



Gobierno de Reconciliación  
y Unidad Nacional  
*El Pueblo, Presidente!*

Aquí nos ilumina,  
un Sol que no declina  
El Sol que alumbra  
las nuevas victorias  
RUBÉN DARÍO

2019

## MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

### Informe de Avances de Prácticas de Género Año 2019



Diciembre 2019



**CRISTIANA, SOCIALISTA, SOLIDARIA!**

Ministerio de Hacienda y Crédito Público  
Avenida Bolívar, Frente a la Asamblea Nacional;  
Teléfonos 22223770, 22227170 Fax. 22224383  
[www.hacienda.cob.ni](http://www.hacienda.cob.ni)



## INTRODUCCIÓN

La gestión institucional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el año 2019 evidencia un importante avance orientado al fortalecimiento del proceso de institucionalización de la perspectiva de género en todo su quehacer laboral.

Incorporar la perspectiva de género transversalmente en la gestión del MHCP, ha constituido un gran reto, implica un proceso técnico y político complejo que requiere unir voluntades, ampliar conciencias, establecer nuevos compromisos de cambios personales e institucionales, en los distintos niveles de acción y decisión. Estos cambios demandan nuevas formas de pensar, escribir, actuar que se reflejen en: la política institucional, los objetivos, la agenda de trabajo, el diseño, instrumentos, seguimiento y evaluación de los programas, redistribución de recursos. Significa cambios en las prácticas presupuestarias, fortalecimiento de capacidades y habilidades técnicas del personal para asumir en la práctica una cultura institucional con equidad e igualdad. Y por supuesto para que los procesos sean sostenibles debe haber un seguimiento y evaluación de la aplicación de la política de género institucional.

Este proceso ha generado aprendizajes y en consecuencia el planteamiento de nuevas expectativas, que se traducen en el corto, mediano y largo plazos en beneficios para las servidoras y servidores públicos del MHCP y los grupos metas de los programas que asignan recursos para prácticas de género.

La gestión del MHCP en el presente año 2019, enfrentó dos grandes desafíos:

1. Promover un proceso de transformación institucional para la integración de cuatro criterios de género en la planificación institucional: a. Uso del lenguaje inclusivo, b. Desagregación por sexo, c. Marco normativo de género, d. Acciones Afirmativas, para continuar creando condiciones para institucionalizar la perspectiva de género en la gestión institucional.
2. La construcción de indicadores de género que evidencian y midan el avance de prácticas de género de los programas de las unidades administrativas del MHCP.

Estos desafíos se han venido concretizando a través de los avances de prácticas de género institucionales que se desarrollaron en el presente año y que presentamos como evidencia del cumplimiento de la Política de Género Institucional del MHCP.

## EN SU ESTRUCTURA

### ➤ **Género en la planificación institucional**

Las unidades administrativas del MHCP han avanzado en un 80% aproximadamente en la aplicación correcta de los criterios de género en el Monitoreo y Evaluación de su POA, siendo los más utilizados el vocabulario inclusivo, desagregación por sexo y marco normativo de género.

- De 20 unidades administrativas del MHCP, 18 están aplicando los criterios de género en el monitoreo y evaluación del POA 2019: vocabulario inclusivo, desagregando por sexo la información y aplicando el marco normativo de género y 2 unidades administrativas están aplicando parcialmente los criterios de género.

### ➤ **Integrada las prácticas de género en lineamientos institucionales: misión, visión, objetivos, política institucional, prioridades estratégicas.**

#### MISIÓN

Rectorar y administrar las finanzas públicas a través de políticas macroeconómicas y fiscales para el cumplimiento de políticas nacionales, dirigidas al crecimiento económico, reducción de la pobreza y la desigualdad, mediante la efectiva implementación de la política fiscal de ingresos, gastos y financiamiento público, que garantice estabilidad, sostenibilidad macroeconómica, distribución equitativa y estratégica de los recursos a las entidades y organismos del sector público para la provisión de servicios a la población de manera eficiente con calidad y calidez, con base a las prioridades establecidas en el Programa Nacional de Desarrollo Humano (PNDH).

#### VISIÓN

Ser una Institución líder en la administración de las finanzas públicas, con servidoras y servidores públicos eficientes y comprometidos con una gestión ética e incluyente basada en resultados, aplicando una política fiscal con credibilidad internacional, a través de sistemas modernos que contribuyan a la restitución de derechos en un marco de desarrollo integral del talento humano, prácticas de género institucionalizadas y servicios eficientes, con calidad y calidez para contribuir al bien común, en cumplimiento al Programa Nacional de Desarrollo Humano (PNDH) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

#### OBJETIVO

Continuar avanzando en los procesos de transversalización de la perspectiva de género en la gestión y cultura institucional para contribuir a la complementariedad, igualdad y distribución equitativa de recursos.

#### PRIORIDADES ESTRATÉGICAS

Impulsar la mejora continua en la gestión del talento humano del Estado enfocándola hacia la equidad en la profesionalización de hombres y mujeres, tomando en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

#### POLÍTICA

Continuar fortaleciendo el desarrollo de las prácticas de Género, conforme lo estipulado en el Programa Nacional de Desarrollo Humano, Ley No. 648, “Ley de Igualdad, Derecho y Oportunidades”, Política de Género del Gobierno y del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y las metodologías de planificación y presupuestación con perspectivas de género del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

## ➤ Género en el presupuesto institucional

- En materia de presupuesto el MHCP continuó asignando recursos para programas con prácticas de género a tres (3) unidades administrativas: DGFP: Nomina Fiscal, Bono solidario; DPRODE: Beca y Capacitación; DRRHH: Beneficios sociales. Asignación de Recursos que se evidencian en el Sistema Integrado de Gestión Administrativa y Financiera (SIGAF).

## ➤ Nuevo criterio de género en la planificación: las Acciones Afirmativas (AA)

- ✓ Se continuó fortaleciendo el desarrollo de prácticas de género a través de asistencia técnica para la aplicación del cuarto criterio **“Acciones Afirmativas (AA)”** en el monitoreo y seguimiento del POA, a 19 unidades administrativas del MHCP (DGIP, DGP, DGAF, DP, OAIP, DGCP, DGCG, DGPEF, DGFP, DAC, DAL, OSE, RRHH, OCSJ, TGR, DPRODE, DGTEC, PMSAF, DGCE).
- De las 19 unidades administrativas que recibieron asistencia técnica, 12 están desarrollando Acciones Afirmativas a favor de la igualdad de género.

## ➤ Actualizado el Diagnóstico de género del MHCP en sus Estructuras, Prácticas y Agentes institucionales.

- ✓ Se ejecutaron las tres Etapas del Diagnóstico de Género del MHCP.
- ✓ Resultados de la actualización del Diagnóstico de género.
  - De 20 unidades administrativas del MHCP **participaron un total de 17 unidades administrativas**, ( DGAF, DAC, DRRHH, DP, DGIP, AL, OAIP, DGFP, TGR, DGCE, DGCP, DGCG, DGTEC, DGPEF, OSE, DPRODE y UTG) generando información a través de entrevistas individuales y grupos focal con las Contrapartes Técnicas de Planificación.



Elaboración de instrumentos para la recopilación de la información.

Aplicación del instrumento a personal idóneo de unidades administrativas del MHCP.

Procesamiento de información, análisis y resultados del diagnóstico.

- El MHCP cuenta con una representación amplia y balanceada de profesionales, mujeres y hombres, de alto nivel técnico y administrativo.



## EN LA PRÁCTICA

### ➤ Comunicación y publicidad con perspectiva de género

Promovida la cultura institucional con prácticas y comportamiento que contribuyan a la equidad entre mujeres y hombres tanto interno de la institución como a lo externo:

- ✓ **Se publicaron murales informativos** (bimensual) ubicados en: Edificio Central (2), Edificio Julio Buitrago (1), Edificio DGTEC (1), Edificio Montoya (1).



- ✓ **El medio de comunicación más visto por las servidoras y servidores públicos son los “Murales de Género”,** Según los resultados de la Encuesta de la información de género brindada por la UTG, realizada a servidoras y servidores públicos del MHCP, con **un nivel de satisfacción de la información brindada del 95%.**
- ✓ **Evaluado el nivel de satisfacción de servidoras y servidores públicos del MHCP de la información brindada en murales,** avances de género publicados en Centro de Servicio al Cliente, y Portal Web de la UTG, a través de encuesta aplicada a 263 Servidoras y servidores públicos (166 mujeres y 97 hombres) de 17 unidades administrativas (DGCP, DGCG, DGFP, DAL, OSE, OAIP, DPRODE, DGAF, DGIP, DP, DRRHH, PMSAF, DGPEF, TGR, DAC, DGTEC), **con los siguientes resultados:**
  - **Superada la meta de 80% a 95% el nivel de satisfacción del contenido de la información.**
  - El 96% del personal del MHCP están satisfechos con la **Calidad** de la información proporcionada de género.
  - Con un **96% de satisfacción del personal por el uso de lenguajes e imágenes** no discriminatorios y de fácil comprensión.
  - **El 94% está satisfecho con los medios publicitarios utilizados,** sin embargo expresaron tener dificultad en acceso a la página web del MHCP y al portal de UTG.

➤ **Género en la Web del MHCP**

✓ **Publicado en el Portal del MHCP-UTG**, contenido de capacitaciones realizadas por la Unidad Técnica de Género, de los siguientes temas:

- Aplicación de Herramientas de análisis de género en el quehacer del MHCP, 2da.P.
- Introducción a la Gestión por Resultado con Perspectiva de Género.
- Indicadores cualitativos y de género

✓ **En la sección de la UTG**, se encuentran además de los contenidos de las capacitaciones en temas básicos y especializados en género, Metodologías, el marco normativo de género, entre otros documentos.



**EN LOS AGENTES**

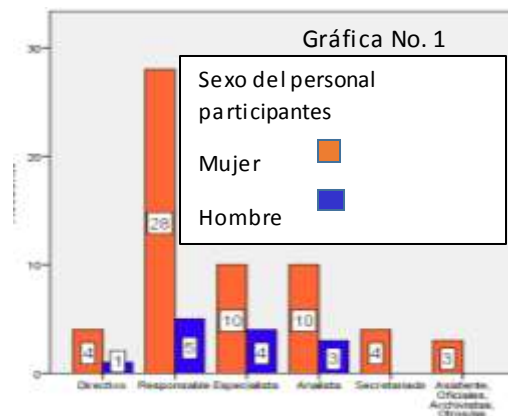
➤ **Capacitadas servidoras y servidores públicos del MHCP**

✓ Conforme a esta premisa de la Política de Género del GRUN, la Unidad Técnica de Género (UTG) en coordinación con DPRODE capacitó a un total de 72 servidoras y servidores públicos, representado por 59 mujeres y 13 hombres, en la Tabla No. 1 se detallan los temas en que se capacitó y la desagregación por sexo de servidoras y servidores públicos del MHCP:



Tabla No.1			
Temas	Asistieron		TOT AL
	Mujer	Hombre	
1. Aplicación de Herramientas de análisis de género en la gestión institucional.	20	6	26
2. Introducción a la Gestión por resultados con perspectiva de género.	20	5	25
3. Indicadores cualitativos y de género y su aplicación en la planificación institucional, Parte 2.	19	2	21
TOTAL	59	13	72

- ✓ Bajo la premisa de la gestión por resultado, el desarrollo de competencias y buen desempeño en las personas, requiere del fortalecimiento de sus conocimientos, habilidades y capacidades técnicas. En este contexto, el personal clave: especialista y responsable de unidades administrativas continúan fortaleciendo sus conocimientos en herramientas de análisis de género, indicadores y gestión por resultado desde la perspectiva de género. **Ver gráfico No.1**



### ✓ Primer CINE FORO DE GÉNERO



En el marco de la capacitación sobre Aplicación de las Herramientas de análisis de género en la gestión institucional, se realizó el primer cine foro con la presentación de las siguientes películas: Billy Elliot y Las Mujeres tienen curvas.

El personal participante



expresó su satisfacción con la película que trata de romper los estereotipos de género para alcanzar los sueños de los personajes principales. Conforme al perfil de actividades entre hombres y mujeres se encontraron como hallazgo que aun la mujer cumple los tres roles (reproductivo, productivo y comunitario) además de se evidencia el compartimiento machista y conservador de ambas familias, sin embargo en el transcurso de la película dan un cambio de perspectiva al abrir su mente ante el talento y oportunidades que se les presenta a Billy y Ana que fortalece los lazos familiares.

### ➤ Prácticas desarrolladas por la mayoría de las unidades administrativas

- ✓ Integradas prácticas de género en el Plan estratégico que establece indicadores de género.
- ✓ De manera explícita género en manuales, normas técnicas, descripciones de puesto, convenios, circulares, evaluación de desempeño, avales técnicos, Tabla Básica de Inversión de Género.
- ✓ De manera implícita en la comunicación, estadísticas, datos desagregados por sexo y en la política fiscal.
- ✓ La participación de mujeres y hombres en Comisión Mixta de Higiene y Seguridad así como en cargos estereotipados como agentes de seguridad, personal de secretariado y asistente.
- ✓ Beneficios sociales, licencia de paternidad, bonos del día del padre y madre, día del personal de secretariado.
- ✓ Contrataciones de mujeres como agentes de seguridad, personal directivo.
- ✓ Política de contratación sin distinción de sexo.
- ✓ Campañas de prevención sobre enfermedades y cuidados propios de hombres (cáncer de próstata) y mujeres (cáncer cérvico uterino).





#### ➤ Comisión Técnica de Género (CTG)

- ✓ **Continuado el fortalecimiento de conocimientos y habilidades de la Comisión Técnica de Género**, Conformada por DISUP, DGAF, DGP, DGTEC, DGIP, UTG, OAIP, DPRODE, DRRHH y DP en **temas especializados de género**: Aplicación de las Herramientas de análisis de género en la gestión institucional, Introducción a la Gestión por resultados con perspectiva de género y en Indicadores cualitativos y de género y su aplicación en la planificación institucional, Parte 2.

#### ➤ **Objetivos para el Próximo año 2020**

- Continuar Fortaleciendo el desarrollo de prácticas de género a través de Metodología para incorporar prácticas de género en el PGR y MGIMP y Metodología de planificación por resultados con prácticas de género y análisis de riesgo de las unidades administrativas del MHCP, para que el 100% de las unidades administrativas, apliquen los criterios de género en su POA institucional.
- Fortalecer la inducción de valores que generan cambios de comportamiento y prácticas de equidad e igualdad en la cultura organizacional del MHCP.
- Impulsar acciones que contribuyen al desarrollo de prácticas de género en la gestión institucional a través de los proceso de capacitación, sensibilización, divulgación y acompañamiento técnico a las diferentes unidades administrativas del MHCP.
- Intercambiar experiencias de prácticas de género entre las unidades administrativas del MHCP.