



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

2017

TIEMPOS DE VICTORIAS! *Por Gracia de Dios!*

MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

LAS PRÁCTICAS DE GÉNERO EN EL MHCP



Entonces ... a qué llamamos género?

El género es una categoría analítica que cruza transversalmente toda la estructura social y todas las áreas del desarrollo social: lo político, lo económico, lo ambiental, lo social, lo cultural y lo institucional.

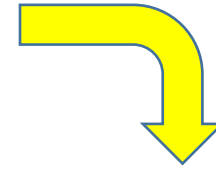
- * Es un principio de organización de la vida social.
- * Afecta todo el conjunto de relaciones sociales.
- * Es jerárquico, expresa relaciones de poder *
- * Expresan las desigualdades sociales,.



- * Es un concepto social, parte de las supuestas diferencias biológicas entre los sexos.
- * Define particularmente las diferencias y las desigualdades entre los roles que se asignan a hombres y mujeres en función del contexto histórico, socioeconómico, político, cultural y religioso de las diferentes sociedades.



LEY DE IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES, LEY No. 648



Disposiciones Generales



- Se garantizará la incorporación del enfoque de género que asegure la participación de mujeres y hombres en las políticas públicas, (planes, programas y proyectos).
- ... 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.
- El presupuesto General de la Republica así como los presupuesto regionales y municipales incluirán en su formulación, aprobación, ejecución y evaluación el enfoque de género y desagregaran la partida de gastos asignados a las instituciones responsables de cumplir con la Ley.

“POLÍTICA DE GÉNERO DEL GRUN”



“ Incorporar la perspectiva de género a las políticas y acciones públicas es tomar en cuenta las diferencias entre los sexos y analizar en cada circunstancia, las causas, los mecanismos institucionales y culturales que estructuran las desigualdades entre mujeres y hombres”

Política de género del GRUN

“Se trata de adoptar políticas transformadoras o redistributivas de género que tomen en cuenta las necesidades de mujeres y hombres –y sus relaciones– para propiciar una redistribución equitativa y democrática de responsabilidades y recursos.....”

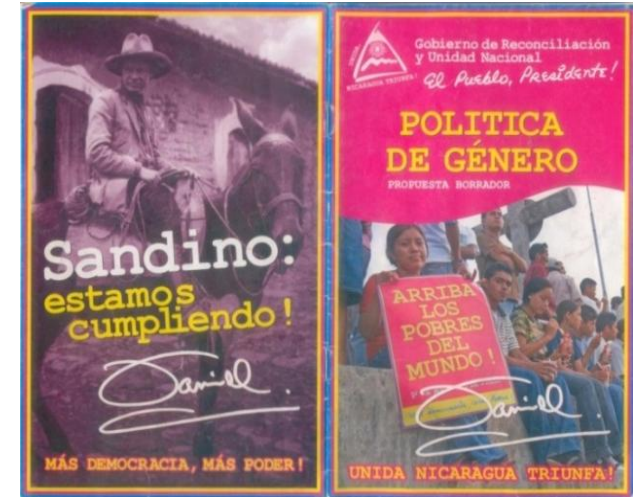
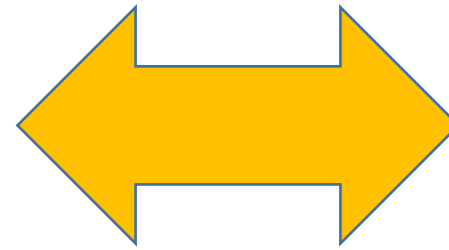
Política de Género del GRUN

POLÍTICA DE GÉNERO DEL GRUN

Define acciones para garantizar la igualdad entre mujeres y hacer efectiva la no discriminación por razones de sexo.



- Reclutamiento, selección y promoción equitativa.
- Convenio colectivo sensible al género
- Capacitación para mujeres y hombres.
- Igual remuneración para hombres y mujeres.
- Asignación de tareas sin estereotipos de género
- Supresión del lenguaje discriminatorio.
- No al abuso del poder
- Trato respetuosos y equitativo
- Comunicación y publicidad que contribuyan a la igualdad
- Sensibilidad hacia la equidad de Género



LA EQUIDAD DE GÉNERO DEBE REFLEJARSE EN:

- 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.
- La gerencia institucional: que posibilite la equidad de género, que reconozca las diferencias y que se traduzcan en oportunidades para ambos sexos.
- La planificación: líneas de acción y estrategias para la igualdad y recursos humanos y materiales para su ejecución.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Contribuir en transformar el discurso jurídico y la retórica falsa en realidad social por el bienestar común seguridad y protección social de hombres y mujeres.
- Contribuir a desmontar las relaciones de superioridad entre hombres y mujeres.
- Presentar Herramientas para combatir el sistema que entrona el poder masculino y hace invisible a las mujeres.
- Sensibilizar para asumir conciencia y praxis para desestructura de todas las condiciones que niegan la humanidad y dignidad de las mujeres.

CARTILLA POPULAR DE GÉNERO





PLAN NACIONAL DE DESARROLLO HUMANO DEL GOBIERNO DE NICARAGUA (2012-2016)

- El Bien Común y la Equidad Social de las familias nicaragüense:
 - Políticas para el desarrollo de las mujeres
 - Políticas para el desarrollo de la juventud
- Promoción del Liderazgo y Empoderamiento de mujeres.
- Promoción de prácticas de valores y normas de convivencia entre mujeres y hombres, familias y comunidad que contribuyan a la prevención de violencia intrafamiliar y de género, para la seguridad familiar, comunitaria y ciudadana.
- Institucionalización de prácticas de género y de derechos humanos en instituciones del estado, Gobiernos Municipales y Regionales.

¿QUÉ SON LAS PRÁCTICAS DE GÉNERO?

Son iniciativas o experiencias afirmativas que contribuyen al empoderamiento de género y a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, apoyando procesos de incorporación de las mujeres a la toma de decisiones



- Son prácticas orientadas a la restitución de derechos, sustentada en valores de respeto, solidaridad, complementariedad y responsabilidad compartida.



¿Quién dijo que ser bombero es cosa de hombres?

- Fortalecer la capacidad y el reconocimiento de las mujeres como sujetas activas en el desarrollo de un país.



LAS PRÁCTICAS DE GÉNERO



Es el momento de hacer cambios de antiguos paradigmas y eliminar prejuicios.

Es el momento de reconstruir modos y costumbres que no benefician a gran parte de la sociedad en que vivimos.

Hemos avanzado en la igualdad de género y aunque va en progreso, el proceso para alcanzarla ha sido muy lento; en distintas partes del mundo, hombres y mujeres aún se resisten al cambio con perspectiva de género y esta resistencia trae consigo, exclusión, discriminación, abuso de poder, violencia en todos los ámbitos de la vida, que muchas veces formamos parte de esta injusticia social

Ante esto, se pueden dar pequeños pasos y actos para contribuir a esta situación mundial de las desigualdades en todos los ámbitos.

Disminuir las desigualdades de género es el mayor desafío que tenemos todas y todos la ciudadanía nicaragüense y por ende las y los servidores públicos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP)





Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

2017

TIEMPOS DE VICTORIAS! *Por Gracia de Dios!*

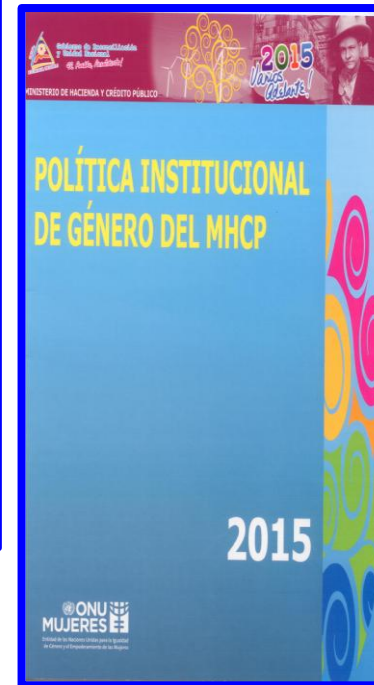
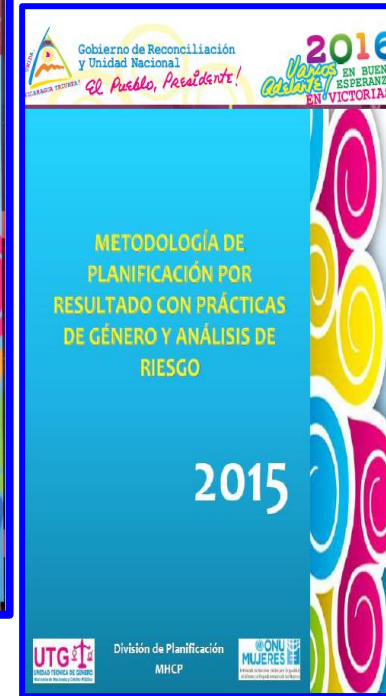
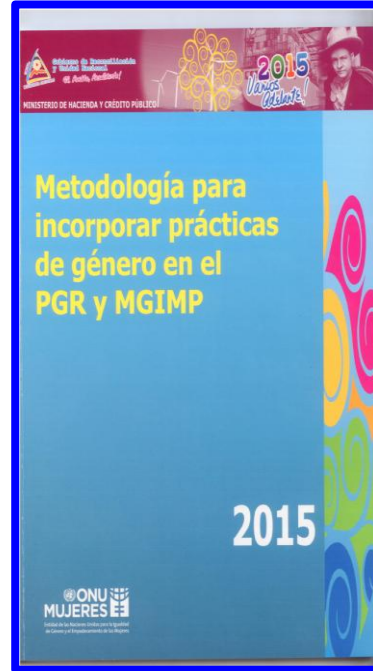
¿CÓMO ESTAMOS EN LAS PRÁCTICAS DE GÉNERO
EN EL MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO
2010 -2017?



I. PRÁCTICAS DE GÉNERO EN LAS ESTRUCTURAS DEL MHCP?

1. HERRAMIENTAS METODOLOGICAS

- A. «Metodología para incorporar prácticas de género en el Presupuesto General de la República (PGR) y Marco de Gasto Institucional de Mediano Plazo (MGIMP)”, actualizada.
- B. Metodología de Planificación por Resultado con Prácticas de Género y Análisis de Riesgo.
- C. Planificación Estratégica con Perspectiva de Género y Gestión de Riesgo 2016-2020
- D. Política Institucional de Género del MHCP



Base Normativa para avanzar en la transversalización de la Perspectiva de Género en la gestión del MHCP.

Continúa ...PRÁCTICAS DE GÉNERO EN LAS ESTRUCTURAS DEL MHCP

2. Documentos presupuestarios con prácticas de género

- Manuales del proceso presupuestario con prácticas de género:
 - Formulación.
 - Programación.
 - Modificaciones.
 - Seguimiento y Evaluación.
- Lineamientos de Política Presupuestaria con prácticas de género.
- Normativa de Servicios Generales con prácticas de Género



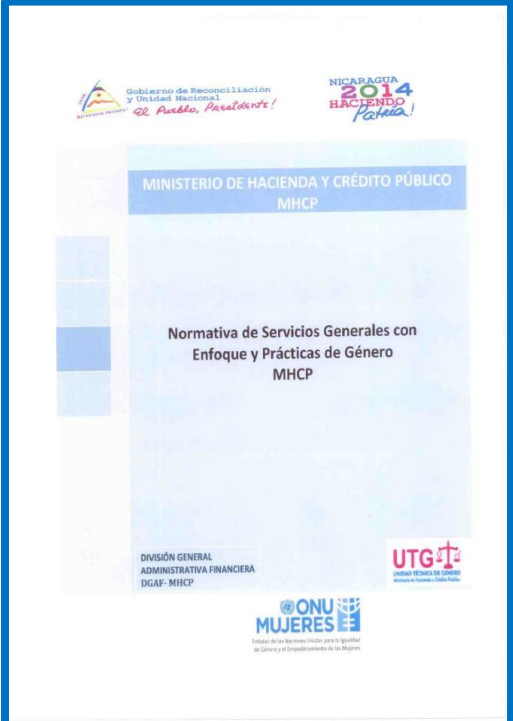
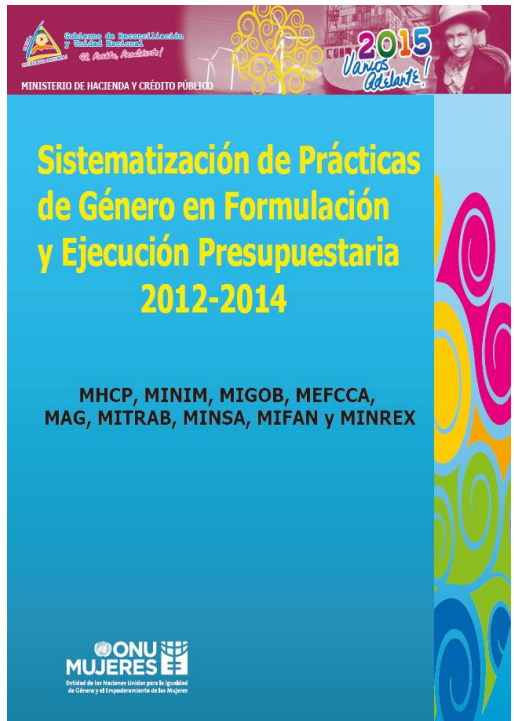
3. OTROS DOCUMENTOS CON PRÁCTICAS DE GÉNERO

- ✓ Diagnóstico de Género en MHCP:
- ✓ Sistematización de Prácticas de Género en la Formulación y Ejecución Presupuestaria:
 - Fortalecimiento de capacidades:
 - Prioridades de género
 - Planes, Programas y Proyectos con PG
- ✓ Normativa de Servicios Generales con prácticas de género

1. Estructura
Normativas, políticas, programas, lineamientos.

2. Prácticas
Procedimientos, procesos, metodologías, aplicaciones.

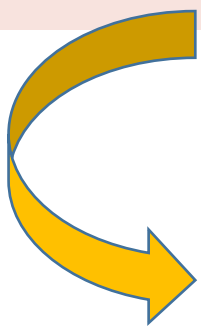
3. Agentes
Conocimiento, habilidades, actitudes, principios y valores.



Manuales:
Control físico de activo fijo, Administración de Servicios básicos, Recepción y entrega de cargos, Conserjería y jardinería, Mantenimiento de edificio, Archivo Central, mobiliario, equipos de oficinas y otros.

GÉNERO EN LAS PRÁCTICAS Y LOS AGENTES: FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES TÉCNICA DE GÉNERO

1. Implementación de Estrategia de Capacitación en temas básicos y especializados de género a servidoras y servidores públicos:



Aproximadamente un 60% del personal del MHCP capacitados temas básicos y especializados de género.



GÉNERO EN LA PRÁCTICA Y AGENTES INSTITUCIONALES: FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES TÉCNICA DE GÉNERO

2. Sesiones de Socialización con el personal directivo, responsables de departamentos, responsables de oficinas, en 2017 se han realizado 6 sesiones de socialización que propician espacios de reflexión de como integrar la perspectiva de género en el quehacer de cada área y propiciar la apropiación del tema de género. Así como la identificación de rutas de entrada para integrar los aspectos de género, compartir las ideas, limitantes y "aprender haciendo" a través de ejemplos concretos el desarrollo de prácticas de género, a continuación se detalla información del personal participante.

PERSONAL DIRECTIVO

Tesorería General de la República (TGR)



PERSONAL DIRECTIVO

Dirección General de Presupuesto (DGP)



3. Asignación de recursos para programas con prácticas de género en tres unidades administrativas del MHCP reportando en el SIGFA los Programas con recursos para prácticas de género:

1. Beneficio Social (RRHH).
2. Becas. (DPRODE)
3. Capacitación (DPRODE)
4. Nomina Fiscal DIGEFUP)

4. **Criterios de Género** en la Planificación Institucional: su misión, visión, objetivos y políticas institucionales, en los servicios que brindamos.

- Vocabulario inclusivo
- Desagregación por sexo
- Marco Normativo de Género



✓ **Unidad y Comisión Técnica de Género** funcionando e impulsando la transversalización de la perspectiva de género en sus unidades administrativas



5. MURALES DE GÉNERO 2017

ENERO

Transversalización de práctica de género MHCP

¿QUÉ es transversalizar la perspectiva de género?

Transversalizar la perspectiva de género es un proceso de trabajo que busca las implicaciones que tiene género y acción política, en los procesos políticos de planificación y ejecución de programas, en todos los niveles y en todos los actores.

Es el eje estratégico para lograr que los presupuestos, programas, y acciones políticas que se diseñan y ejecutan, tengan en cuenta la realidad de las mujeres, sean participativos y equitativos, y permitan el control y la gestión de los recursos, programas y acciones de manera que se cumplan los objetivos y metas que se establecieron en la planificación.

¿POR QUÉ es necesario transversalizar las prácticas de género en las políticas?

Por que las políticas no son neutrales al género. El Planes afectan de manera diferente a hombres y mujeres sus beneficios, derechos, acceso, control, participación, participación, educación, capacitación, participación, acciones, presupuestos, créditos.

Si las políticas públicas no incluyen prácticas de género que les permita identificar las necesidades y generar alternativas de acción para lograr el logro de mantener las desigualdades de lugar de lograr resultados de equidad y justicia.

¿CÓMO Transversalizar las prácticas de género en el MHCP?

Se busca de transversalizar las prácticas de género a través de la incorporación de prácticas de género en los planes políticos y acciones que se ejecutan en cumplimiento de metas y políticas para que se cumplan los objetivos y metas que se establecieron en la planificación.

CONCEPTO CLAVE

PRÁCTICAS DE GÉNERO

¿QUÉ implica transversalizar las prácticas de género?

Implica incorporar, transversalizar y evaluar género en los planes políticos, programas, y acciones políticas que se diseñan y ejecutan, teniendo en cuenta la realidad de las mujeres, sean participativos y equitativos, y permitan el control y la gestión de los recursos, programas y acciones de manera que se cumplan los objetivos y metas que se establecieron en la planificación.

FEBRERO

Transversalización de género en Planificación

INCLUSIÓN DE PRÁCTICAS DE GÉNERO EN POA

INFORME EJECUTIVO

- Se reporta de forma breve y enfocada al avance resultado de la ejecución del POA.
- Tiene en cuenta la variable género e información para poder realizar el análisis de brechas de desigualdades de género y el seguimiento a las acciones.
- Identifica claramente el grupo meta, diferenciando a mujeres y hombres, donde aplican, para que las prácticas tengan los avances y resultados en materia de equidad a través de las estrategias, objetivos, metas, resultados esperados.

Planificación con perspectiva de género

Identificar y definir los grupos meta y los recursos que se necesitan para lograr los resultados de equidad y justicia.

INDICADORES DE GÉNERO

Elaborar un sistema de indicadores de género que permita medir el avance de la equidad y justicia en los planes políticos y acciones que se ejecutan en cumplimiento de metas y políticas para que se cumplan los objetivos y metas que se establecieron en la planificación.

MARZO

Prácticas de Género en la Presupuestación del MHCP

Lineamientos Presupuestarios para formular el Presupuesto General de la República y Marco Gasto Institucional de Mediano Plazo 2017-2020

- Generar el financiamiento de los gastos del Programa Libre (CPL) para apoyar coberturas de necesidades e mejorar prestaciones.
- Generar el acceso con equidad en los servicios de educación y salud, el acceso a la vivienda y el acceso a la justicia.
- Manejar el apoyo otorgado a la producción y prestación de servicios y subsidios ante la volatilidad en sus diferentes manifestaciones, para mejorar la calidad de vida de las personas.
- Apoyar a las personas que requieren la equidad de género. Las instituciones deben contar con la capacidad que permitan la inclusión social e igualdad de género.
- El MIMP debe seguir las prioridades definidas en el PNC2017-2020 y en el Plan Estratégico Institucional del MIMP.
- El MIMP debe seguir las prioridades definidas en el PNC2017-2020 y en el Plan Estratégico Institucional del MIMP.
- El MIMP debe seguir las prioridades definidas en el PNC2017-2020 y en el Plan Estratégico Institucional del MIMP.

Asignación de recursos para programas con prácticas de género

¿Qué son los presupuestos sensibles al género?

Los presupuestos sensibles al género son aquellos que permiten la inclusión social e igualdad de género.

ABRIL

Prácticas de Género en la Gestión Recursos Humanos de MHCP

Desarrollo de Capacidades

SEVIDORAS Y SEVIDORES PÚBLICOS CAPACITADOS EN TEMAS BÁSICOS Y ESPECIALIZADOS EN GÉNERO 2016

Se reportó un total de 89 (53%) servidoras y 41 (37%) servidores públicos del MHCP capacitados en temas básicos y especializados en género.

Política Laboral con Prácticas de Género

2017

Se reportó un total de 89 (53%) servidoras y 41 (37%) servidores públicos del MHCP capacitados en temas básicos y especializados en género.

Información Desagregada Por Sexo

Indicadores de Género en POA de la División de Recursos Humanos

Se reportó un total de 89 (53%) servidoras y 41 (37%) servidores públicos del MHCP capacitados en temas básicos y especializados en género.

Participación de Servidores/as Públicos del MHCP a 4 talleres inductivos: Política de Género del GRUN y su aplicación en la Política Institucional de Género en el MHCP/Febrero 2017

Se reportó un total de 89 (53%) servidoras y 41 (37%) servidores públicos del MHCP capacitados en temas básicos y especializados en género.

Informes trimestral de Servidoras y Servidores Públicos que reciben beneficios sociales, desagregados por sexo

Se reportó un total de 89 (53%) servidoras y 41 (37%) servidores públicos del MHCP capacitados en temas básicos y especializados en género.

Informes trimestral ayuda prenatal otorgadas al Personal Femenino del MHCP

Se reportó un total de 89 (53%) servidoras y 41 (37%) servidores públicos del MHCP capacitados en temas básicos y especializados en género.

Soborno anuncia celebración del Día Internacional de la Mujer

Se reportó un total de 89 (53%) servidoras y 41 (37%) servidores públicos del MHCP capacitados en temas básicos y especializados en género.

Mujeres nicaraguenses protagonizan estos Nuevos Tiempos

Se reportó un total de 89 (53%) servidoras y 41 (37%) servidores públicos del MHCP capacitados en temas básicos y especializados en género.

MAYO

La cultura institucional con prácticas de igualdad de género

¿Qué es la CULTURA INSTITUCIONAL con PRÁCTICAS DE GÉNERO?

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, costumbres y actitudes que determinan los comportamientos, tanto individuales como colectivos, dentro de la institución y se construye mediante el aporte cultural de las personas que integran la organización, identificándola y diferenciándola de las demás.

Apertura de parte de la DISDP en la promoción de la REPRESENTACIÓN FEMENINA en todos los niveles de la institución.

Contratación de mujeres y hombres en cargos laborales tradicionales, el MIMP cuenta con mujeres gozadoras de seguridad y hombres que laboran como secretarías y consejeros.

BENEFICIOS SOCIALES

- Paternidad a servidoras públicas del MIMP.
- Equidad en entrega de bono por el día del padre y la madre.
- Equidad en permisos de salida por festivos familiares.
- Equidad en beneficios de bono de ayuda en Internet, créditos, entrega de toques, canastas básicas navideñas.

“APRENDER HACIENDO” a través de incentivar la apropiación del tema, compartir las ideas, limitantes y a través de ejemplos concretos del desarrollo de prácticas de género

PORTALICIMIENTO de conocimiento al personal del MHCP como parte de la gestión cotidiana institucional del MHCP, se implementa un Plan de Capacitación en temas básicos y especializados de género.

El personal técnico están fortaleciendo sus conocimientos.

3er LUGAR ANALISTA 33%

2do LUGAR RESPONSABLES 17%

3er LUGAR ESPECIALISTA 15%

La Comisión Técnica de Género (CTG) ACTIVA, fortaleciendo sus conocimientos en género e impulsando el desarrollo de las prácticas de género.

EL LENGUAJE INCLUSIVO se está aplicando de manera escrita y oral en documentos, normas, reglamentos, informes, POA de las unidades administrativas del MHCP.

Continuar con la política de equidad, garantizando el cumplimiento en las entidades públicas, a través de la capacitación y los análisis de brechas para promover el acceso de energía limpia.

Manejar el apoyo otorgado a la producción y prestación de servicios y subsidios ante la volatilidad en sus diferentes manifestaciones, para mejorar la calidad de vida de las personas.



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

2017

TIEMPOS DE VICTORIAS! *Por Gracia de Dios!*

MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

HACIA DÓNDE VA EL MHCP EN MATERIA DE
GÉNERO
RETOS Y DESAFÍOS



INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL MINISTERIO ¿CÓMO?

- Fortaleciendo el desarrollo de una cultura institucional con perspectiva de género
- Implementación de Plan de capacitación permanente en temas básicos y especializados de género.
- Sensibilizar y capacitar sobre el impacto diferenciado de la gestión institucional en el personal del servicio público.
- Acompañamiento técnico a las contrapartes técnicas de planificación de las unidades administrativas para la Implementación del Plan Estratégico por Resultado con Perspectiva de Género y Gestión de Riesgo 2016- 2020.
- Implementación de instrumentos metodológicos con prácticas de género.
- Promoviendo el conocimiento de las prácticas de género en la misión institucional.
- Implementando las Metodologías de planificación y presupuestación con prácticas de género.
- Fortaleciendo el desarrollo de la política de género institucional y MGIMP.
- Incorporar sistemáticamente políticas de equidad entre hombres y mujeres en las prácticas y actividades del ministerio.
- Aplicar los criterios de género en los componentes (Estructuras, Prácticas y Agentes) de todos los procesos de gestión institucional.
- Disponer de Información y sistema de información estadística desagregada por sexo y edad.

El reto es visibilizar las discriminación y la injusticia contra las mujeres que impiden el desarrollo armónico de las instituciones para garantizar cambios permanentes que garanticen la equidad como un mecanismo de eficiencia y productividad

“Estamos juntas y juntos para Trabajar, para Prosperar. Y el Pueblo nicaragüense no es un acompañante, es el Protagonista de todos estos Procesos... Las Mujeres, las y los Jóvenes, las Familias, Protagonistas somos de todos estos Procesos que nos lleven Adelante, desde el Amor, desde la Fé, desde la Familia, desde la Comunidad”.





Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

2017

TIEMPOS DE VICTORIAS! *Por Gracia de Dios!*

MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

