



OBJETIVOS Y METAS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

REPORTE DE ACCIONES IMPLEMENTADAS
(PLANES, PROGRAMAS, PROYECTOS, METAS, ACTIVIDADES RELEVANTES)
EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA AGENDA 2030.

| OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE | METAS | ACTIVIDADES | RESPONSABLES |
|--|--|---|---|
| 3. SALUD Y BIENESTAR | 3.d Reforzar la capacidad de todos los países, en particular los países en desarrollo, en materia de alerta temprana, reducción de riesgos y gestión de los riesgos para la salud nacional y mundial | <ul style="list-style-type: none"> Plan de Emergencia Institucional. Plan de Contingencia Institucional. Planes de Contingencia y Continuidad del servicio. Procedimientos operativos bajo políticas de operación y seguridad SST. Planes de salud preventiva. Certificación Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST ISO 45001 Certificado. | DIRECCIÓN DE OPERACIONES UNIDAD DE GESTIÓN DE RIESGOS UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL |
| 5. IGUALDAD DE GENERO | 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública | <ul style="list-style-type: none"> Código de Ética. Código de Conducta. Política de Prevención de la Violencia de Género y de Vulneración a los Derechos Humanos. Protocolo de Violencia basada en Genero y Vulneración a los Derechos Humanos. | DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO - USSO DIRECCIÓN DE VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN SOCIAL |
| 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO | 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor | <ul style="list-style-type: none"> Acorde a la Normativa Legal del MDT se cuenta con el 4% de personal con discapacidad sobre población del personal Administrativo. 28,74% de mujeres forman la nómina de servidoras que cumplen funciones Administrativas y Operativas en el CB-DMQ | DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO - USSO |
| | 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios | <ul style="list-style-type: none"> Reglamento Higiene y Seguridad (07 de febrero de 2022) / Resolución Aprobación del RHS -MDT 2022 Manual de bioseguridad para el personal de emergencia Reglamento de funcionamiento interno de COPASST Identificación de peligros y evaluación de riesgos. Política de Prevención del Consumo de Alcohol Tabaco y otras Sustancias Política de Preparación Prevención y Respuesta ante Emergencias Política de Prevención de Acoso Laboral Política de Elementos y Equipos de Protección Personal. Procedimiento del sistema de gestión de Salud y Seguridad en el trabajo | DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO - USSO UNIDAD DE GESTIÓN DE RIESGOS |
| 13. ACCION POR EL CLIMA | 13.1 Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países | <ul style="list-style-type: none"> Plan de Activación Preventivo y de respuesta ante la incidencia de incendios forestales. Planes de Preparación y Respuesta ante Eventos Adversos. Procedimientos de Gestión Operativa para la Gestión de Emergencias. | DIRECCIÓN DE OPERACIONES |
| | 13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana | <ul style="list-style-type: none"> Plan de Vinculación con la comunidad. Programa Educomunicacional "Hola Pola". Activaciones Lúdicas en Centros Educativos y Espacios Comunitarios. | DIRECCIÓN DE OPERACIONES DIRECCIÓN DE VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD |
| 16. PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS | 16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas | <ul style="list-style-type: none"> Establecimiento de un Sistema de Gestión Antisoborno SGAS bajo la Norma ISO 37001 Certificado que minimice el riesgo de soborno, establecimiento de controles y acceso anónimo a la denuncia ante evidencias y/o sospechas de soborno. | DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA FINANCIERA DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN |
| | 16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas | <ul style="list-style-type: none"> Documentación formal de aceptación Políticas Antisoborno. Código de Ética. | DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA FINANCIERA DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN |
| | 16.10 Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales | <ul style="list-style-type: none"> Acceso a la información pública bajo normativa LOTAIP, directrices institucionales y/o Gobierno desconcentrado. | DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA FINANCIERA DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN |

FIRMAS DE RESPONSABILIDAD

Elaborado por:
Mgs. Juan Fernando Rodríguez
DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA
FINANCIERA

