

Avances de prácticas de género Ministerio de Hacienda y Crédito Público II Semestre 2017 (Julio-Diciembre)

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP) continúa cumpliendo con el marco normativo y político de género del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN) al asumir en su cultura y política institucional las prioridades estratégicas, prácticas de restitución de derechos y equidad de género a través de implementación de la Política de Género Institucional del MHCP y su Plan Estratégico por resultado con perspectiva de género y gestión de riesgo 2016-2020.

La UTG da a conocer los avances del II Semestre, de los resultados y productos relacionados al fortalecimiento de las capacidades técnicas, aplicación de instrumentos metodológicos de planificación y presupuestación con perspectiva de género y el desarrollo de prácticas de género para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en la gestión institucional.

1. GÉNERO EN LAS ESTRUCTURAS DEL MHCP

Para el fortalecimiento de la institucionalización de las prácticas de género:

- Se capacitaron un total de 24 personas de las cuales, 16 son servidoras y 08 son servidores públicos, en la aplicación de la Política Institucional de Género y el Diagnóstico Institucional del MHCP a en el marco del seminario de inducción de las prácticas de género al personal de nuevo ingreso del MHCP.

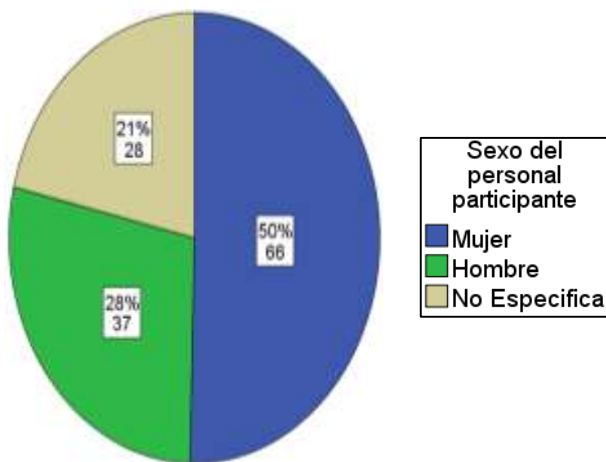


- Se aplicó una test dirigido a las contrapartes técnicas de planificación, los resultados muestran que tienen un 75% de grado de conocimiento en temas especializados de género en el MHCP, lo que facilita la incorporación de la perspectiva de género en gestión institucional, como lo muestra en detalle el siguiente cuadro:

RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE CONTRAPARTES TÉCNICAS DE PLANIFICACIÓN

Datos	1ra Parte (julio)	2da Parte (agosto)
Meta anua:75%	50%	25%
Nivel de participación, por sexo.	85% nivel de participación: 3 hombre y 14 mujeres	85% de nivel de participación: 5 hombres y 12 mujeres.
Nivel jerárquico	A. Personal Directivo 3 (2 mujeres y 1 hombre); B. Personal Responsable 6, (5 mujeres y 1 hombre); C. Personal Analista 5 (4 mujeres y 1 hombre); D. Personal Especialista 3 mujeres.	A. Personal Directivo 2 (1 mujer y 1 hombre); B. Personal Responsable 7 (5 mujeres y 2 hombres); C. Personal Especialistas 3 (2 mujeres y un hombre); D. Personal Analistas 5 (4 mujeres y 1 hombre).
Nivel de conocimiento	Más del 75% de conocimiento, superando el resultado esperado en el mes de julio de 50%.	Más del 60% de conocimiento, superando el resultado esperado en el mes de julio de 50%.
Temas a fortalecer en futuras capacitaciones.	Indicadores, su clasificación, indicadores de productos y resultados y por ende de indicadores de género cualitativos y cuantitativos para el análisis de los resultados de los programas en la gestión del MHCP.	Indicadores, su clasificación, indicadores de productos y resultados y por ende de indicadores de género cualitativos y cuantitativos para el análisis de los resultados de los programas en la gestión del MHCP.

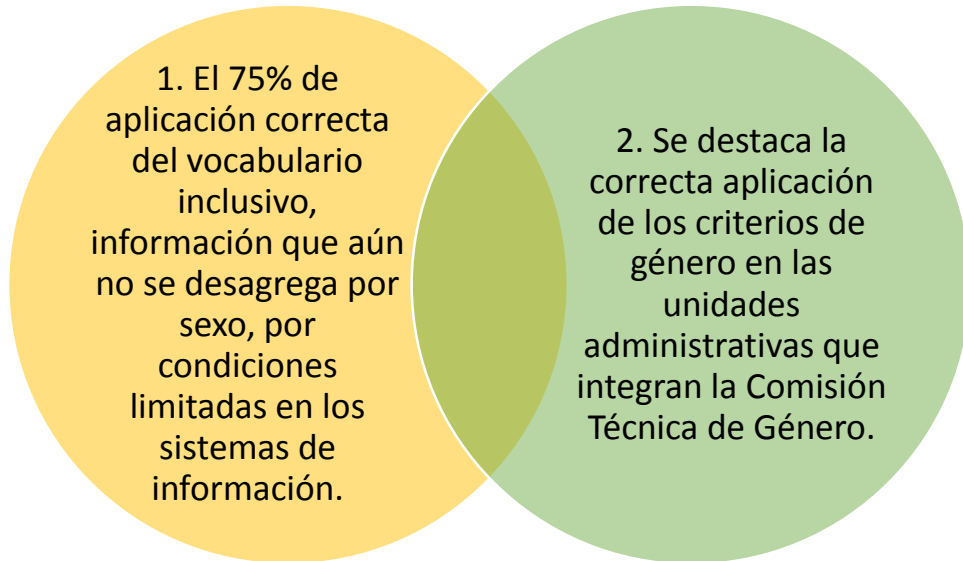
- Se obtuvo 78% de nivel de satisfacción en la información de género publicada en Murales informativos, informes de avances en Centro Servicio al Cliente, publicaciones impresas y portal Web. La encuesta fue aplicada a 131 servidoras(es) del MHCP, de los cuales 28% (37) son hombres, el 50% (66) mujeres y el 21% (28) no especificaron su sexo.



Se contó con el apoyo de la Comisión Técnica de Género en la aplicación de la 131 encuesta a 16 unidades administrativas (PMSAF, AL, OAIP, DGAF, OSE, DP, DRRHH, DPRODE, DGP, DGCG, DGCP, TGR, DGFUP, DGTEC, DGIP, CGPF del MHCP.

2. GÉNERO EN LAS PRÁCTICAS DEL MHCP

- Realizadas mensualmente asistencias técnicas para la aplicación de criterios de género en el monitoreo y evaluación del POA de las 21 unidades administrativas del MHCP, obteniendo los siguientes resultados:



- Promovida y en proceso de consolidación de una cultura institucional con prácticas y comportamiento de equidad e igualdad, a través de informes de avances de práctica de género, en el portal web de la UTG –portal MHCP-, Servicio al Cliente (semestral) y murales informativos (mensual) ubicados en: Edificio Central (3), Edf. Julio Buitrago (1), Edf. DGTEC (1), Edf. Montoya (1), el desafío, un plan de difusión y divulgación de las prácticas de género implementadas en MHCP.



- Comisión Técnica de Género activa en la participación de actividades relacionadas al fortalecimiento de la apropiación y posicionamiento institucional de las prácticas de género tanto individual como en las unidades administrativas que la integran:

Del 11 al 13 de diciembre del 2017, el Cro. Leonel Navas Director de Gobierno Central de la DGP y la Cra. Nidia Dávila Méndez-Coordinadora de la UTG participaron en “Intercambio de experiencia en el Seminario Regional sobre Presupuestación con enfoque en género” realizado por el Fondo Monetario Internacional (FMI) en San José, Costa Rica, donde participaron los Ministerios de Hacienda de 9 países: México, Panamá, Honduras, Guatemala, El Salvador, Republica Dominicana, España y Nicaragua, concluyendo que de estos países serán referentes de estas experiencias: Nicaragua, Guatemala y República Dominicana, de los tres países Nicaragua es el único país que ha avanzado paralelamente en la planificación y presupuestación con perspectiva de género.



¿Por qué el Fondo Monetario está interesado en analizar los presupuestos con enfoque de género?

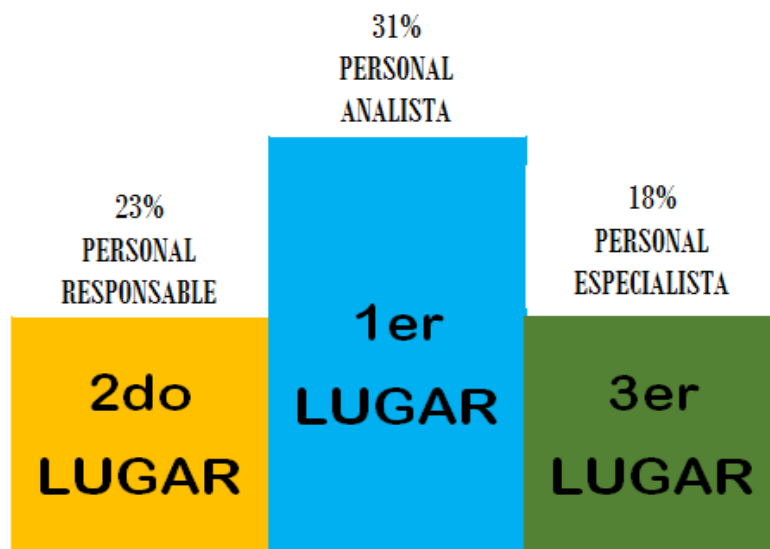
- ✓ Porque la igualdad es una prioridad en la agenda política destacando los aspectos de género.
- ✓ La igualdad de género es crítica para promover el crecimiento potencial y sostenible
- ✓ Porque la perspectiva de género influye en el crecimiento económico de los países del mundo.
- ✓ En la política fiscal, incluso cuando el género no es su objetivo primario, puede tener consecuencias para la igualdad de género.

3. GÉNERO EN LOS AGENTES INSTITUCIONALES DEL MHCP

- Fortalecidas los conocimientos y capacidades de 44 personas convocadas a seminarios de capacitación, de los cuales 31 (70%) servidoras y 13 (30%) servidores públicos del MHCP, se detalla en la Tabla No. 1:

Tabla No.1			
Temas	Asistieron		TOTAL
	Mujeres	Hombres	
Un (1) Herramienta para el análisis de género en el quehacer del MHCP.	15	05	20
Un (1) Seminario de inducción sobre las prácticas de género en el MHCP.	16	08	24
TOTAL	31	13	44

Con respecto al nivel jerárquico de las y los participantes descritos en el gráfico No.1, predomina el cargo de analista con un 31%, en segundo lugar, los responsables con un 23%, y con un 18% las y los especialistas, esto quiere decir que el personal técnico de las unidades administrativas está fortaleciendo sus conocimientos en la aplicación de la Política Institucional de Género del MHCP.



“De los cambios cuantitativos a las transformaciones cualitativas”
 De esta manera, se cumple con el propósito de integrar la perspectiva de género en la gestión institucional de Género en el MHCP.