



MINISTERIO
DE CULTURA

**DESPACHO MINISTERIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE GÉNERO**

**PLAN OPERATIVO ANUAL
AÑO 2024**

**Lcda. Keny Margarita Rodríguez Najarro
Directora General de Género**

EL SALVADOR, 2024



INDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. OBJETIVOS DEL POA	3
III. ANÁLISIS DEL ENTORNO.....	4
IV. IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO	7
V. GESTIÓN DEL RIESGO.....	12
VI. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES.....	13
VII. AUTORIZACIÓN	21

I. Introducción

La Dirección General de Género 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 de los Derechos Humanos.

Con base en dicho objetivo y los establecidos en el Plan Estratégico Institucional se presenta el Plan Operativo Anual 2024 de la Dirección General de Género, 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 de los Derechos Humanos, 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 de los Derechos Humanos.
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
<ul style="list-style-type: none"> ❖ 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, pueblos indígenas, población afrodescendiente y otras poblaciones vulnerables (Dirección General de Multiculturalidad y Dirección General de Género). ❖ El reglamento interno que regula la creación y razón de ser del Comité Institucional de Género se encuentra aprobado y vigente. ❖ 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 gestionado su elaboración con Dirección General de Relaciones internacionales y Cooperación ❖ Se ha avanzado en un 80% sobre la actualización de los Lineamientos institucionales para el enfoque de género y cultura de igualdad. ❖ Se cuenta con el mandato y Plan Quinquenal de la Dirección General de Género para promover la inclusión y respeto de los Derechos Humanos. ❖ Se cuenta con plataforma de la Unidad de Formación Especializada del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer y la herramienta Google Classroom para brindar capacitaciones virtuales. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se necesita apoyo de personal especializado en el área de género, cultura de igualdad y Derechos Humanos , para el diseño de cursos, elaboración de cartas didácticas, ejecución de diplomados, cursos, capacitaciones y para cubrir la demanda de actividades. ❖ Se necesita apoyo de personal especializado en el área de género, cultura de igualdad y Derechos Humanos para la elaboración de documentos, e informes. ❖ Resistencia al cambio de patrones culturales, reglas y normas sociales.



Factores Internos	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Apoyo de las Direcciones Nacionales para llevar a cabo la agenda de actividades vinculadas a la visibilización, cultura de igualdad, fomento de respeto de los Derechos Humanos y equidad de género. ❖ Contamos con espacios adecuados para la realización de las capacitaciones tales como casas de la cultura, Museo Nacional de Antropología, Centro Nacional de Artes, Museos Regionales y otros. 	

Factores Externo	
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Trabajo interinstitucional coordinado, para el fomento de espacio de diálogo y asesoramiento sobre problemáticas de discriminación y exclusión. ❖ Algunas de las instituciones tienen personal designado en las temáticas de discriminación y exclusión. ❖ Existe oportunidad de trabajar con instituciones públicas y privadas que dentro de sus mandatos le corresponden las temáticas de mujer, pueblos indígenas y población afrodescendiente. (Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Ministerio de Turismo, Tribunal Supremo Electoral, Fondo de Población de las Naciones Unidas, Universidades, entre otras). ❖ Las instituciones que tienen mandato identifican a la Dirección General de Género 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, actividades de sensibilización de forma presencial y virtual en las temáticas. ❖ Contamos con alianzas con instituciones que se suman a la agenda de actividades y aportan a los temas de las capacitaciones, formaciones y actividades de sensibilización. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ No contar con el apoyo sobre la obligatoriedad en la promoción de la cultura de igualdad y respeto de los derechos Humanos. ❖ 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. ❖ Percepciones generalmente negativas o irracionales hacia personas o grupos en eventual situación de vulnerabilidad. ❖ Las instituciones no cuentan con sistemas y equipo informático actualizados para usar la herramienta Google Classroom. ❖ Resistencia para asistir a procesos de formación, capacitación y actividades de sensibilización.



Factores Externo	
Oportunidades	Amenazas
❖ Alianzas con instituciones rectoras en las temáticas tales como el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, que da su opinión técnica sobre cartas didácticas o sobre el diseño de los cursos.	

La Dirección General de Género 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 Igualdad.

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	
		Tipo de Riesgo	Descripción del Riesgo	Responsable	Calificación del riesgo		Nivel de Riesgo				
					Probabilidad	Impacto	E	A	M		B
OEI	R.4.1.8. Coordinada la comunicación interinstitucional gubernamental, para la aplicación del enfoque de respeto, inclusión y equidad de género de 2021 al 2024										
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.	Estratégico	Incumplimiento del fomento de un espacio de dialogo por falta de disposición de las instituciones	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la Dir. Gral. Género	Alta probabilidad	Serio					Riesgo Alto
OEI	A.4.1.8.2. Estimulación de alianzas en los temas pertinentes a mujer, pueblos indígenas, población afrodescendientes y otras poblaciones en eventual situación de vulnerabilidad.	Estratégico	Alianza no concretada por cambios en las estructuras internas en las instituciones y la salida de los grupos de alianza internacional.		Alta probabilidad	Serio					Riesgo Extremo
OEI	A.4.1.8.3. Atención de requerimientos de información de instituciones rectoras vinculadas a los temas de mujer.	Riesgo de Planeación, Administración y Coordinación	Que la información sea reportada inadecuadamente o fuera de tiempo por las unidades organizativas responsables.	Dir. Gral. Género/ Direcciones Nacionales	Mediana Probable	Bajo					Riesgo moderado
OEI	R.4.1.9. Elaborado el modelo de gestión cultural, basado en la igualdad, respeto y equidad, durante los meses de enero a diciembre de 2024										
OEI	A.4.1.9.1. Gestión de reuniones del Comité institucional de género.	Riesgo de Planeación, Administración y Coordinación	Que las unidades organizativas que forman parte del comité no continúen participando.	Directora y Equipo Técnico y Dir. Gral. Género/ Direcciones Nacionales y Generales	Remoto	Bajo					Riesgo Bajo

Códigos	Resultados y Acciones	Identificación del riesgo			Análisis del riesgo					Descripción de la calificación del riesgo	
		Tipo de Riesgo	Descripción del Riesgo	Responsable	Calificación del riesgo		Nivel de Riesgo				
					Probabilidad	Impacto	E	A	M		B
OEI	A.4.1.9.2. Elaboración de Política Cero Tolerancia al Acoso Sexual.	Riesgo de Personal	No conclusión de la política cero tolerancia.	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la Dir. Gral. Género	Mediana Probable	Serio					Riesgo Alto
LIEV	R.1. Elaborados tres estudios/ investigaciones sobre el aporte de las mujeres a la cultura promovida por la institución rectora de las políticas culturales.										
LIEV	A.1.1. Ejecución de 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)	Riesgo Operacional	No realizar la coordinación institucional para lograr la participación de personal investigador, en estudios sobre el aporte de las mujeres a la cultura	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la Dir. Gral. Género	Alta probabilidad	Serio					Riesgo Extremo
LIEV	R. 2. Se cuenta con mecanismos y normativas para eliminar el sexismo y la discriminación en la promoción cultural de la Institución rectora de políticas culturales.										
LIEV	A.2.1 Gestión de mecanismos para eliminar el sexismo y la discriminación en la promoción cultural.	Riesgo Operacional	No lograr gestiones para elaboración de normativas para eliminar el sexismo y la discriminación en la promoción cultural	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la Dir. Gral. Género	Alta probabilidad	Serio					Riesgo Extremo
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.										

Códigos	Resultados y Acciones	Identificación del riesgo			Análisis del riesgo					Descripción de la calificación del riesgo	
		Tipo de Riesgo	Descripción del Riesgo	Responsable	Cualificación del riesgo		Nivel de Riesgo				
					Probabilidad	Impacto	E	A	M		B
PDS	A.8.2.6. Asistencia técnica para promover la inclusión y respeto por las poblaciones diversas.	Riesgo Estratégico	Incumplimiento de la asistencia técnica por falta de disposición de las instituciones solicitantes	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la Dir. Gral. Género	Alta probabilidad	Serio					Riesgo Alto
PNI 2021-2025	P.1.1.3. Adoptados e implementados lineamientos que garanticen la eliminación de los contenidos sexistas, misóginos, racistas, capacitistas y de cualquier índole discriminatoria que, reproducen y refuerzan la violencia contra las mujeres de todos los medios de comunicación tradicionales y digitales, de la publicidad y de los espectáculos públicos, tanto del ámbito público y privado.										
PNI 2021-2025	A.1.1.3.1. Actualización de los lineamientos institucionales para el desarrollo de actividades artísticas y culturales para la igualdad y no discriminación, conforme a la Política Nacional de Igualdad y la Política Nacional para el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia y su plan de acción 2021-2025.	Riesgo operacional	No contar con insumos oficiales de entidad rectora, para actualizar la normativa del Ministerio	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la Dir. Gral. Género	Mediana mente Probable	Serio					Riesgo Alto
PNI 2021-2025	A. 1.1.3.2. Asistencia técnica para la actualización de los Lineamientos institucionales para el desarrollo de actividades artísticas y culturales para la igualdad y no discriminación.	Riesgo operacional	No contar con insumos oficiales de entidad rectora, para actualizar la normativa del Ministerio	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la Dir. Gral. Género	Mediana mente Probable	Serio					Riesgo Alto
PNI 2021-2025	P.1.1.4. Creada y ejecutándose una estrategia cultural 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.										



Códigos	Resultados y Acciones	Identificación del riesgo			Análisis del riesgo					Descripción de la calificación del riesgo	
		Tipo de Riesgo	Descripción del Riesgo	Responsable	Calificación del riesgo		Nivel de Riesgo				
					Probabilidad	Impacto	E	A	M		B
PNI 2021-2025	A.1.1.4.2. Dos actividades en el marco de la conmemoración de fechas emblemáticas para contribuir al fomento de la igualdad, no discriminación y respeto de los derechos humanos de las mujeres (2 actividades en marzo, 2 actividades en junio y 2 en noviembre)	Riesgo operacional	No realización de las actividades de fechas emblemáticas debido a situaciones externas.	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la Dir. Gral. Género	Alta probabilidad	Serio					Riesgo Alto
PNI 2021-2025	P.1.1.6. Formados y sensibilizados, con un enfoque de ciclo de vida e interseccionalidad, servidoras y servidores públicos, en prevención de la violencia.										
PNI 2021-2025	A.1.1.6.1. Diseño de procesos de formación y capacitación sobre la cultura de la igualdad y no discriminación para personal institucional y funcionarios de entidades del ejecutivo.	Riesgo operacional	Inviabilidad la realización de diseño de procesos de formación y capacitación.	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la Dir. Gral. Género	Muy probable	Serio					Riesgo extremo
PNI 2021-2025	P.1.2.2. Creados y funcionando servicios especializados para detectar los riesgos de violencia contra las mujeres por motivos de orientación sexual o identidad de género en todo el ciclo de vida.										
PNI 2021-2025	A.1.2.2.1. Elaboración de lineamientos para la detección y referencia de casos de violencia, con énfasis en mujeres.	Riesgo operacional	Improbable elaboración del lineamiento para la detección y referencia de casos de violencia	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la Dir. Gral. Género	Alta probabilidad	Serio					Riesgo Alto
PNI 2021-2025	P.1.3.4. Creada e implementándose permanentemente campañas comunicacionales estatales, para sensibilizar a la población y promover los espacios recreativos y deportivos inclusivos, seguros para las mujeres.										

Códigos	Resultados y Acciones	Identificación del riesgo			Análisis del riesgo					Descripción de la calificación del riesgo	
		Tipo de Riesgo	Descripción del Riesgo	Responsable	Cualificación del riesgo		Nivel de Riesgo				
					Probabilidad	Impacto	E	A	M		B
PNI 2021-2025	A.1.3.4.2. Asistencia técnica sobre contenidos para la elaboración de propuesta de campaña de comunicaciones que a porte 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	Inviabile brindar asistencia técnica en las temáticas de campañas comunicacionales	Directora y Equipo Técnico y Administrativo de la Dir. Gral. Género	Alta probabilidad	Serio					Riesgo Alto
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.										
RO	A.1.1.1. 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 Dir. Gral. Género	Alta probabilidad	Serio					Riesgo Alto
RO	A.1.2. Gestión de habilitación de plataforma educativa para automatizar las capacitaciones con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.	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 Dir. Gral. Género	Muy probable	Serio					Riesgo extremo

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 la gestión de espacios de dialogo y participación interinstitucional.
❖ Alianza no concretada por cambios en las estructuras internas en las instituciones y la salida de los grupos de alianza internacional.	❖ Capacitar al personal y retomar el trabajo realizado. Mantener información actualizada sobre los avances en las temáticas.
❖ Que la información sea reportada inadecuadamente o fuera de 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 continúen participando.	❖ Comunicación constante con las unidades organizativas participantes, para lograr el nombramiento de sus representantes.
❖ No conclusión de la política cero tolerancia.	❖ Solicitar el acompañamiento y la asistencia técnica del ente rector y gestión de cooperación externa para consultoría.
❖ No realizar la coordinación institucional para lograr la participación de personal investigador, en estudios sobre el aporte de las mujeres a la cultura.	❖ Continuar con la gestión de apoyo con el Archivo General de la Nación, para lograr la participación del equipo investigador.
❖ No lograr gestiones para elaboración de normativas para eliminar el sexismo y la discriminación en la promoción cultural.	❖ Continuar con la gestión acompañamiento y asistencia técnica, para la elaboración idónea del documento.
❖ Incumplimiento de la asistencia técnica por falta de disposición de las instituciones solicitantes.	❖ Continuar con las gestiones de asistencia técnica a las instituciones solicitantes.
❖ No contar con insumos oficiales de entidad rectora, para actualizar la normativa del Ministerio.	❖ Solicitar el acompañamiento y la asistencia técnica del ente rector.
❖ No realización de las actividades de fechas emblemáticas debido a situaciones externas.	❖ Comunicación constante con las unidades organizativas del Ministerio, para lograr la participación en las actividades.
❖ Inviabile la realización de diseño de procesos de formación y capacitación.	❖ Gestionar el acompañamiento y la asistencia técnica del ente rector.
❖ Improbable elaboración del lineamiento para la detección y referencia de casos de violencia.	❖ Solicitar el acompañamiento y la asistencia técnica del ente rector, para la elaboración idónea del documento.
❖ Inviabile brindar asistencia técnica en las temáticas de campañas comunicacionales.	❖ Continuar con las gestiones de asistencia técnica a la institución rectora, para lograr una propuesta de campaña de comunicaciones efectiva.
❖ 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 jefaturas de 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.

VI. Programación de Actividades

DIRECCION GENERAL DE GÉNERO

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 Proporcional 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 inclusión y equidad de género de 2021 al 2024	Comunicación interinstitucional 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 de reuniones (lista de asistencia presencial o virtual, agenda y acuerdos)	A101.11 – 06 Correspondencia	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la Dir. Gral. Género	Documento	6	\$ -		1		1	1		1	1			1				
OEI	A.4.1.8.2. Estimulación de alianzas en los temas pertinentes a mujer, pueblos indígenas, población afrodescendientes y otras poblaciones en eventual situación de vulnerabilidad.		Informe de alianzas	A101.11 – 06 Correspondencia	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la Dir. Gral. Género	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.		Documento generado	A101.11 – 06 Correspondencia	Dirección Gral. Género/ 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 durante los meses de enero a diciembre de 2024.	Modelo de gestión elaborado					7	\$ -															
OEI	A.4.1.9.1. Gestión de reuniones del Comité Institucional de Género		Agendas y listas de asistencia	A101.11 – 06 Correspondencia	Dirección Gral. Género / 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.	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		
LIEV	R.2. Elaborados tres estudios/ investigaciones sobre el aporte de las mujeres a la cultura promovida por la institución rectora de las políticas culturales.	Número de estudios/ Investigaciones realizadas					1	\$ -														
LIEV	A.2.1. Ejecución de 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 Dir. Gral. Género	Documento	1	\$ -		1												
LIEV	R. 3. 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					2	\$ -														
LIEV	A.3.1. Gestión de mecanismos para eliminar el sexismo y la discriminación en la promoción cultural.		Documento de lineamientos enviado a las dependencias	A101.11 - 05 Normativa	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la Dir. Gral. Género	Documento	2	\$ -			1										1	
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.	Marco político institucional fortalecido					4	\$ -														
PDS	A.8.2.6. Asistencia técnica para promover la inclusión y el respeto.		Documentos generados	A101.11 - 01 Proyectos	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la Dir. Gral. Género	Documento	4	\$ -				1			1					1		1



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

MINISTERIO
DE CULTURA

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		
PNI 2021-2025	R. P.1.1.3. Adoptados e implementados lineamientos que garanticen la eliminación de los contenidos sexistas, misóginos, racistas, capacitistas y de cualquier índole discriminatoria que, reproducen y refuerzan la violencia contra las mujeres de todos los medios de comunicación tradicionales y digitales, de la publicidad y de los espectáculos públicos, tanto del ámbito público y privado.	Lineamientos institucionales adaptados e implementados					2	\$ -														
PNI 2021-2025	A.1.1.3.1. Actualización de los lineamientos institucionales para el desarrollo de actividades artísticas y culturales para la igualdad y no discriminación, conforme a la Política Nacional de Igualdad y la Política Nacional para el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia y su plan de acción 2021-2025.		Documentos actualizados	A101.11 - 05 Normativa	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la Dir. Gral. Género	Documento	1	\$ -														1
PNI 2021-2025	A. 1.1.3.2. Asistencia técnica para la actualización de los Lineamientos institucionales para el desarrollo de actividades artísticas y culturales para la igualdad y no discriminación.		Documento con aportes elaborado	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la Dir. Gral. Género	Documento	1	\$ -														1
PNI 2021-2025	R. P.1.1.4. Creada y ejecutándose una estrategia cultural 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.	Estrategia cultural creada y en ejecución					6	\$ -														
PNI 2021-2025	A.1.1.4.2. Dos actividades en el marco de la conmemoración de fechas emblemáticas para contribuir al fomento de la igualdad, no discriminación y respeto de los derechos humanos de las mujeres (2 actividades en marzo, 2 actividades en junio y 2 en noviembre)		Convocatorias a dependencias y listas de asistencia de los eventos	A101.11 - 01 Proyectos	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la Dir. Gral. Género	Documento	6	\$ -			2			2								2



MINISTERIO DE CULTURA

GOBIERNO DE EL SALVADOR

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 Proporcional por DGFI)	Meses														
									E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
PNI 2021-2025	R. P.1.1.6. Formados y sensibilizados, con un enfoque de ciclo de vida e interseccionalidad, servidoras y servidores públicos, en prevención de la violencia.	Número de servidores públicos formados y sensibilizados					4	\$ -															
PNI 2021-2025	A.1.1.6.1. Diseño de procesos de formación y capacitación sobre la cultura de la igualdad y no discriminación para personal institucional y funcionarios de entidades del ejecutivo.		Documentos de cartas didácticas para capacitación	A101.11 - 01 Proyectos	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la Dir. Gral. Género	Documento	4	\$ -			1			1						1			
PNI 2021-2025	R. P.1.2.2. Creados y funcionando servicios especializados para detectar los riesgos de violencia contra las mujeres por motivos de orientación sexual o identidad de género en todo el ciclo de vida.	Número de servicios especializados creados y funcionando					1	\$ -															
PNI 2021-2025	A.1.2.2.1. Elaboración de lineamientos para la detección y referencia de casos de violencia, con énfasis en mujeres.		Documento elaborado	A101.11 - 05 Normativa	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la Dir. Gral. Género	Documento	1	\$ -														1	
PNI 2021-2025	R. P.1.3.4. Creada e implementándose permanentemente campañas comunicacionales estatales, para sensibilizar a la población y promover los espacios recreativos y deportivos inclusivos, seguros para las mujeres.	Número de campañas comunicacionales estatales creadas e implementándose					1	\$ -															
PNI 2021-2025	A.1.3.4.2. Asistencia técnica sobre contenidos para la elaboración de propuesta de campaña de comunicaciones que a porte a la transformación de los modelos sexistas y discriminatorios en el arte, la gestión del conocimiento, el patrimonio cultural y la cultura comunitaria.		Documento con aportes elaborado por solicitud de DGCI	A101.11 - 01 Proyectos	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la Dir. Gral. Género	Documento	1	\$ -															1



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

MINISTERIO
DE CULTURA

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 Proporcional por DGFI)	Meses													
									E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
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.					23	\$ -														
RO	A.1.1. 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 Dir. Gral. Género	Documento	20	\$ -		1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
RO	A.1.2. Gestión de habilitación de plataforma educativa para automatizar las capacitaciones con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.		Solicitud de habilitación de plataforma	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la Dir. Gral. Género	Documento	3	\$ -			1				1					1		
LGDA	R.1. Implementado el sistema institucional de gestión documental y archivos, a partir del avance experimentado en 2023.	Sistema implementado					1	\$ -														
LGDA	A.1.2. Elaboración de inventarios documentales de las series de los años 2019 al 2023 de la Dirección General de Género.		Inventario por serie documental elaboradas	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la Dir. Gral. Género	Inventario	1	\$ -														1
LMA	R.1. Cumplimiento de herramientas de gestión ambiental.	Número de herramientas cumplidas					5	\$ -														
LMA	A. 1.1. Comprobación de que el personal de la unidad conoce y ha leído la Política Institucional de Gestión Ambiental.		Memorándum	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora Gral. Género	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 Proporcional por DGFI)	Meses													
									E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
LMA	A. 1.2. Comprobación de que el personal de la unidad ha leído el Plan de Manejo Integral de los Desechos Sólidos.		Memorándum	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora Gral. Género	Documento	1	\$ -	1													
LMA	A. 1.3. Comprobación que el personal de la unidad ha leído los lineamientos para la separación correcta de los desechos sólidos		Memorándum	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora Gral. Género	Documento	1	\$ -	1													
LMA	A. 1.4. Comprobación de que el personal de la unidad ha leído las Medidas Ecoeficiencia Institucional emitidas para los empleados del Ministerio de Cultura		Memorándum	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora Gral. Género	Documento	1	\$ -	1													
LMA	1.5. Remisión de copia de documentos comprobatorios a la Dirección General Ambiental, de los numerales 1.1, 1.2,1.3 y 1.4 en el mes de marzo 2024.		Correo electrónico	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora Gral. Género	Documento	1	\$ -			1											
LMA	R. 2. Definida la Transversalización de la gestión ambiental en los servicios que brinda el Ministerio	Transversalización de la gestión ambiental definida					2	\$ -														
LMA	A. 2.3. Ejecución de al menos 2 acciones al año con enfoque al Cambio Climático y Género para personal de la Institución.		Memorándum/ listas de asistencia	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora y Equipo Técnico y administrativo de la Dir. Gral.	Notas / Documentos	2	\$ -												2		
LMA	R. 3. Ejecutadas las Acciones de ecoeficiencia	Número de acciones de ecoeficiencia ejecutadas					2	\$ -														
LMA	A. 3.1. Ejecución las acciones expresadas en los romanos XI y XII de la Política Institucional de Gestión Ambiental, presentando informe a la Dirección General Ambiental.		Memorándum expresando las medidas que se toman en actividades	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora Gral. Género	Documento	1	\$ -												1		



MINISTERIO
DE CULTURA

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			
LAIP	A. 1.1.2. Remisión de documento normativo que corresponda según unidad administrativa según detalle anexo u otra normativa creada que no se encuentre en dicho listado.		Memorándum e información entregada	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora Gral. Género	Documento	2	\$ -					1									1	
LAIP	A. 1.3.2. Remisión de currículum vitae de aquellos nuevos miembros que se integren a este grupo de funcionarios o que se necesite actualizar.		Memorándum e información entregada	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora Gral. Género	Documento	1	\$ -															1
LAIP	A. L2/1.27.1. Remisión de memorándum indicando la información que se quiera publicar, adjuntando el respectivo documento en PDF.		Memorándum e información entregada	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora Gral. Género	Documento	4	\$ -	1			1			1								1
LAIP	A. L2/1.27.2. Remisión de actualización de la información publicada en este rubro.		Memorándum e información entregada	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora Gral. Género	Documento	4	\$ -	1			1			1								1
LAIP	R. 2. Presentado el informe sobre la información de tipo reservada de la unidad administrativa.	Número de Información entregada					2	\$ -															
LAIP	A. 2.1. Remisión de memorándum indicando la información a reservar, o actualización de la ya reservada.		Memorándum e información entregada	A101.11 - 04 Expedientes de procesos administrativos	Directora Gral. Género	Documento	2	\$ -					1										1

Keny Margarita Rodríguez Najera

Lcda. Keny Margarita Rodríguez Najera
Directora General de Género

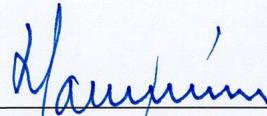




MINISTERIO
DE CULTURA

VII. Autorización

Autorizado:



Mariem Pleitez
Ministra de Cultura



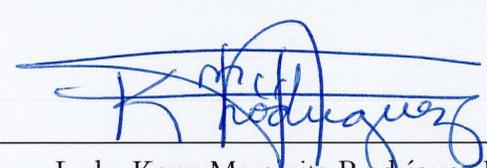
Revisado:



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

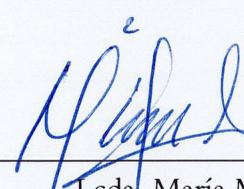


Formulado y
Elaborado:



Lcda. Keny Margarita Rodriguez Najarro
Directora General de Género





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

Fecha de Autorización:

ENE 2024