Unidad	jefatura	1	\$4,500												1		
		Ejes transversales	R.2 Promover la eliminación de prácticas culturales que refuerzan la desigualdad y discriminación de género	Eliminar prácticas culturales promovidas				7			2		1		2	1					1	
			2.1 Dar lineamientos y seguimiento con el enfoque de género en las actividades culturales que desarrollan Dirección de Red territoriales en al menos 60 casa de la Cultura con las		Documento de Lineamientos elaborados	Unidad de Género	Jefatura y técnicas	2			1										1	

