



**SECRETARIA DE CULTURA DE LA PRESIDENCIA
DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION CULTURAL
DEPARTAMENTO DE GÉNERO**

PLAN OPERATIVO ANUAL 2017

**Licda. Margarita García de Quintanilla
Jefa del Departamento de Género**



San Salvador, Marzo de 2017



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) 2017 del departamento de Género, contiene los pasos de las acciones a realizar en la Secretaría de Cultura de la Presidencia, el cual es el responsable de visibilizar, asesorar, 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 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 2017





II.OBJETIVOS DEL PLAN

a. **Objetivo General:**

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

b. **Objetivo Especifico:**

- Organizar, facilitar, explicar el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y los hombres, para el cumplimiento de la ley de una vida libre de violencia para las mujeres.
- 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 D IAGNOSTICO

DECRETO N°520

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR,

- I. Que la constitución reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común. En consecuencia es obligación del estado asegurar a las personas habitantes de la república, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social. Así mismo, el art. 144, establece que los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la república.
- II. Que mediante el decreto 430, de fecha 23 de agosto de 195, publicado en el Diario Oficial N°154, Tomo N° 328, de esa misma fecha, se ratificó la convención interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer.

De tal manera la Ley Especial Integral para una vida Libre de violencia para las Mujeres. En el art. 25 La Creación de las Unidades Institucionales de atención Especializada para las mujeres.

Se hace necesario la creación de las Unidades Institucionales de atención especializada para las mujeres que enfrentan hechos de violencia, cuya finalidad será brindar servicios integrales con condiciones higiénicas y de privacidad, con atención con calidad y calidez, con prioridad a la atención en crisis; así como también, asesorar 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

La Secretaria de Cultura a través del Departamento de Género, creado hace un año, 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.

SECRETARÍA DE CULTURA
DE LA PRESIDENCIA





Diagnóstico Análisis del FODA

EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER

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 Secretaria de cultural.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 del Departamento de Género para la realización de metas establecidas.	<ol style="list-style-type: none">1. Falta de presupuesto para la institución y por ende para el departamento de género.2. Falta de contratación de personal especializado para la conformación del departamento.

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, Dignas, Ministerio de Gobernación, RNP)3. Apoyo de EFIS en Diplomados para el personal de Secultura 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 del departamento





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 el departamento	3	3	9

V. MATRIZ DE ACCIONES CONTIGENCIAL

Riesgo	Acciones Contingenciales
<ol style="list-style-type: none">1. No contar con el presupuesto para realizar actividades propias del departamento de género, tales como difusión en la sensibilización de la Normativa y la Transversalización del enfoque de Género.2. No contar con asignación del personal para el fortalecimiento del departamento.	<ol style="list-style-type: none">1.- Hacer convenios interinstitucionales para el fortalecimiento del departamento de Género en la sensibilización, y difusión.2.-Se hará Gestión para las charlas, capacitaciones o talleres con el enfoque de género, con profesionales del área.3.- Divulgación de la Normativa Ley de Una Vida Libre de violencia



VI. HOJA DE APROBACIÓN

AUTORIZACIÓN

El presente Plan, entrará en vigencia a partir de la autorización de la Secretaria de Cultura de la Presidencia de la República.

Autorizado: _____

MSC. Silvia Elena Regalado

Secretaria de Cultura de la Presidencia de la República.



VoBo _____

MSC. Nohemy Navas Aguilar

Directora General de Administración Cultural.



Revisado: _____

Claudia Lissette Ramírez de Iglesias

Jefa del Departamento de Organización y Planificación



Formulación y Elaborado por: _____

Licda. Lidia Margarita García de Quintanilla

Jefa de Departamento de Género



ABR 2017

Fecha de Autorización: _____

SECRETARÍA DE CULTURA DE LA PRESIDENCIA
CRONOGRAMA 2017
DEPARTAMENTO DE GÉNERO

CODIGOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	EJES	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	R4.1.9 Cumplimiento de un 100% de la estrategia de transversalidad con enfoque de género	Estrategia con enfoque de género cumplida				29			3	5	5	1	1	2	5	2	4	1	
			4.1.9.1 Disminuir en un 50% el sexismo y estereotipo de género		Informe de evaluación cualitativa actitudinal de personal de Secultura.	Departamento de Género	Jefatura y técnicas	9	\$1,500				3				3		3		
			4.1.9.2 talleres, cine fórum y conversatorio dirigido a mujeres		Informe de participación de los eventos a realizar en materia de Género.	Departamento de Género	Jefatura y técnicas	20	\$7,500	3	5	2	1	1	2	2	2	2	1	1	
GO			R.1 Diagnostico institucional, política del enfoque de género y protocolo de la SECULTURA	Diagnóstico Elaborado				8							3	1	1	1	1	1	
			A.1 Elaborar Diagnostico institucional		Documento del diagnostico institucional elaborado	Departamento de Género	Jefatura y consultores	1	\$4,500						1						
			A.2 Elaborar Política de enfoque de género administración cultural		Documento de política de enfoque de género elaborado	Departamento de Género	Jefatura y consultores	1	\$2,000						1						
			A.3 Elaborar protocolo de atención a casos de Acoso sexual y laboral		Documento para la identificación del acoso sexual y laboral	Departamento de Género	Jefatura y consultores	6	\$1,000						1	1	1	1	1	1	



CODIGO S	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	EJES	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
GO			R.2 Implementar el Sistema Institucional de Archivos					22			2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
			A1. Describir documentos (inventarios, índices, guías)					11			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
			A2. Clasificar, según la tabla de clasificación proporcionada por la UGDA.					11			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
									\$16,500*												

JEFE/A O DIRECTOR/A QUE AUTORIZA: Lcda. Lidia Margarita García de Quintanilla

Firma y Sello



*Este presupuesto no incluye: personal de SEC y servicios, transporte, papelería, equipo informático.