



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!



MHCP
MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO



INFORME DE RESULTADO

Unidades Administrativas que Integran al Menos Cinco
Criterios de Género en su Quehacer

4619
*Siempre
+ allá!*
AVANZANDO EN
LA REVOLUCIÓN!

Noviembre 2025



SANDINO, SIEMPRE MÁS ALLÁ
EN LUZ, VIDA Y VERDAD
EN FUERZA INSOBORNABLE, EN SOL DE LIBERTAD
EN LUCHA INCLAUDICABLE, EN NO RETROCEDER !
CON DANIEL Y EL FRENTE
EL PUEBLO-PRESIDENTE
PAZ CON DIGNIDAD !
46/19 VIVA LA REVOLUCIÓN !

INTRODUCCIÓN

Conforme el Plan Operativo 2025, la Unidad Técnica de Género se proyectó el cumplimiento de meta del **indicador: “Unidades Administrativas que integran al menos 5 criterios de género en su quehacer”**. Se realizó una revisión exhaustiva en el POA 2025 de las 20 unidades administrativas participantes, así como su monitoreo y evaluación de los cuatro (4) trimestres del año 2025.

Desde el año 2021 hasta el 2024, 18 unidades administrativas están aplicando el Vocabulario inclusivo (VI); 17 unidades están desagregando por sexo (DS); 17 están aplicando el Marco Normativo de Género (MNG). A partir del 2023 y 2024; 9 unidades administrativas aplican las Acciones Afirmativas (AA). En 2024; 5 unidades administrativas aplican Cambios de Actitud a Favor de la Igualdad (CAFI) y 4 unidades Asignan Recursos para prácticas de género (AR). Actualmente 9 unidades administrativas (DGFP, DPRODE, DRRH, OCSJ, DP) están aplicando de 5 a 7 criterios de género (VI, DS, MNG, AA, CAFI, AR, EG) en su POA 2025.

Este informe destaca aspectos relevantes de los resultados obtenidos como la cantidad de unidades administrativas que aplican criterios de géneros, se incluye una matriz que contiene el progreso de mejora continua por año desde el 2021 al 2025, las que se detallan en las matrices que se presentaran posteriormente.



CRITERIOS DE GÉNERO A IDENTIFICAR EN LA EJECUCIÓN DEL POA 2025

1. Vocabulario Inclusivo.
2. Desagregación por sexo.
3. Marco Normativo de Género.
4. Acciones Afirmativas
5. Cambios de Actitud a favor de la Igualdad.
6. Asignación de recursos para género.
7. Equidad de género.

METODOLOGÍA UTILIZADA

Durante la ejecución del monitoreo y evaluación se fue identificando en el Eje “Perspectiva de Género”: Estructura, Prácticas y Agentes, que criterios de género aplicaban en ejecución de cada indicador contenido en POA 2025, así como la información vinculada a ese indicador.

Se revisó el componente “Perspectiva de género” y los medios de verificación, del POA 2025 de las 20 unidades administrativas inmersas en la planificación. Se realizó un Chek list para identificar los criterios de género aplicado en cada unidad administrativa, por año y por unidad administrativa.

También se revisó el informe Ejecutivo trimestral de cada unidad administrativa por año, desde el 2021 al 2025, para identificar las prácticas de género que no se registran en el Formato de Evaluación y Monitoreo pero que se describen en el informe ejecutivo y que muestra los resultados cualitativos de la gestión de cada unidad administrativa.

Finalmente, en una matriz que contiene las casillas: Años, Unidades Administrativas y Criterios de Género Aplicados, se fueron registrando todos los resultados de cada unidad administrativas que se presenta en este informe.

UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARTICIPANTES

Se monitorearon y evaluaron 20 unidades administrativas que integran de 3 a 7 criterios de género en su POA 2025: DAL, OAIP, OCSJA, DGAF, OSE, DP, DAC, DRH, DPRODE, DGCG, TGR, DGCP, DGFP, DGCE, DGTEC, DGP, DGIP, DGPEF, CGPP y UTG.

RESULTADOS

A partir del año 2021, de forma ascendente, 20 unidades administrativas (UAs) han venido incrementando la aplicación del **Vocabulario inclusivo (VI)**; 19 unidades están **desagregando por sexo (DS)**; 20 están aplicando el **Marco Normativo de Género (MNG)**. De igual manera en el mismo período han aumentado la aplicación de **Acciones Afirmativas (AA)** de 7 a 11 UAs en 2025; 8 unidades administrativas aplican **Cambios de Actitud a Favor de la Igualdad (CAFI)** y 4 unidades **Asignan Recursos** para prácticas de género (**AR**) desde el año 2021 – 2025 y cinco (5) unidades administrativas aplican el criterio de Equidad de Género.

Período 2021 - 2025			
No.	Unidades Administrativas	Criterios de Género Aplicados	Total
1.	DAL, OAIP, OCSJA, DGAF, OSE, DP, DAC, DRH, DPRODE, DGCG, TGR, DGCP, DGFP, DGCE, DGTEC, DGIP, DGPEF, DGP, CGPP, UTG	Vocabulario Inclusivo (VI)	20
2.	DAL, OAIP, OCSJA, DGAF, OSE, DP, DAC, DRH, DPRODE, DGCG, TGR, DGCP, DGFP, DGCE, DGTEC, DGIP, DGPEF, CGPP, UTG	Desagregación por Sexo (DS)	19
3.	DAL, OAIP, OCSJA, DGAF, OSE, DP, DAC, DRH, DPRODE, DGCG, TGR, DGCP, DGFP, DGCE, DGTEC, DGIP, DGPEF, DGP, CGPP, UTG	Marco Normativo de Género (MNG)	20
4.	DP, DRH, DPRODE, DGFP, TGR, DGIP, DGP, DAL, CGPP, OCSJA, UTG	Acciones Afirmativas (AA)	11
5.	DP, DPRODE, OCSJ, DGTEC, DGFP, DAL, TGR, UTG	Cambios de Actitud a Favor de la Igualdad (CAFI)	8
6.	DGFP, DGTEC, DPRODE, TGR, DAL	Equidad de Género (EG)	5
7.	DGFP, DPRODE, DRRHH, DGP	Asignación de Recursos (AR)	4

AVANZANDO EN LA REVOLUCIÓN!

La meta del Indicador es que 5 unidades administrativas aplicaran al menos 5 criterios de género. Esta meta se sobre cumplió tanto en la cantidad de unidades de UAS como en Criterios de Género, duplicando casi la meta de 5 a 9 unidades administrativas que están aplicando de 5 hasta 7 criterios de género, como se muestra en el siguiente cuadro. **Con un cumplimiento de meta del 100%.**

Los resultados evidencian un claro avance con un sobre cumplimiento de 5 a 9 UAs que aplican de 5 a 7 Criterios de género, cumpliendo **la meta establecida en el POA 2025 de la UTG, en 100%.**

UNIDADES ADMINISTRATIVAS QUE APLICARON DE CINCO (5) A SIETE (7) CRITERIOS DE GÉNERO EN SU POA 2025

Criterios de Género Aplicados	UNIDADES ADMINISTRATIVAS								
	DGFP	DPRODE	TGR	DAL	UTG	DP	DRH	DGTEC	OCSJA
Vocabulario Inclusivo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Desagregación por Sexo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Marco Normativo de Género	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Acciones Afirmativas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	0	✓
Cambio de Actitud a Favor de la Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	0	✓	✓
Asignación de Recursos	✓	✓	0	0	0	0	✓	0	0
Equidad de Género	✓	✓	✓	✓	✓	0	0	✓	0
Total	7	7	6	6	6	5	5	5	5

En términos porcentuales, el 45% de las unidades administrativas del MHCP, aplican de 5 a 7 criterios de género. **EL 55% de las unidades administrativas aplican de 3 a 4 criterios de género**, como se aprecia en el siguiente cuadro, en los primeros 3 tres años del período evaluado se mantuvo la aplicación de los tres criterios básicos de género: VI, DS y MNG, es hasta en el 2024 y 2025 que se amplía la integración de 4 criterios más. Existe una particularidad con el Criterio “Asignación de Recursos”, en el MHCP solo 4 unidades visibilizan en el SIGAF los recursos asignados a prácticas de género: DGP, DGFP, DRH y DPRODE.

CRITERIOS DE GÉNERO APLICADOS POR UNIDAD ADMINISTRATIVA Y POR AÑO PERÍODO 2021 - 2025

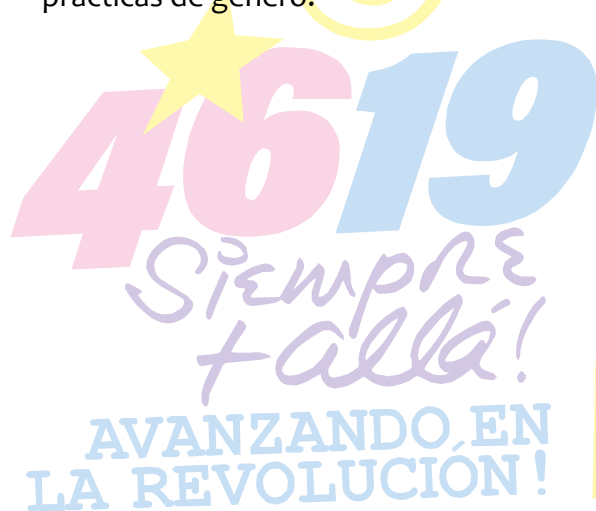
CRITERIOS DE GÉNERO APLICADOS	2021	2022	2023	2024	2025
Vocabulario Inclusivo (VI)	DAL, OAIP, OCSJA, DGAF, OSE, DP, DAC, DRH, DPRODE, DGCG, TGR, DGCP, DGFP, DGCE, DGIP, DGTEC, DGPEF, UTG (18 UAs)	DAL, OAIP, OCSJA, DGAF, OSE, DP, DAC, DRH, DPRODE, DGCG, TGR, DGCP, DGFP, DGCE, DGTEC, DGIP, DGPEF, UTG (18 UAs)	DAL, OAIP, OCSJA, DGAF, OSE, DP, DAC, DRH, DPRODE, DGCG, TGR, DGCP, DGFP, DGCE, DGTEC, DGIP, DGPEF, UTG (18 UAs)	DAL, OAIP, OCSJA, DGAF, OSE, DP, DAC, DRH, DPRODE, DGIP, DGCG, TGR, DGCP, DGFP, DGCE, DGTEC, DGPEF, DGIP, UTG (19 UAs)	DAL, OAIP, OCSJA, DGAF, OSE, DP, DAC, DRH, DPRODE, DGCG, TGR, DGCP, DGFP, DGCE, DGTEC, DGIP, DGPEF, DGP, CGPP, UTG (20 UAs)
Desagregación por Sexo (DS)	DAL, OAIP, OCSJA, DGAF, OSE, DP, DAC, DRH, DPRODE, DGCG, TGR, DGCP, DGFP, DGCE, DGTEC, DGIP, UTG (17 UAs)	DAL, OAIP, OCSJA, DGAF, OSE, DP, DAC, DRH, DPRODE, DGCG, TGR, DGCP, DGFP, DGCE, DGTEC, DGIP, UTG (17 UAs)	DAL, OAIP, OCSJA, DGAF, OSE, DP, DAC, DRH, DPRODE, DGCG, TGR, DGCP, DGFP, DGCE, DGTEC, DGIP, UTG (17 UAs)	DAL, OAIP, OCSJA, DGAF, OSE, DP, DAC, DRH, DPRODE, TGR, DGCG, DGCP, DGFP, DGCE, DGTEC, DGIP, UTG (17 UAs)	DAL, OAIP, OCSJA, DGAF, OSE, DP, DAC, DRH, DPRODE, DGCG, TGR, DGCP, DGFP, DGCE, DGTEC, DGIP, GPEF, CGPP, UTG (19 UAs)
Marco Normativo de Género (MNG)	DAL, OAIP, OCSJA, DGAF, OSE, DP, DAC, DRH, DPRODE, DGCG, TGR, DGCP, DGFP, DGCE, DGIP, UTG (16 UAs)	DAL, OAIP, OCSJA, DGAF, OSE, DP, DAC, DRH, DPRODE, DGCG, TGR, DGFP, DGCE, DGIP, UTG (15 UAs)	DAL, OAIP, DP, OCSJA, DGAF, OSE, DAC, DRH, DPRODE, DGCG, TGR, DGCP, DGFP, DGCE, DGTEC, DGIP, UTG (17 UAs)	DAL, DP, OAIP, OCSJA, DGAF, OSE, DAC, DRH, DPRODE, DGCG, TGR, DGCP, DGFP, DGCE, DGTEC, DGIP, DGPEF, UTG (19 UAs)	DAL, OAIP, OCSJA, DGAF, OSE, DP, DAC, DRH, DPRODE, DGCG, TGR, DGCP, DGFP, DGCE, DGTEC, DGIP, DGPEF, DGP, CGPP, UTG (20 UAs)
Acciones Afirmativas (AA)	DP, DRH, DPRODE, DGFP, TGR, DGIP, UTG (7 UAs)	DP, DRH, DPRODE, DGFP, TGR, DGIP, UTG (7 UAs)	DP, DRH, DPRODE, DGFP, TGR, DGIP, DGP, UTG (8 UAs)	DP, DRH, DPRODE, DGFP, TGR, DGIP, DGP, DAL, UTG (9 UAs)	DP, DRH, DPRODE, DGFP, TGR, DGIP, DGP, DAL, CGPP, UTG (10 UAs)
Cambio de Actitud a Favor de la Igualdad (CAFI)	DP, UTG (2 UAs)	DP, UTG (2 UAs)	DP, UTG (2 UAs)	DP, DPRODE, OCSJ, DGTEC, UTG (5 UAs)	DP, DPRODE, OCSJ, DGTEC, DGFP, DAL, TGR, UTG (8 UAs)
Asignación de Recursos (AR)	DGFP, DPRODE, DRRHH, DGP (4 UAs)	DGFP, DPRODE, DRRHH, DGP (4 UAs)	DGFP, DPRODE, DRRHH, DGP (4 UAs)	DGFP, DPRODE, DRRHH, DGP (4 UAs)	DGFP, DPRODE, DRRHH, DGP (4 UAs)
Equidad de Género (EG)	N/A	N/A	N/A	DGFP, DGTEC, DPRODE (3 UAs)	DGFP, DGTEC, DPRODE, TGR, DAL (5 UAs)

CONCLUSIÓN

Se continúa fortaleciendo la institucionalización de la perspectiva de género en la planificación y quehacer cotidiano institucional a través de la aplicación correcta de 2 criterios más género para un total de 7 criterios de género (vocabulario inclusivo, desagregación por sexo, Marco Normativo de Género, Acciones Afirmativas, Cambios de actitud a favor de la Igualdad, Asignación de Recursos y Equidad de Género), aplicados en el POA 2025, los que se visibilizan en normativas, manuales, Avaluos técnicos, beneficios sociales, lineamientos presupuestarios, políticas, formatos varios, información estadística referidas a personas, comunicaciones escritas, electrónicas, informes, indicadores, murales e infografías del quehacer. Con lo cual es posible identificar las situaciones y condiciones reales, las evidencias, realidades y brechas de género del quehacer del MHCP.

En este año 2025, se integró la UA de Coordinación General de Programas y Proyectos (CGPP), se espera que al finalizar el año conforme avance la ejecución de metas del POA 2025, las 20 unidades administrativas finalicen con la aplicación y consolidación de 7 criterios de género. Así mismo la Información institucional 2025 del MHCP contiene transversalmente la perspectiva de género en su misión, visión, objetivos institucionales, políticas y prioridades estratégicas lo que viene a consolidar la perspectiva de género en la planificación, Marco de Gasto Institucional de Mediano plazo 2026 – 2029 y por ende en la gestión del MHCP.

De 20 Unidades administrativas, el 100% actualmente, integran desde tres (3) a siete (7) criterios de género, lo que indica que en los próximos años estaremos aplicando los 9 criterios de género definidos en la Metodología de planificación y presupuestos con prácticas de género.



4619
Siempre + allá!
AVANZANDO EN LA REVOLUCIÓN!