



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!



MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO UNIDAD TÉCNICA DE GÉNERO

USO CORRECTO DE LOS CRITERIOS DE GÉNERO

Agosto 2022



CRISTIANA, SOCIALISTA, SOLIDARIA!

Ministerio de Hacienda y Crédito Público

Unidad Técnica de Género

Medicina Legal 2 cuadras abajo, Edificio Julio

Buitrago MHCP;

Teléfonos 22660661 Voip 80305-147

www.hacienda.gob.ni

TOD@S JUNTE@S, VAMOS ADELANTE...!

FUERZA DE PUEBLO QUE VENCE...!

UNIDAD PARA LA PROSPERIDAD...!

CON DANIEL, EL FRENTE, EL PUEBLO PRESIDENTE...!

INDICE

	Páginas
INTRODUCCIÓN	
I. Criterios de Género	
I.1 Criterio Desagregación por Sexo. (DS)	3
I.2 Criterio Marco Normativo de Género (MNG)	4
La Constitución Política de Nicaragua	
Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades	
Política de Género	
Plan Nacional de Lucha Contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano.	
I.3 Criterio Vocabulario Inclusivo-. (VI)	
Uso de palabras neutras “personas” y sustantivos colectivos”.	5
Omisión de artículos y uso de pronombres indefinidos o relativos	
Para evitar referirnos a personas, se puede usar la forma pasiva, “se”.	6
Modificar los verbos ayuda a integrar a las personas, no usando el falso “genérico masculino”.	
En documentos oficiales: discursos, comunicaciones, reglamentos y otros (Usar un lenguaje que incluya tanto a hombres como a mujeres).	
Asumir Actitudes Proactivas y Presentar Modelos Positivos no sexista.	
ANEXOS	
Anexo 1. Criterios de género en la planificación institucional	7
Anexo 2. Componentes institucionales: Estructuras, Prácticas y Agentes	8



INTRODUCCIÓN

La integración de los criterios de género en la gestión institucional, ha sido un proceso de mucho aprendizaje y compromiso de la Dirección Superior del MHCP, del personal directivo, responsables y personal técnico del ministerio.

Este folleto tiene como objetivo facilitar la correcta aplicación de los criterios de género, en la gestión institucional. El contenido presenta ejemplos de las diferentes formas de cómo integrar correctamente los criterios de género: Desagregación por sexo (DS), Marco Normativo de género (MNG), Vocabulario inclusivo (VI), Acciones Afirmativas (AA) y Cambios de Actitud a Favor de la Igualdad (CAFI), a partir de casos concretos, tanto escritos como imágenes, contribuyendo así a la eliminación de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación que constituyen la base de la desigualdad.

También consta de un acápite de Anexos, de información ya conocidos por el personal del MHCP, como reforzamiento para la integración de la perspectiva de género en la gestión del ministerio. El documento sugiere alternativas, para que lo que se escriba, visibilice a ambos sexos, especialmente a las mujeres, sin tener que repetir palabras y expresiones y con ello no cansar a quienes leen o escuchan.

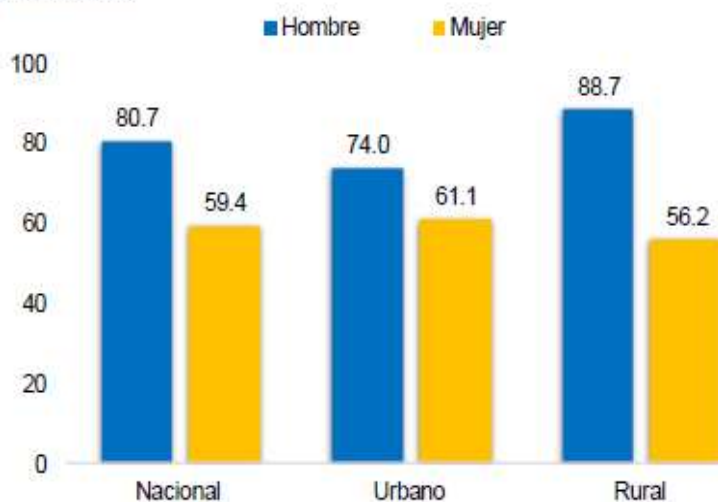
Se pone a disposición este folleto como guía para continuar integrando la perspectiva de género en la gestión del ministerio, en cumplimiento al marco jurídico de género y contribución a la implementación de la Agenda 2030.

I.1 DESAGREGACIÓN POR SEXO (DS)

Los datos desagregados por **sexo** presentan **información separada para mujeres y hombres**. A través de ellos es posible **identificar los roles, situaciones reales y condiciones generales** en cada aspecto de la vida de las personas y la sociedad.



Tasa global de participación por área de residencia
(porcentajes)



Fuente: Encuesta Continua de Hogares, INIDE

Uno de los mayores desafíos que enfrenta el mundo actualmente es la desigualdad de género, y **cuando los datos no están desagregados por sexo es difícil identificar las desigualdades reales y potenciales entre hombres y mujeres.**

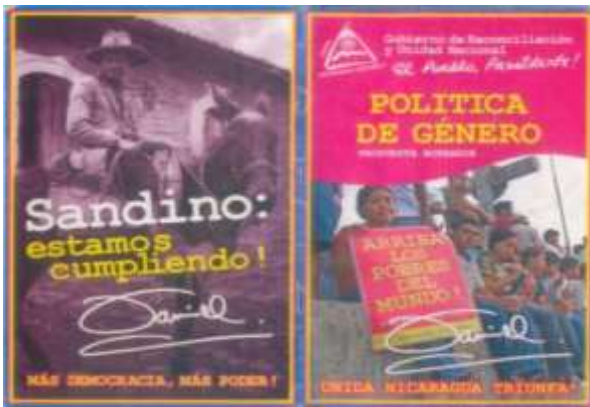
Los datos pueden convertirse en estadísticas de género que nos permiten medir y describir diferentes realidades para identificar brechas de conocimientos entre mujeres y hombres, tasa de participación empleo, propiedad de tierra, brecha salarial, entre otros.

1.2 MARCO NORMATIVO DE GÉNERO (MNG)



Art. 27 Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, **sexo**, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social.

Las instituciones de creación constitucional... incorporaran en sus sistemas de seguimiento y evaluación de sus políticas la desagregación por sexo de sus estadísticas que permitan conocer el avance de la igualdad en sus respectivas gestiones.



La misión institucional: debe guiar el trabajo hacia relaciones más equitativas entre mujeres y hombres.

Los servicios que brindamos: que respondan a necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, que contribuyan a disminuir brechas e inequidades sociales y de género.

La gerencia, que reconozca las diferencias que hay entre ellos y ellas para traducirlas en oportunidades para **ambos sexos**.



“El país cuenta con un Marco Jurídico y Normativo para garantizar los derechos humanos de las mujeres”.

“Vamos a consolidar y ampliar la gestión institucional, para seguir restituyendo los derechos a más mujeres... lo que permitirá cerrar la brecha de género en 2030”. (Página 95)

I.3 VOCABULARIO INCLUSIVO

El lenguaje incluyente hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro o bien hace evidencia a masculino y femenino.

El vocabulario incluyente evita generalizaciones del masculino para situaciones donde aparecen mujeres y hombres.

“...anuncio que hace el Ministerio de Gobernación de 1 mil 300 personas que pasaron a régimen de convivencia familiar; 1 mil 181 varones y 119 mujeres de los distintos penales del Sistema Nacional Penitenciario”. Cra. Rosario Murillo.

Uso de palabras neutras “personas” y “sustantivos colectivos”

No sexista	Sexista
Junto a la coordinación	Junto a los coordinadores
La jefatura orientó	Los jefes orientaron
La Comisión evaluadora	Los evaluadores
Las Direcciones programaticas ...	Los Directores de áreas programaticas...
El personal Directivo	Los directores
El personal Responsable de Dpto.	Los Responsables de Dpto.
Los criterios con que se eligieron a cada persona protagonista fueron...”	Los criterios con que se eligieron a los protagonistas...
Se busca aumentar el universo de las personas beneficiarias .	El objetivo es aumentar el universo de beneficiarios”.
Fortalecimiento de la asociatividad cultural de la juventud Nicaragüense.	Fortalecimiento de la asociatividad cultural de jóvenes Nicaragüenses.
Potenciar el rol de las personas encargadas de la gestión cultural.”	Potenciar el rol de los agentes culturales.”

Omisión de “artículos” y uso de pronombres indefinidos o relativos

Quienes tengan dudas	Los funcionarios que tengan dudas
Quienes asistan...	Los asistentes...
Hay quienes no se les entregará el ...	Ha algunos no se les entregará el...

Para evitar referirnos a personas, se puede usar la forma pasiva, “se”	
Se debe asistir a la reunión.	El usuario debe asistir a la reunión.
Se invita a participar en...	Invitamos a los participantes a...
Al leer se debe tomar en cuenta el vocabulario incluyente.	El lector debe tomar en cuenta el vocabulario incluyente.
Se discutirá en equipo.	Los participantes discutirán en equipo.
<p>Modificar verbos: Modificar los verbos ayuda a integrar a las personas, no usando el falso “genérico masculino”</p>	
Cuando se realice trámites...	Cuando los usuarios realicen trámites...
Si escuchan una alarma, salgan...	Los que escuchen la alarma salgan...
Si le interesa el puesto de trabajo acuda a la convocatoria...	Si estas interesado en el puesto de trabajo acude a la convocatoria...
<p>En documentos oficiales: discursos, comunicaciones, reglamentos y otros (Usar un lenguaje que incluya tanto a hombres como a mujeres).</p>	
La persona a cargo de la Dirección será nombrada por...	El Director será nombrado por...
El Consejo de Dirección será presidido por quién ocupe la Dirección...	El Consejo de Dirección será presidido por el Director...
<p>Asumir Actitudes Proactivas y Presentar Modelos Positivos no sexista</p>	
Destacar aporte y participación de las mujeres en la cultura, arte. Resaltar en textos y manuales, su desempeño profesión, ocupacional, en la historia, entre otros.	
La presencia de mujeres en textos e imágenes con mayor protagonismo, labor, destacando su contribución económica, social o política.	
Ofrecer ejemplos que ilustren diferencias entre mujeres y hombres, con experiencias propias o de casos a nivel internacional.	

Anexo No. 1

CRITERIOS DE GÉNERO EN PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL				
Uso del lenguaje inclusivo	Información y datos desagregados por sexo	Aplicación de marco normativo de género en planificación	Acciones afirmativas	Contribuir a cambios de actitud a favor de la igualdad (CCAFI)
<p>Hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro o bien hace evidencia a masculino y femenino.</p> <p>Evita generalizaciones del masculino para situaciones donde aparecen mujeres y hombres.</p> <p>Cuando se trate de mujer:</p> <p>Presidenta, ministra, instructora, funcionaria, servidora pública, directora, jefa, encargada, administrativa, técnica, señora, niña, profesora, usuaria, proveedora, clienta.</p> <p>Se trata de eliminar el vocabulario excluyente en expresiones y palabras que promueva los estereotipos de género en comunicaciones orales y escritas, documentos administrativos, técnicos, convocatorias, publicaciones.</p>	<p>Nos permite sustentar y evaluar políticas públicas, elaborar presupuestos sensibles al género, que atiendan las necesidades específicas de mujeres y hombres y reducir brechas de desigualdad en: educación, salud, trabajo, acceso a la justicia, seguridad ciudadana y toma de decisiones.</p> <p>Facilita la identificación de brechas y el reconocimiento de la situación diferente que viven mujeres y hombres en la prestación de servicios.</p>	<p>Constitución Política de Nicaragua.</p> <p>Plan Nacional de Desarrollo Humano 2012-2016.</p> <p>Ejes del Programa Nacional de Desarrollo Humano 2018-2021</p> <p>Ley 648: Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades.</p> <p>Política de Género del Gobierno.</p> <p>Política Institucional de género del MHCP.</p>	<p>Son medidas especiales, compensatorias de carácter temporal, para reducir las brechas de género y contribuir para hacer realidad la equidad e igualdad.</p> <p>Identifican las características y condiciones de vida y de trabajo de las personas y grupos que reciben un trato desigual.</p>	<p>La actitud es una predisposición basada en aprendizajes, cultura, otros.</p> <p>Es un criterio transversal a todos los criterios en pro de la igualdad.</p> <p>Mujeres y hombres tienen actitudes y viven a la vez con estereotipos de género. Ejemplo, la actitud socialmente aceptada acerca del cuidado de hijas e hijos, así como asumir responsabilidades domésticas.</p> <p>En el ámbito laboral, la definición y priorización de necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en los programas.</p> <p>Institucionalización de normativas y prácticas de género en la planificación y presupuestación institucional.</p> <p>Este criterio es clave para avanzar en equidad e igualdad de género. Para el GRUN es una prioridad la inversión en género en acciones dirigidas a la transformación de creencias, ideas, pensamientos discriminatorios.</p>

Anexo No. 2

COMPONENTES INSTITUCIONALES: ESTRUCTURAS, PRÁCTICAS Y AGENTES

Políticas, Normativas, Reglamentos, Lineamientos, espacios declarativos, políticas públicas, reglamento y acuerdos que permitan transformaciones de prácticas y procesos con equidad de género al interior de la institución y de la unidad administrativa.



ESTRUCTURAS



PRÁCTICAS



AGENTES



Acciones que realice cada unidad administrativa en función de las Estructuras, que facilitan las buenas prácticas de género. Son los procesos institucionales que muestran si la perspectiva de género es parte del trabajo cotidiano, de los servicios que brinda la institución y de las relaciones laborales al interior de cada unidad administrativa.

Conocimientos, habilidades y actitudes del personal de la unidad administrativa. Permite el análisis de la cultura institucional que surge de las creencias compartidas, la visión colectiva de la equidad de género, actitudes y comportamientos que facilitan o impiden la igualdad entre hombres y mujeres.