

MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO (MHCP)

Avances y Logros

Prácticas de Género MHCP 2023

Noviembre 2023



UNIDAD TÉCNICA DE GÉNERO
MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

INTRODUCCIÓN

La Unidad Técnica de Género en el presente año 2023, continúa avanzando hacia la consolidación de la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer institucional, a través de los productos y resultados que se describen a continuación.

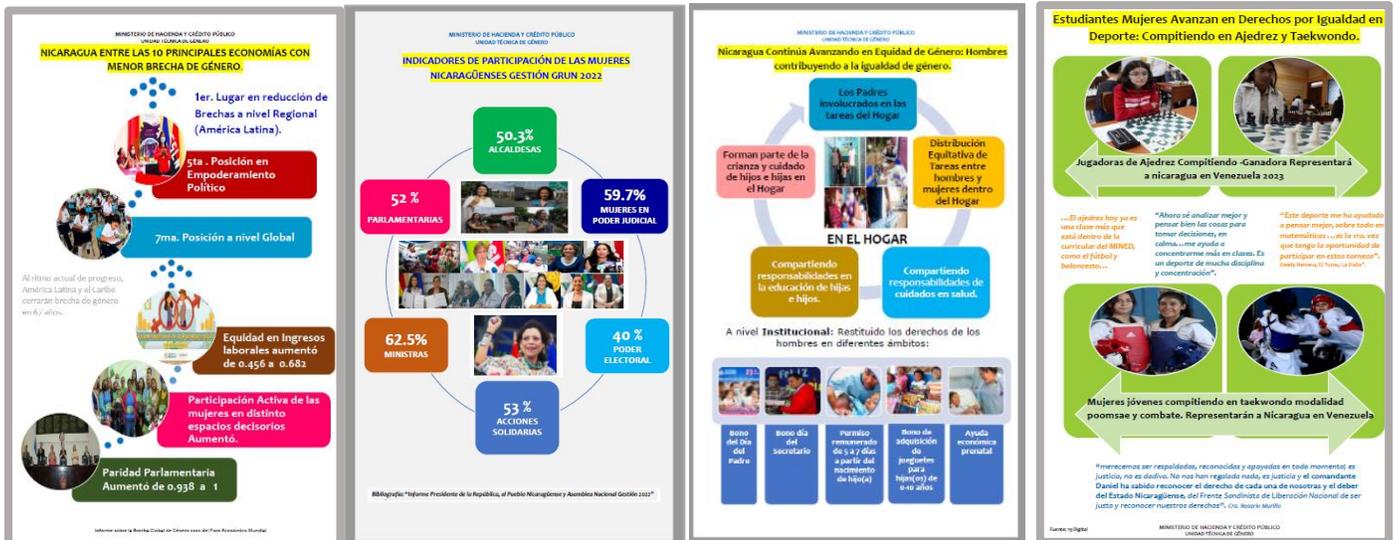
➤ **Elaborados y publicados cinco (5) Murales de género en Edificio Central, DGTEC, Armando Joya, Inversión Pública:**

1. “Leyes que protegen los derechos de las mujeres”.
2. “De demandas a políticas públicas los derechos de las mujeres”.
3. “Buenas prácticas estadísticas con perspectiva de género”.
4. “Acciones del GRUN para reducir brechas digitales de género”.
5. En qué nos beneficia la igualdad de género.



Como resultado se promovió y generó conocimiento en el personal del MHCP de las leyes que protegen los derechos de las mujeres y políticas públicas a favor de las mujeres, de las buenas prácticas estadísticas de género, la importancia de transformar datos en información y la información en conocimientos con perspectiva de género, para disponer de evidencias cuantitativas de brechas y evaluar las consecuencias de la desigualdad. **Además se conoció** como el GRUN ha reducido las brechas digitales, así como los beneficios de la igualdad de género para mujeres y hombres; mejora el ambiente laboral, hombres y mujeres más saludables, mujeres más felices, bienestar social para las familias y mayores beneficios financieros.

➤ **Elaboradas y publicadas cinco (5) Infografías de género a través del Centro de Servicio al Cliente, en las que se destacaron las siguientes temáticas:**



- 1) “Nicaragua entre las 10 principales economías con menor brecha de género”.
- 2) “Indicadores de participación de las mujeres nicaragüenses: gestión GRUN 2022”.
- 3) “Nicaragua continúa avanzando en equidad de género: Hombres contribuyendo a la igualdad de género”.
- 4) ““Estudiantes Mujeres avanzan en derechos por igualdad en el deporte: compitiendo en Ajedrez y Taekwondo”.

Se publicó en el Centro de Servicio al Cliente (CSC), la posición de Nicaragua, 1er lugar a nivel regional en reducción de brechas de género en empoderamiento político, aumento en la equidad de ingresos, participación activa de las mujeres en espacios de toma de decisión y paridad en el parlamento, municipios, poder electoral y judicial, Gabinete de Gobierno. municipios, poder electoral y judicial, Gabinete de Gobierno, así como los avances de equidad de género y contribución de hombres a la igualdad de género y sus derechos restituidos. Además se generó **conocimiento** de la participación de estudiantes mujeres en deportes estereotipados para hombres -el ajedrez y el Taekwondo-, hoy ya es una clase más que está dentro del currículo del MINED, como el fútbol y baloncesto, que les permite analizar mejor y pensar bien para tomar decisiones.

- **Actualizada la información de género en el portal de la Unidad Técnica de Género donde se** integró la perspectiva de género en los servicios que brinda la UTG; se actualizó nombres de integrantes (suplentes) de Comisión Técnica de Género (CTG) de la UAs: DGAF, DGIP, DRH. Manteniendo renovada la información de género para quienes la requieran.
- **Mejorada y actualizada la transversalización de la perspectiva de género en la información institucional 2024 del MHCP.** Como resultado: Misión, Visión los objetivos, políticas, prioridades estratégicas institucionales consolidaron las prácticas de género en la información institucional 2024, fortaleciendo con ello, el desarrollo de prácticas de género en la gestión del quehacer de las unidades administrativas del MHCP.

Misión

Rectorar y administrar las finanzas públicas a través de políticas macroeconómicas y fiscales para el cumplimiento de políticas nacionales dirigidas al crecimiento económico, sostenible, inclusivo, reducción de la pobreza y las desigualdades, que garantice estabilidad, sostenibilidad macroeconómica, redistribución equitativa y estratégica de los recursos a las entidades y organismos del sector público para la provisión de servicios a la población con base a las prioridades en el Plan Nacional de Lucha Contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano (PNLCP-DH).

Objetivo

Continuar con la integración de la perspectiva de género en la gestión y cultura institucional en coherencia con la Política de Género del GRUN y Objetivos de Desarrollo Sostenible. (ODS)

Visión

Ser una institución líder en la administración de las finanzas públicas con política fiscal orientada a la optimización de los ingresos y gastos públicos, a través de herramientas tecnológicas modernas que contribuyan a la restitución de derechos en un marco de desarrollo integral del talento humano, prácticas de género institucionalizadas y servicios eficientes en cumplimiento del Plan Nacional de Lucha Contra la Pobreza para el Desarrollo Humano y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles. (ODS).

Política

Continuar profundizando la integración de la perspectiva de género conforme el Plan Nacional de Lucha Contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

- **Fortalecida las capacidades técnicas de género de servidoras y servidores públicos para transversalizar la perspectiva de género en las estructuras, prácticas y agentes institucionales.**

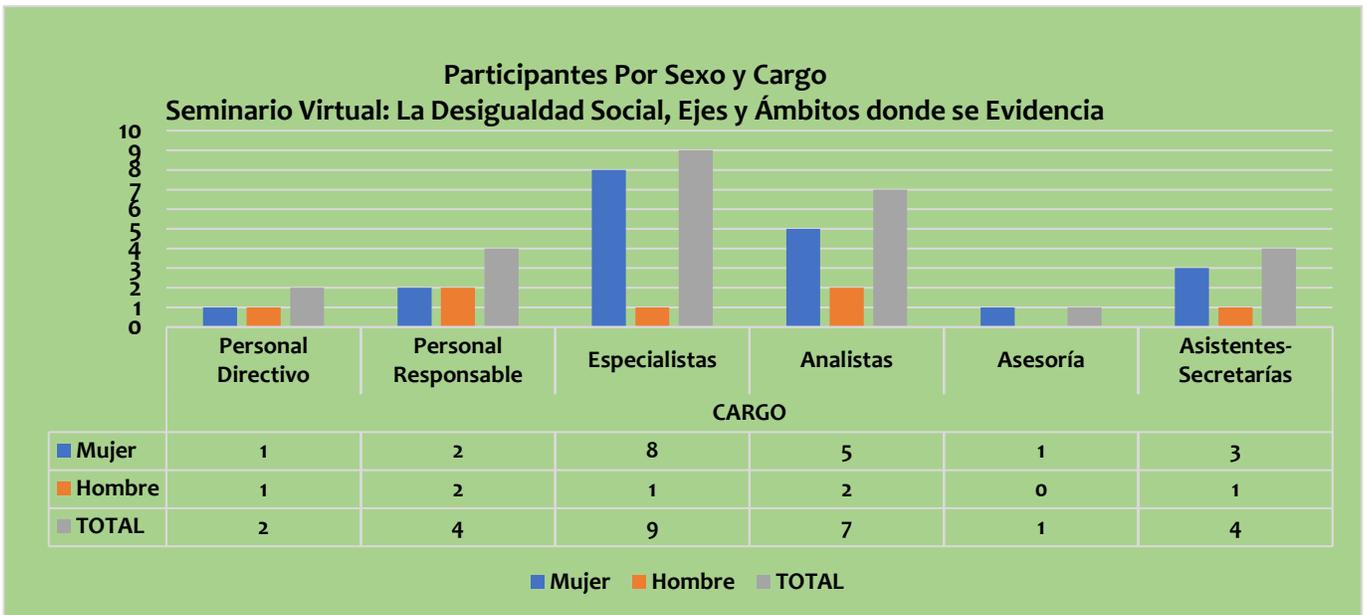
Realizado Cine-Foro, en conmemoración al “Día Internacional de la Mujer”, se realizó **Cine Foro: La Batalla de los Sexos**, participaron 34 servidoras y servidores público de los cuales, 22 mujeres y 12 hombres, de 16 UAs (DPRODE, DAI, OSE, OAIP, DGAF, DP, DGPEF, TGR, DGCG, DGTEC, DGIP, UCC, DRH, DAL, DGCP, DGCE) y la DISUP (Despachos Vice Ministro y Vice Ministra).



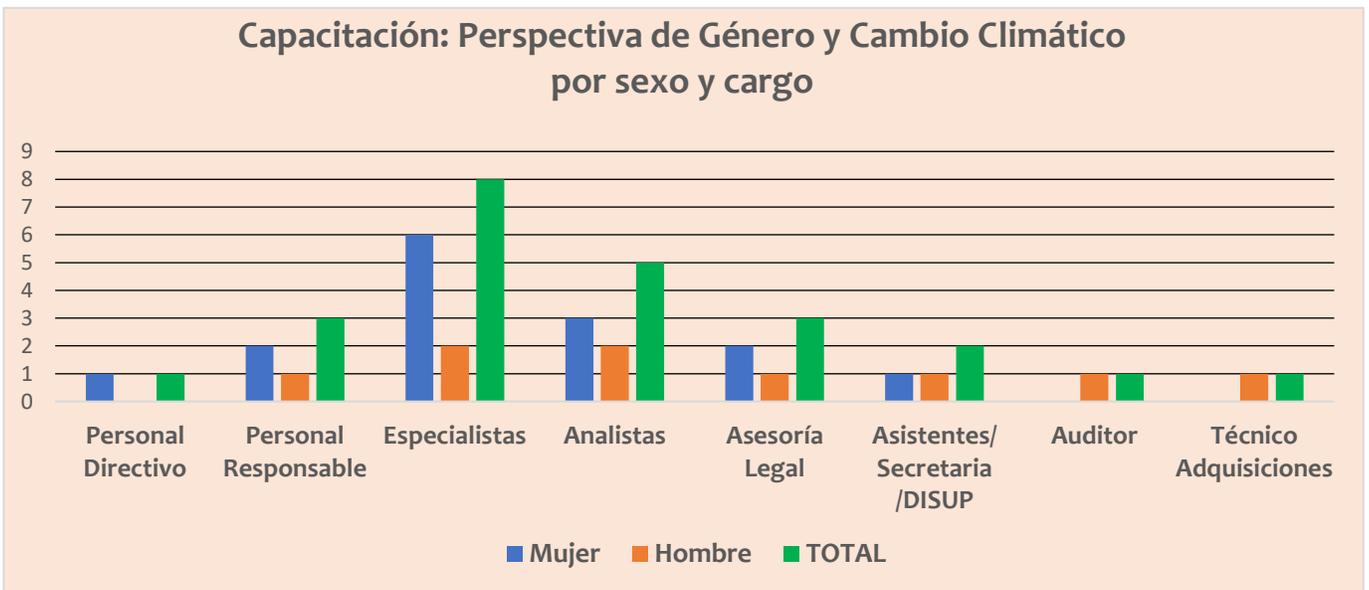
Como resultado sensibilizadas 34 personas en derechos de las mujeres e identificación de brechas salariales, quienes identificaron las distintas brechas de género en el ámbito del deporte que se manifestaron en el desarrollo de la película “La Batalla de los Sexos; pagos y reconocimientos desiguales por razones de sexo. Así mismo fortalecieron sus conocimientos en materia de igualdad y equidad desde diferentes aspectos de la vida cotidiana.

➤ **Realizada dos (2) capacitaciones virtual y presencial:**

1. **Capacitación Virtual: La Desigualdad Social: Ejes y ámbitos donde se evidencia**, con la participación de 27 servidoras y servidores públicos, de las cuales 20 mujeres y 7 hombres, de 16 unidades administrativas, (TGR, DGFP, OAIP, RRHH, OSE, DGCE, DGIP, DGTEC, DGCG, DGPEF, DGCP, DPRODE, DP, DGAF, DAI, UECC), Despacho Vice Ministra, ENIMEX y la UTG como unidad facilitadora. Se conoció que la desigualdad social se evidencia en la clase social, el género, la raza-etnia, ciclo de vida, territorio y en diferentes tipos de desigualdad: de oportunidades, jurídica, necesidades básicas, económica y capacidades.

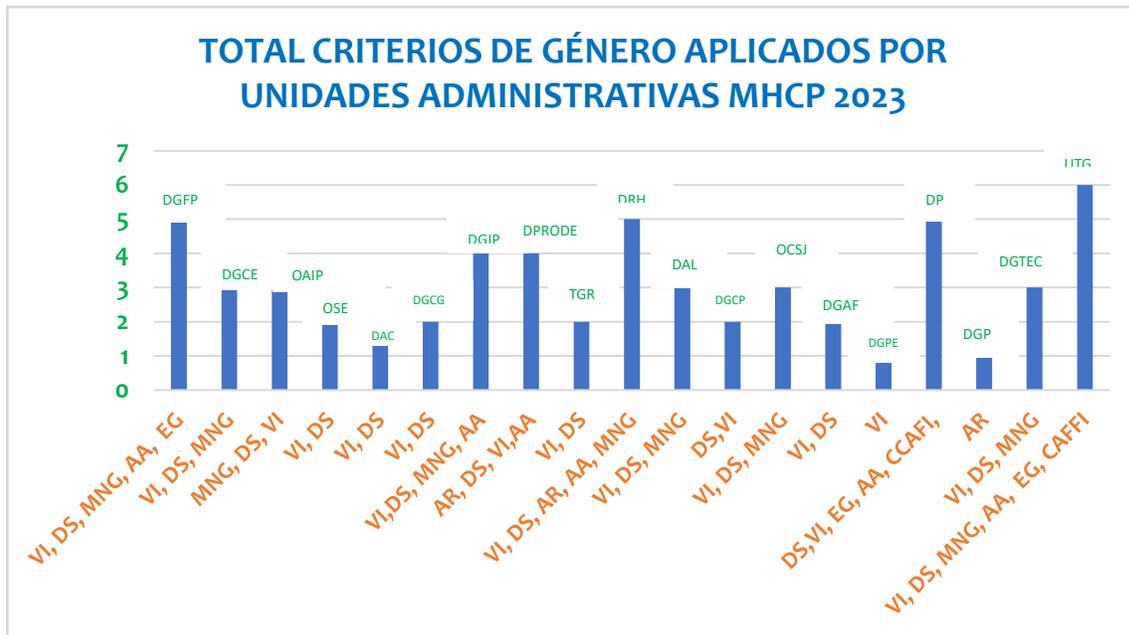


Capacitación presencial “La Perspectiva de Género y el Cambio Climático”



participaron 25 servidoras y servidores públicos, de los cuales 16 mujeres y 9 hombres, de los diferentes cargos del MHCP. Como resultado, fortalecidos los conocimientos, sensibilizadas servidoras y servidores públicos acerca del impacto diferenciado del cambio climático en la vida de mujeres, hombres, niñez, adultos mayores, debido a los distintos eventos de desastres naturales ocurridos en distintos momentos. Obtenida la participación del 100% (16 mujeres y 9 hombres) del total de servidoras y servidores públicos convocados.

- **Integrado y consolidada los criterios de género: VI¹, DS², MNG³, AA⁴, CAFI⁵, AR⁶, EG⁷ en el POA 2023 de 19 unidades administrativas, es el logro de las 9 asistencias técnicas brindadas a contrapartes técnicas de planificación para el monitoreo y la evaluación en el POA 2023, como se refleja en la siguiente gráfica.**



- **Integrados criterios de género en Normativas Internas: vocabulario inclusivo, Marco Normativo de Género y desagregación por sexo, según aplique**

- Normativa del comité de evaluación y técnico de contrataciones.
- Normativa de pasantías.
- Normativa de Compra de Bienes de Consumo y servicios con Fondos de Caja Chica
- Normativa de Pago de Viáticos al Exterior.
- Normativas Internas
- Normativa administrativa planificación y programación de contrataciones.
- Normativas de Beneficios Sociales.
- Normativa de Becas, capacitación, virtualización de cursos.
- Normativas administrativas para Acuerdos Marcos (NAAM)

¹ Vocabulario Inclusivo,

² Desagregación por sexo

³ Marco Normativo de Género

⁴ Acciones Afirmativas

⁵ Contribución al Cambio de Actitud a Favor de la Igualdad

⁶ Asignación de Recursos

⁷ Equidad de Género

➤ Otras Prácticas de Género Ejecutadas en el MHCP

Integrado el Vocabulario Inclusivo (VI) y Desagregación por Sexo (DS):

- **Asistencia técnica** del Manual de Usuarios del SNF
- **Guías de buenas prácticas** con enfoque de resultado
- **Guías de uso** informes de capacitación sobre uso de catálogo electrónico de Acuerdos Marco (CEAM).
- **Documentos Normativos** de Firma Electrónica y comunicaciones.
- **Avales Técnicos** de proyectos con criterios de género,
- **Documentos de iniciativas** de Inversión con criterios de género.
- **Matrices:** matriz de riesgo, mitigación.
- **Formularios:** solicitud de permisos y renovación de funcionamiento
- **Dictámenes:** liquidación y legal
- **Políticas:** de Lineamientos para formulación del anteproyecto de presupuesto.
- **Informes:** implementación y guías de uso, inspección, reinspección, círculos saludables, jornadas de salud, resultado, verificación, cumplimiento, gestión. Liquidación del PGR (Anexo Asignación presupuestaria prácticas de género), ejecución presupuestaria con gasto de género, estudio del empleo público y remuneración, aplicación del salario mínimo, beneficiarios bono cristiano socialista y solidario, ajuste salarial integrado o no en el Sistema de Nomina Fiscal, diagnósticos salariales, resultado de ordenamiento retributivo institucional y proceso de diseño organizativo en las entidades y organismos del sector público.
- **Estructura Programática, estructura orgánica, Información Institucional, documentos técnicos, descripciones de puesto creadas o actualizadas, actas de Comité de Becas, Base de datos de personal Becado.**
- **Instrumentos metodológicos:** Valoración técnica, fichas de inscripción, Identificación necesidades de capacitación, Metodologías de Proyectos de Inversión, Metodologías de capacitación.
- **Formatos, Planes, Manuales, Encuestas, Metodologías, Convenios, Acuerdos, Cartas Comunicaciones:**
 - **Formatos:** monitoreo y evaluación, ejes transversales, permisos de salida, Fichas de programas y proyectos
 - **Planes:** plan de buen Gobierno, POA, PEI, Plan de contingencia, Fortalecimiento de capacidades.
 - **Manuales:** procesos, procedimientos, organización y funciones, SIGADE, procedimientos del SICP
 - **Encuestas:** satisfacción, cuestionarios y guías de evaluación, guías de usuarios del SIGAF, valoración asistencia técnica procesos gestión del RRHH.
 - **Convenios:** colectivo, ISSDHU, BFP
 - **Acuerdos:** ministeriales, reuniones, actas
 - **Consolidado de estadísticas de beneficios otorgados, TBIG,**
 - **Cartas:** remisión de evaluaciones de desempeño,
 - **Documentos de proceso**
 - **Comunicaciones:** memorándum, correos, cartas y comunicados de programación mensualizada de caja.
- **Asignación de Recursos:** Instituciones, programas del MHCP.
- **Equidad** de género en contratación, promoción capacitación al personal de la DGP
- **Seguimiento al gasto ejecutado** por las instituciones con asignación para prácticas de género.
- **Criterios de género** en la Ley 766: parámetros de autorización de permisos
- **Varios:** Listas de asistencia, ayudas memorias, dictámenes, opiniones legales, requerimientos, resoluciones administrativas, autorizaciones, reportes.

PRINCIPALES LOGROS 2023

- Ambiente laboral más equitativo e inclusivo.
- Mejor comprensión de la perspectiva de género en contraparte técnicas de planificación de las unidades administrativas que presentan POA.
- Mejor comunicación entre la UTG y Unidades Administrativas del MHCP.
- Menor brecha de conocimiento en temas básicos y especializados de género de parte del personal del MHCP
- Menor discriminación.
- Mas compromisos con la integración de la perspectiva de género de parte de las unidades administrativas.
- Dos programas más visibilizaran en 2024 la asignación de recursos en el SIGAF: Usura Cero y Programa Adelante.
- 25 indicadores de género en el POA 2023 del MHCP.