



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!



2015
Vamos Adelante!



MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE GÉNERO DEL MHCP

2015



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad
de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE GÉNERO DEL MHCP

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP) entidad del Gobierno de Nicaragua que rige las finanzas públicas del país, realiza la publicación del Diagnóstico Institucional de Género en el MHCP en el marco del Programa “Financiamiento para la Igualdad de Género -F4GE”, apoyado y financiado por ONU Mujeres y la Unión Europea.

Esta publicación tiene un tiraje de 500 ejemplares.

Impreso en Complejo Gráfico TMC

Del portón norte del instituto Loyola 3 cuadras arriba, 1 cuadra al sur, 75 varas arriba

Managua Nicaragua

Teléfono: (505) 2222 3818 - 2222 3820

ventas@complejograficotmc.com.ni

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
I. JUSTIFICACIÓN	6
II. OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE GÉNERO DEL MHCP	7
III. MARCO NORMATIVO NACIONAL Y NORMATIVAS INTERNACIONALES	7
IV. MARCO INSTITUCIONAL	11
Misión	11
Visión	11
Objetivos institucionales del MHCP	11
Ministerio de hacienda y crédito público estructura orgánica 2013	13
V. CONTEXTO NACIONAL DE GÉNERO	14
VI. MARCO CONCEPTUAL E INTERPRETATIVO DE GÉNERO	15
6.1. Políticas de igualdad de género	15
6.2 La transversalidad de género en las políticas de equidad	15
6.3 La Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, Ley 648	6
6.4 El Plan Nacional de Desarrollo Humano 2012-2016	16
6.5 La igualdad social y de género y los presupuestos públicos	17
6.6 ¿Por qué incorporar género en las políticas públicas y en los presupuestos nacionales?	17
VII. PRINCIPALES RESULTADOS	19
7.1 Los antecedentes: primeras iniciativas de género en el MHCP	19
7.2 El Programa Conjunto de Género de la Retórica a la Realidad y sus aportes a la participación y prácticas de género en los presupuestos públicos	20
7.3 Los avances de género en el ámbito nacional e institucional	20
VIII LECCIONES, FORTALEZAS Y LIMITACIONES	32
8.1 Lecciones generadas en el proceso de implementación de las prácticas de género	32
8.2 Fortalezas para la implementación de las prácticas de género en el MHCP	32
8.3 Limitaciones	32
IX CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	35
9.1 Conclusiones	35
9.2 Recomendaciones	36
Bibliografía	39
ANEXO	40
ANEXO 1	40
ANEXO 2	41

INTRODUCCIÓN

El Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional –GRUN– establece en la Política de Género, que uno de sus retos más importantes es la igualdad de mujeres y hombres para hacer efectiva la no discriminación por razones de sexo¹. Para lograrlo se requiere la adopción de medidas, mecanismos o acciones afirmativas necesarias para fomentar su participación con equidad, en todos los ámbitos de la administración pública. De igual manera, se ha retomado y establecido como compromiso trabajar en la restitución de los derechos de las mujeres, mediante su integración y participación efectiva en los procesos económicos, sociales, culturales y políticos que les afecten y/o beneficien, así como a espacios de poder para avanzar en la lucha contra la pobreza extrema y construir una nueva escala de valores para la transformación de Nicaragua.

El Plan Nacional de Desarrollo Humano PNDH (2012-2016), en sus lineamientos, políticas y programas, recoge los objetivos de transformación y de desarrollo humano de la población nicaragüense; tienen como alta prioridad el crecimiento económico con aumento del trabajo y reducción de la pobreza y de las desigualdades, la recuperación de valores, la restitución de derechos económicos, sociales, ambientales y culturales del pueblo, sobre todo a los sectores históricamente excluido².

La Política de Género orienta que, todas las instituciones del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional deben contribuir a la construcción de condiciones positivas y a la remoción de los obstáculos para que la igualdad de hombres y mujeres sea efectiva y real; que es una obligación promover dicha igualdad en todas las políticas y acciones de los Ministerios de Estado, Entes Autónomos y Descentralizados. Asimismo la Ley 648, Ley de

Igualdad de Derechos y Oportunidades establece la obligatoriedad a las instituciones del Estado de integrar el enfoque de género en las Políticas Públicas; que exista equidad en el acceso de las mujeres a los espacios de poder y toma de decisiones y se integre el enfoque de género en el Presupuesto de la República.

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, MHCP, en cumplimiento a la Política de Género, la Ley 648, se propone en su misión institucional “*Rectorar las finanzas públicas en apoyo a las políticas nacionales dirigidas al crecimiento económico y a la reducción de la pobreza, conforme las prioridades establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH)*”.

En su visión, declara “*Ser una institución líder, modernizada y fortalecida que garantice una política fiscal en apoyo a la estabilidad macroeconómica, en un marco de desarrollo integral del recurso humano, garantizando prácticas de género en la gestión Institucional con procesos eficientes y prestación de servicios de calidad, para contribuir al cumplimiento de las políticas y programas estratégicos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH)*”³.

En este contexto, el MHCP ha venido desarrollando prácticas de género que contribuyan al cierre de las brechas de desigualdad de género. Entre otras acciones cabe mencionar la realización del presente Diagnóstico Institucional de Género del MHCP, desarrollado en el marco del Programa “Financiamiento para la Igualdad de Género, F4GE (por sus siglas en inglés), mismo que tienen su base en el Acuerdo suscrito en marzo del 2012, entre el Gobierno de la República de Nicaragua y la entidad para las Naciones Unidas para la Igualdad de género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres.

1 Política de Género (Propuesta Borrador) Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional. Nicaragua. 2007.

2 La reducción de la desigualdad y la pobreza junto con una buena recuperación de la economía fueron los principales resultados de las políticas y programas del PNDH 2007-201.

3 Misión y Visión - Portal Hacienda. 2013 Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Nicaragua.

I. JUSTIFICACIÓN

La desigualdad de género es un componente de la desigualdad distributiva, y la política fiscal, una herramienta clave para revertirla, por ello toda intervención de género debe adoptar una posición claramente activa, dirigida al logro de la igualdad, introduciendo e incorporando los mecanismos y medidas necesarias para: compensar las desigualdades, impedir prácticas discriminatorias y evitar que se generen nuevas desigualdades. Los poderes públicos son los encargados de introducir medidas correctoras para equilibrar las desigualdades de género, uno de los instrumentos con los que cuenta son los diagnóstico de género cuyo objetivo principal es evidenciar las brechas de género entre mujeres y hombres, en relación al acceso, uso y control de recursos, permitiendo medir el desequilibrio y desigualdad existente, por ello es preciso tener claridad que el logro de la igualdad es el resultado de un acto intencionado, la inercia social tiende a perpetuar las desigualdades.

El Presupuesto Público es la herramienta por excelencia en el desempeño de las funciones de gestión del gobierno, puesto que supone la concreción de una política económica y social y es un reflejo de sus prioridades políticas. Permite el análisis cuantitativo y cualitativo y la previsión de los efectos de las diferentes medidas sobre un territorio y la población que en él habita. Las decisiones políticas y las actividades que llevan a cabo los gobiernos no son neutrales respecto al género, porque los hombres y las mujeres ocupan posiciones económicas y sociales diferentes y desiguales en la sociedad.

Según actualización del Reglamento de la Ley No.290 “Ley de Organización, Competencias y Procedimientos del Poder Ejecutivo”, le compete a la Unidad de Género del MHCP, entre otras funciones, promover estudios e investigación con prácticas de género en lo relacionado al proceso presupuestario, así como dar seguimiento al desarrollo de los programas de Género desarrollados en el MHCP. Con el objeto de visibilizar los avances, limitaciones sobre las acciones de género a lo interno del MHCP, se planteó la importancia de contar con un diagnóstico como instrumento para conocer la situación que guardan las políticas públicas del Poder Ejecutivo del Estado en relación a la aplicación de la perspectiva de género, y desprender recomendaciones para continuar el proceso de transversalización de la perspectiva de género en las áreas y presupuestos del MHCP.

En ese sentido el MHCP, en concordancia con la política de género del gobierno y en cumplimiento a su plan de trabajo 2013, referente a la temática de género, se ha propuesto impulsar el fortalecimiento institucional para desarrollar prácticas de género en todo su quehacer, lo que demanda de un reconocimiento previo de la situación de género en los componentes institucionales: estructura, práctica y agentes de las diez (10) Direcciones Generales del MHCP, situación que dio apertura al levantamiento del diagnóstico institucional de género.

II. OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE GÉNERO DEL MHCP

2.1 Evidenciar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para la incorporación de las prácticas de género en sus estructuras, prácticas y agentes en las diez Direcciones Generales del MHCP.

2.2 Realizar un análisis de la relación de los componentes institucionales – estructuras, prácticas y agentes con los compromisos de la igualdad de género del Gobierno de Nicaragua, identificados en el Plan Nacional de Desarrollo Humano (2012-2016), la Política de Género y la Ley de Igualdad de Derechos y oportunidades.

III. MARCO NORMATIVO NACIONAL Y NORMATIVAS INTERNACIONALES

3.1 Marco normativo nacional	
- Constitución Política de la República de Nicaragua 1987 y sus reforma de 1995.	Expresa que hombres y mujeres son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección (Arto 4). En su Arto. 27, establece que “todas las personas son iguales ante la Ley y tienen derecho a igual protección.
- Ley de Igualdad de Derechos Y Oportunidades. Ley 648, aprobada el 14 de febrero del 2008.	En el considerando IV literalmente expresa: “Que las mujeres se encuentran en una manifiesta situación de desigualdad en los diferentes ámbitos de la vida y ello está limitando el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales inherentes a la ciudadanía y en consecuencia obstaculizando el desarrollo social y económico de la nación. En el Arto. 1 expresa: “Es objeto de la presente Ley promover la igualdad y equidad en el goce de los derechos humanos civiles, políticos y económicos, sociales y culturales entre mujeres y hombres.
- Ley Integral contra la violencia hacia las mujeres, Ley 779	Establece una serie de sanciones y penas para los agresores de las mujeres; sanciona el maltrato hacia las mujeres y tipifica el “femicidio” como el delito que comete el hombre que dé muerte a una fémina como resultado extremo de la violencia.
- Plan Nacional de Desarrollo Humano 2012-2016	En lo que respecta a la política para el desarrollo de la mujer, el Gobierno de Nicaragua valora y promueve la participación de las mujeres como sujetas impulsoras de cambio y generadoras de desarrollo.
- Política de Género del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, GRUN. Junio 1997.	Expresa: “La igualdad de hombres y mujeres además de ser un derecho humano, es una necesidad estratégica para la profundización de la democracia representativa y participativa así como para la construcción de una sociedad más justa y desarrollada socioeconómicamente.

3.2 Normativas internacionales	
a. Derechos humanos	Contenido
Declaración universal de los derechos humanos. 10 de Diciembre de 1948	Constituye el documento macro que regula las relaciones jurídicas y sociales sobre la base de un conjunto de derechos humanos universales aplicados a todos los seres humanos. En su Arto.1 hace referencia a que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.
Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 16 de diciembre 1966.	Tratado multilateral general que reconoce los derechos de segunda generación y establece mecanismos para su protección y garantía.
Convención Americana de los Derechos y los Deberes (CADH). Conocida también como "Pacto San José de Costa Rica. Suscrita el 22 de noviembre de 1969, en la ciudad de San José de Costa Rica, entró en vigencia el 18 de julio de 1978.	En esta Convención, los Estados parte se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que está sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica nacimiento o cualquier otra condición social.
b. Derechos de las mujeres	
La Convención Contra Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979. Suscrita por los Estados por la demanda de las organizaciones de mujeres, entró en vigor el 3 de septiembre de 1981.	Reafirma la igualdad de derechos del hombre y la mujer, así como el principio de la no discriminación. Reconoce que a pesar de los esfuerzos y avances alcanzados, las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones, como en los casos de extrema pobreza, donde ellas tienen un limitado acceso a la alimentación, la salud, la educación, la capacitación y las oportunidades de empleo. Los Estados parte se comprometen a garantizar los derechos de las mujeres indígenas y erradicar la discriminación en todas sus manifestaciones.
Convención Interamericana para la prevención, erradicación y sanción de la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará).1994.	Representa uno de los avances más importante en la defensa de los derechos de las mujeres. Obliga a los Estados parte de la Organización de Estados Americanos OEA, a incorporar en su legislación penal, normas que penalicen la violencia basada en género. En su Arto.1 y 2 expresa que debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. El Arto. 3 y 4 exponen que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.
-Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. 1993	Define la violencia contra la mujer como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento, físico, sexual o psicológica para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad en la vida pública o en la vida privada.

c. Conferencias Internacionales referente a las mujeres	Contenido
-Primera Conferencia mundial sobre la condición jurídica y social de las mujeres, realizada en la Ciudad de México en 1975.	Dio origen al mandato por el cual la Asamblea General proclamó al período 1975-1985 como el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. La Conferencia fue convocada por la Asamblea General como la primera de una serie de reuniones cuyo objeto era comprometer a los Estados a adoptar estrategias y planes de acción para transformar la condición social de las mujeres considerándolas, no como meras receptoras de apoyo, sino como participantes activas en este proceso. La integración de las mujeres en todas las actividades de la sociedad en condiciones de igualdad y la erradicación de su discriminación jurídica y de facto, requería de compromisos concretos por parte de los Estados.
-Segunda Conferencia Internacional de las Mujeres, Copenhague. 1980	Representantes de 145 Estados Miembros de las Naciones Unidas y 7,000 participantes del foro paralelo de organizaciones no gubernamentales se reunieron en Copenhague en el marco de la Segunda Conferencia Mundial de las Mujeres, para examinar y evaluar los avances realizados en seguimiento del Plan de Acción Mundial de 1975. El consenso expresado en los debates era que los gobiernos y la comunidad internacional habían logrado avanzar hacia la consecución de algunas de las metas establecidas en México, particularmente en lo relativo a la modificación de leyes y la creación de políticas orientadas al desarrollo económico y social de las mujeres. Pese a ello, la Conferencia de Copenhague reconoció que había disparidad entre los derechos garantizados y la capacidad de las mujeres para ejercer dichos derechos.
- Tercera Conferencia Internacional de las Mujeres o Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los logros del Decenio de las Naciones Unidas para las Mujeres: Igualdad, Desarrollo y Paz, Nairobi. 1985	Las medidas recomendadas en las estrategias de Nairobi abarcaron una amplia gama de temas que requieren la participación de las mujeres en la toma de decisiones. En todas ellas -salud, educación y empleo- el Estado debía tomar las medidas necesarias para garantizar la participación de las mujeres. Se instó a los Estados que incluyeran responsabilidades sobre el tema de las mujeres en todos los programas y oficinas institucionales, de modo que todas las dependencias analizaran el impacto de sus políticas públicas y se establecieran medidas y políticas adicionales de acción afirmativa que cerraran las brechas existentes. Se reconoció que la violencia hacia las mujeres, particularmente la violencia doméstica, es un problema extendido y en aumento y que representa un obstáculo para la equidad entre los géneros y una ofensa a la dignidad humana. Se pidió a los gobiernos intensificar sus esfuerzos para establecer programas y medidas específicas que permitieran a las mujeres el acceso a formas de defensa efectivas. Se menciona, por primera vez, la relación entre la crisis económica internacional y los consiguientes programas de ajuste, que en general se realizan a un alto costo social. Se establece que las limitaciones económicas debidas a los factores macroeconómicos imperantes contribuyeron a agravar la situación en el plano nacional, y que el escaso valor asignado a las funciones de producción y procreación que cumple la mujer, explica que se le otorgue poca prioridad en el desarrollo. Se reconoce que la pobreza es resultado del imperialismo, el colonialismo, al apartheid y las relaciones internacionales injustas.

c. Conferencias Internacionales referente a las mujeres	Contenido
<p>- Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, Beijing 1995.</p>	<p>Conferencia de trascendental importancia ya que 189 países adoptaron la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, quedando establecida como la estrategia global para promover la igualdad entre los géneros.</p> <p>La Plataforma de Acción adoptada, es un marco programático que apunta a crear las condiciones necesarias para la potenciación del papel de las mujeres en la sociedad y eliminar los obstáculos que dificultan la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada.</p> <p>Se identifican 12 esferas de preocupación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mujer y pobreza; - educación y capacitación de la mujer; - mujer y salud; - violencia contra la mujer; - la mujer y los conflictos armados; - la mujer y la economía; - la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; - mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; - derechos humanos de la mujer; - la mujer y los medios de comunicación; - la mujer y el medio ambiente y la niña. <p>Dicha Plataforma resaltó la necesidad de garantizar que la igualdad entre los géneros es un objetivo primario en todas las áreas del desarrollo social.</p>

IV. MARCO INSTITUCIONAL

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP) es el órgano encargado de controlar las finanzas públicas nacionales a través de sus diferentes organismos y funciones que realizan teniendo como principal función el control, administración y gestión del Presupuesto General de la República. Entro otras funciones le compete: la formulación de políticas, normas y procedimientos para la elaboración, programación y ejecución presupuestaria; consolidar y proponer el Anteproyecto de la Ley del Presupuesto General al Presidente de la República; administrar el Registro de Inversiones Públicas del Estado (RIPE); organizar, supervisar las transferencias y los desembolsos de recursos financieros, corrientes y de capital; consolidar la información financiera del mismo; conformar el balance fiscal; coordinar y dirigir la ejecución y control del Gasto Público.

Asimismo planificar, suscribir, administrar y controlar la Deuda Pública Externa e Interna del Gobierno Central Descentralizado, así como la cooperación técnica; administrar el Sistema de Gestión de la Deuda Pública Externa (SIGADE); administrar y controlar los recursos del Tesoro Nacional; emitir, colocar y custodiar Títulos Valores; normar y velar por el cumplimiento de la Ley de Contrataciones Administrativas del Estado y su Reglamento; Dirigir el Sistema Integrado de Gestión Financiera, Administrativa y de Auditoría (SIGFA); administrar los Recursos Humanos del Sector Público; atender y resolver los reclamos por confiscaciones, apropiaciones y ocupación de Bienes; cuantificar monto a indemnizar para su respectivo pago; revisar y tramitar solicitudes de Titulación Urbana y Rural de Bienes Inmuebles del Estado y sus Instituciones.

Misión⁴

Rectorar las finanzas públicas en apoyo a las políticas nacionales dirigidas al crecimiento económico y a la reducción de la pobreza, conforme las prioridades establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo Humano.

Visión

Ser una institución líder, modernizada y fortalecida que garantice una política fiscal en apoyo a la estabilidad macroeconómica, en un marco de desarrollo integral del recurso humano, garantizando prácticas de género en la gestión Institucional con procesos eficientes y prestación de servicios de calidad, para contribuir al cumplimiento de las políticas y programas estratégicos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH).

Objetivos institucionales del MHCP

- a. Cumplir de forma eficiente con la función de rector de las finanzas públicas, a través de la consolidación de los Subsistemas Financieros de: Tesorería, Presupuesto, Crédito Público, Contabilidad Gubernamental y Subsistemas Conexos: Contrataciones del Estado, Función Pública, Inversión Pública y Bienes del Estado.
- b. Contribuir al mantenimiento de la estabilidad macroeconómica sustentada en un manejo fiscal sostenible, alcanzando una mayor integración Institucional.
- c. Formular las políticas de inversión pública con enfoque estratégico sectorial y nacional que impacte en el crecimiento económico y reducción de la pobreza.

⁴ Misión y Visión - Portal Hacienda. 2013 Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Nicaragua.

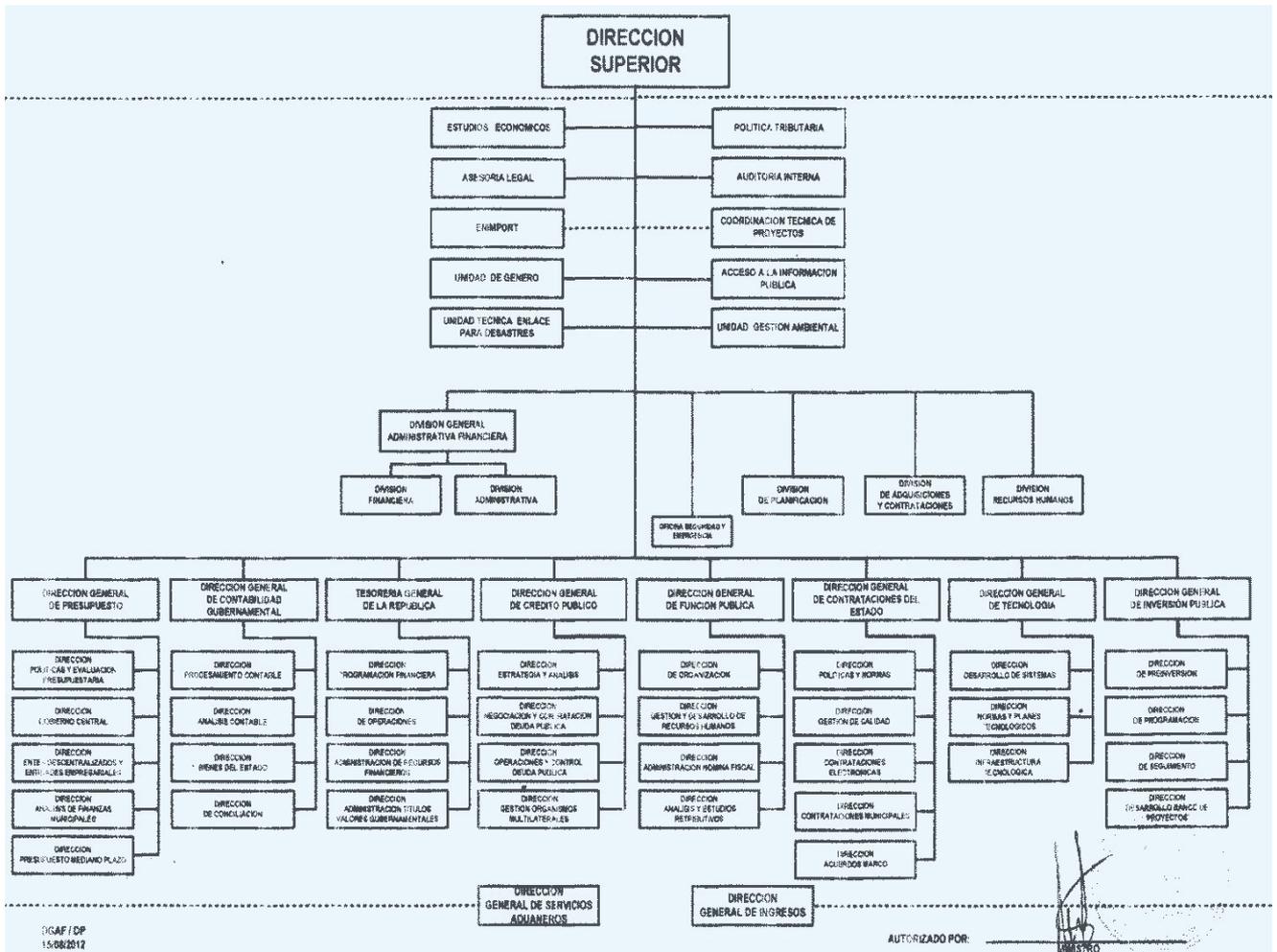
Políticas institucionales:

- Formulación de la Política Tributaria para propiciar el crecimiento económico y la reducción de la pobreza y apoyar el financiamiento de la infraestructura productiva y el gasto público.
- Asegurar la calidad de las inversiones públicas y su coherencia con las prioridades establecidas en el PNDH, contribuyendo de esta forma al bienestar de todos los nicaragüenses.
- Implementación de políticas, normas y procedimientos para todas las Entidades Públicas de carácter presupuestario, contable y financiero para una adecuada administración de los recursos económicos del país, de conformidad al marco legal vigente en material de Administración Financiera.
- Mejoramiento en la calidad de los servicios financieros; asignación, ejecución y control presupuestario, contable y financiero para las Entidades de Gobierno, asegurando la consistencia del flujo presupuestario y su rendición de cuentas.
- Fortalecimiento del vínculo del proceso de planificación de la Inversión Pública con las metas establecidas en el PNDH y con la política de financiamiento.
- Fortalecimiento del Marco Legal de los Sistemas Financieros y Conexos para articular los productos y resultados como institución.
- **Fortalecimiento de las prácticas de género conforme lo estipulado en la Ley 648: “Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades”, para garantizar la equidad de los distintos factores en la gestión Institucional.**
- Consolidación de los principios y valores del Servidor Público sobre Ética Pública conforme decreto 35-2009 vigente, como elemento fundamental para garantizar la calidad del producto Institucional.

Prioridades estratégicas

- Consolidación del Plan de Modernización del Sistema de Administración Financiera de los Subsistemas Financieros de tesorería, Presupuesto, Crédito Público, Contabilidad Gubernamental, y Subsistemas Conexos: Contrataciones del Estado, Función Pública, Inversión Pública y Bienes del Estado.
- Revisión y ajuste de la plataforma jurídica del MHCP que permitan mejorar el desempeño de la Administración Financiera del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional en correspondencia al PNDH.
- Modernizar el sistema de seguimiento físico-financiero del Programa de Inversiones Públicas (PIP) garantizando la eficiencia, transparencia y probidad de los proyectos.
- Contribuir con las Instituciones del Gobierno Central y Empresas Públicas en la formulación de una cartera de Proyectos vinculados a la planificación estratégica para la gestión de recursos de mediano plazo.
- **Promover la incorporación de las prácticas de género en la gestión del MHCP a nivel interno y externo, conforme lo estipulado en la Ley No. 648 “Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades”.**
- Capacitar a los recursos humanos para contribuir al cumplimiento de las metas estratégicas de la Institución y mejoramiento de los servicios a la población.

Ministerio de hacienda y crédito público estructura orgánica 2013



Dirección Superior
Instancia de apoyo

- Asesoría Legal
- Auditoría Interna
- Oficina de Estudios Económicos del MHCP. OEE
- Dirección General Administrativa del MHCP. DGAF.
- Unidad de Género
- Oficina de Acceso a la Información
- División de Adquisiciones
- Política Tributaria
- División de Recursos Humanos
- Gestión Ambiental
- División General Administrativa Financiera
- División de Planificación

Direcciones Generales

1. Dirección General de Presupuesto (DGP)
2. Dirección General de Contabilidad Gubernamental
3. Tesorería General de la República (TGR)
4. Dirección General de Crédito Público (DGCP)
5. Dirección General de Función Pública/Servicio Civil (DGFUP)
6. Dirección General de Contrataciones del Estado (DGCE)
7. Dirección General de Tecnología (DGTEC)
8. Dirección General de Inversión Pública
9. Dirección General de Servicios Aduaneros
10. Dirección General de Ingresos

V. CONTEXTO NACIONAL DE GÉNERO

Desde el año 2007, que asume la Presidencia de la República el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, el país ha venido impulsado y fortaleciendo la gestión de género en los diferentes ministerios e instituciones de gobierno. La creación, divulgación e implementación de políticas públicas con enfoque de equidad de género y la promoción de prácticas de género, apuntan al cumplimiento de los compromisos contraídos por el Gobierno de Nicaragua para la erradicación de la discriminación por causa de género y propiciar la igualdad de género para que mujeres y hombres gocen de sus derechos humanos y tengan acceso a igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida: económico, social, político y cultural. Cumpliendo así lo establecido en la Constitución Política de la República que expresa en su Arto. 27 “No habrá discriminación por motivos de nacimientos, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen o condición social”, declaración que se consolida con el Arto 48 que enuncia la igualdad incondicional de todos los nicaragüenses en el goce de sus derechos políticos, en el ejercicio de los mismos y en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades.

El Gobierno promueve la solidaridad en las y los nicaragüenses, como una actitud personal y militante para erradicar la discriminación y la marginación, a través de políticas y programas sociales en favor de los más empobrecidos y desfavorecidos de Nicaragua: campesinos, mujeres, jóvenes y ancianos, población desempleada, trabajadores y trabajadoras de bajos ingresos, personas analfabetas, personas con discapacidades físicas, las regiones menos desarrolladas y los pueblos originarios y afrodescendientes. De igual manera asume el enfoque basado en derechos humanos porque además de contribuir a la emancipación de las personas tradicionalmente desfavorecidas y discriminadas, posibilita una nueva perspectiva del desarrollo; reconociendo que cada persona posee

derechos legítimos fundamentados en tratados internacionales y nacionales y que estos derechos deben ser reivindicados, y aquellas poblaciones afectada por la pobreza, son agentes de cambios, actoras de su propio desarrollo.

La Asamblea Nacional ha aprobado leyes que promueven los derechos humanos de las mujeres y pueblos indígenas y afro descendientes, destacando la ratificación del Convenio 169 de la OIT y las leyes de Trato Digno de los Pueblos Indígenas, de Medicina Tradicional Ancestral: la Ley 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades y la Ley 779, Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres.

La Ley 648 tiene como objeto promover la igualdad y equidad en el goce de los derechos humanos: civiles, políticos, económicos, sociales y culturales entre mujeres y hombres y establecer los principios generales que fundamente políticas públicas dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo en la igualdad real, en la aplicación de la norma jurídica vigente de mujeres y hombres para asegurar el pleno desarrollo de la mujer y establecer los mecanismos fundamentales, que garanticen, en la administración pública nacional, regional y municipal la efectiva igualdad entre mujeres y hombres.

VI. MARCO CONCEPTUAL E INTERPRETATIVO DE GÉNERO

El Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional en su propósito de garantizar y promover la igualdad de derechos entre mujeres y hombres ha venido adoptando medidas, políticas, estrategias e instrumentos jurídicos que posibiliten el cierre de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, razón por la que se establece en la Política de Género que la igualdad entre hombres y mujeres además de ser un derecho humano, es una necesidad estratégica para la profundización de la democracia representativa y participativa que conlleve a la construcción de una sociedad justa y desarrollada económicamente.

La Política de Género del Gobierno, establece las acciones para garantizar la igualdad de mujeres y hombres para hacer efectiva la no discriminación por razones de sexo. Dentro de estas acciones contempla:

- Reclutamiento, selección y promoción equitativos
- Convenio Colectivo
- Capacitación para hombres y mujeres
- Igual remuneración para hombres y mujeres en igualdad de género.
- Asignación de tareas sin estereotipos de género
- Supresión del lenguaje discriminatorio
- No al abuso de poder
- Trato respetuoso y equitativo
- Comunicación y publicidad
- Órganos e instancias de participación ciudadana
- Sensibilidad hacia la equidad de género.

6.1. Políticas de igualdad de género

Conjunto de principios, normas y objetivos formulados explícitamente (a través de fórmulas legales y técnico administrativas) y sancionados por el Estado (autoridades públicas), dirigidas a la consecución de la igualdad de hecho y de derecho de mujeres y hombres. En las políticas de igualdad

el eje de los derechos, es la guía fundamental de su diseño e implementación. El principio de igualdad se complementa política y jurídicamente, al principio de no discriminación, en el entendido de que no basta la prohibición de la discriminación para dar por supuesto que se consagra la igualdad.

6.2 La transversalidad de género en las políticas de equidad

La firma de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (1995) por parte de los países participantes, significó la adopción del nuevo enfoque de transversalidad en las políticas dirigidas a promover la igualdad de las mujeres. Así también, la mayor parte de las agencias del sistema de Naciones Unidas, agencias de cooperación bilateral y otras organizaciones de desarrollo también adoptaron el denominado *mainstreaming* (término en inglés)⁵.

La transversalidad de género, plantea que cada una de las intervenciones de política sea analizada en términos de los impactos diferenciados entre hombres y mujeres, considerando su efecto agregado en las relaciones de poder en los diversos ámbitos del orden social de género. Este planteamiento constituye un punto nodal en los presupuestos públicos sensibles al género, no basta con saber cuánto se está gastando en hombres y mujeres, hay que conocer el impacto que estos gastos tiene en las relaciones entre hombres y mujeres y en las desigualdades de género.

Esta nueva estrategia no sustituye ni excluye a las políticas de equidad anteriores (igualdad de trato y de oportunidades), por el contrario, es complementaria y parte de un proceso de ampliación del campo de actividad de las políticas de género.

⁵ PNUD, 2004: 17.

6.3 La Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, Ley 648

Se fundamenta en la igualdad, equidad, justicia, no discriminación y no violencia, así como el respeto a la dignidad y la vida de las personas, (Arto. 2). En el Arto. 3 enuncia que la mujer como el hombre, tiene igual valoración y que merece el respeto y la protección de sus derechos humanos y libertades fundamentales sin distinción alguna de raza, etnia, sexo, edad, lengua, religión, opinión, ideología, política, origen, posición económica o condición humana o social. Define la igualdad como la condición equivalente en el goce efectivo de los derechos humanos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de mujeres y hombres sin discriminación alguna. Refiere que la igualdad real es la superación de la brecha entre la legislación y las situaciones de hecho en todos los ámbitos de la sociedad.

En el **Capítulo III Ámbito económico** Arto. 13, la Ley (648), dispone que los Poderes del Estado sus órganos de administración a nivel nacional, los gobiernos de las regiones autónomas de la Costa Atlántica, las municipalidades y las instituciones de creación institucional debe adecuar las estadísticas nacionales a fin de contabilizar la verdadera participación de las mujeres en sus aportes al Producto Interno Bruto PIB, y a las cuentas nacionales. Igualmente deben cuantificar a través de una cuenta satélite⁶ el aporte de las mujeres en la economía del país, con el trabajo que desarrollan en el hogar.

En el Arto. 15, en su segundo párrafo enuncia: El Presupuesto General de la República así como los Presupuestos Regionales y Municipales, incluirán en su formulación, aprobación, ejecución y evaluación el enfoque de género y desagregará los rubros que indiquen las partidas de gastos asignados a cada una de las instituciones responsables de cumplir las medidas derivadas de esta Ley. En su **Capítulo IV De las competencias institucionales**, en el inciso g)

declara que al MHCP le compete la formulación de políticas presupuestarias encaminadas a garantizar el cumplimiento de esta Ley y proponer el presupuesto necesario para la institución encargada de darle efectivo cumplimiento a las disposiciones legales.

6.4 El Plan Nacional de Desarrollo Humano 2012-2016

El Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional GRUN, se ha propuesto continuar garantizando y darle seguimiento al cumplimiento de las políticas públicas que promueven la protección de los derechos y garantías de niñas, niños, adolescentes, juventud, mujer y familia como derechos de orden público irrenunciables, interdependientes e indivisibles. Afirma que es importante asegurar el acceso equitativo de las mujeres y los jóvenes a la producción, empleo y generación de ingresos incorporando las demandas en los presupuestos regionales, municipales y territoriales. Las metas se orientan al cumplimiento de la promoción y fortalecimiento de los derechos de la niñez, la mujer y la juventud, fomentando la igualdad entre hombres y mujeres así como la continuidad a los programas de crédito dirigido a la mujer.

El GRUN en este período 2012-2016, asume como reto: Promover el liderazgo y el empoderamiento de las mujeres; la promoción de la equidad de género en puestos de direcciones en los puestos de dirección en los ámbitos laboral, político, gremial y comunitario para fortalecer los procesos de institucionalización de las prácticas de género y contribuir a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en las instituciones del GRU, Gobiernos Regionales y Municipales, Poder Ciudadano, Consejos de la Familia, la Salud y la Vida a nivel local que permita la apertura de mayores espacios y brindar más oportunidades a funcionarias mujeres para el desarrollo de sus capacidades en dichas instituciones.

⁶ Se entiende por cuenta satélite la que cuantifica el valor de las actividades generadas en el ámbito familiar, principalmente realizadas por las mujeres cuyo valor a precio de mercado representa un determinado porcentaje del producto interno bruto. Ley 648.

6.5 La igualdad social y de género y los presupuestos públicos

La igualdad de género es un principio ético universal de la equivalencia humana que establece para hombres y mujeres los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades de jure y de facto. Busca participación por igual en todas las esferas de la vida pública y privada, con libertades para desarrollar capacidades y tomar decisiones. Detectar y corregir desigualdades debidas al género es por lo tanto una prioridad tanto en el ámbito de la equidad necesaria para posibilitar un sistema más justo y por lo tanto más equilibrado y sostenible, como desde el punto de vista de la eficiencia, puesto que una sociedad que ofrece oportunidades en igualdad es más dinámica y por ende más productiva, alcanzado mayores niveles de bienestar.

El compromiso con la igualdad social y de género desde las políticas públicas y de manera particular de la política fiscal, supone incluir en las prioridades presupuestarias, programas de reducción de los diferentes grados de exclusión y desigualdades entre la población tomando en cuenta las necesidades diferenciadas por: sexo, edad, clase, etnia, raza, orientación sexual, necesidades especiales, ámbito rural o urbano. El debate entre gastos fiscales y gastos sociales debe resolverse contemplando su efecto desde la perspectiva de clase social o capacidad económica de las personas, junto al impacto de género.

La política fiscal tiene dos componentes: los ingresos y los gastos. La política de ingresos tiene por objeto obtener los recursos económicos necesarios para hacer frente a las necesidades del sector público, mientras que la política de gasto toma su forma concreta en la elaboración y formulación de los presupuestos. Las decisiones en torno a éstos, se vinculan a diversos objetivos entre los que se encuentran la satisfacción de un conjunto de necesidades que refieren a temas como la salud, la educación, economía, financiación, y en general, al cumplimiento de determinadas metas sociales.

La elaboración de una política presupuestaria, en relación al gasto público y la distribución de presupuestos con un enfoque de género implica aceptar la no neutralidad del gasto público, y reenfocar el mismo teniendo en cuenta el diferente impacto que genera sobre mujeres y hombres. A través de los presupuestos el gobierno especifica sus decisiones respecto a la división de los recursos públicos en las diversas funciones, políticas y programas; determina el acceso de la ciudadanía a bienes y servicios públicos y; establece mecanismos distributivos y de inclusión social

Un presupuesto sensible al género es aquel en el que se ha realizado un examen sistemático y se han evaluado las asignaciones que se realizan en el mismo a través de una mirada de género, posibilitando la identificación de impactos diferenciales por la distinta posición económica y social de hombres y mujeres. En el análisis macroeconómico, el género es de vital importancia a la hora de plantear el modelo y las posibilidades de desarrollo económico y social permitiendo descubrir impactos diferenciados para hombres y mujeres, incluso en aquellas políticas aparentemente neutrales.

6.6 ¿Por qué incorporar género en las políticas públicas y en los presupuestos nacionales?

La necesidad de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas, se ampara en la necesidad de visibilizar y corregir las desigualdades e inequidades de género, evidenciando el rol que todo Estado democrático tiene en neutralizar los mecanismos generadores de desigualdad presentes en la sociedad y por lo tanto, en la construcción y transformación de las relaciones de género. Ello implica también contrarrestar la consiguiente reproducción de desigualdades a través de las políticas públicas, a través de lo que se ha denominado “neutralidad o ceguera de género”, que refiere a la creencia que tratar a todos por igual asegura la no discriminación, sin considerar que hombres y mujeres tienen necesidades y condiciones distintas (SERNAM, 2008).

Los presupuestos pro-equidad de género se han desarrollado a través de dos vías: el análisis de

los presupuestos existentes desde una perspectiva de género y la praxis y propuesta sobre los mecanismos presupuestarios, de manera que éstos conduzcan hacia un presupuesto que posibilite y favorezca la igualdad entre hombres y mujeres⁷.

Características y ventajas de los presupuestos públicos con enfoque de género

Características de los presupuestos con equidad de género	Ventajas que se obtendrán
<ul style="list-style-type: none"> - No son presupuestos separados para hombres y para mujeres. Se centran en el análisis y la consideración de los aspectos de género, la transversalización en todas las áreas y fases de los presupuestos, y en las políticas que posibilitan. - Promueven la participación activa de las organizaciones de mujeres y de la sociedad. - Monitorean y evalúan con una perspectiva de género, la recaudación de recursos y su asignación por un gobierno. - Promueven un uso más efectivo de los recursos, en atención a la situación de las mujeres y hombres a quienes se dirigen, para avanzar hacia la equidad de género, la erradicación de la pobreza y el desarrollo humano. - Su propuesta se centra en la discusión de opciones para priorizar el uso de los recursos existentes, y no necesariamente en el incremento del gasto e inversión de un gobierno, o el cambio en las cantidades de recursos asignados a cada sector particular. 	<ul style="list-style-type: none"> - Con la elaboración de programas y presupuestos desde la perspectiva de la equidad de género se contribuye a que las asignaciones presupuestarias sean más equitativas entre hombres y mujeres. - Favorece el diseño de políticas más integrales, en la medida en la que esta perspectiva incorpora aspectos culturales, además de políticos, económicos y sociales al diagnóstico de problemas y necesidades específicas de la población. - Fortalece la transparencia presupuestal, ya que ayuda tanto a identificar la población objetivo y las metas propuestas, como evaluar el impacto y el alcance de los programas; asumiendo que la transparencia presupuestal es un requisito para la rendición de cuentas. - La elaboración de presupuestos con perspectiva de género ayudan a conocer los criterios de asignación, a quien benefician los recursos y quien es el responsable de administrarlos.

Fuente: elaboración propia, en base a información del documento Presupuesto y Género en América Latina y el Caribe 2009

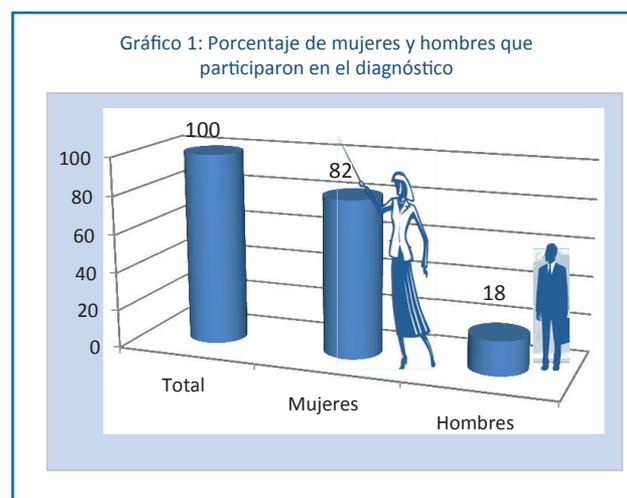
⁷ Presupuestos y género en América Latina y el Caribe, 2009.

VII. PRINCIPALES RESULTADOS

El diagnóstico se focalizó en los ejes temáticos centrales constituidos por los componentes institucionales referidos a:

- **Estructura:** Políticas, Normativas, Reglamento, Lineamientos. Espacio declarativo en el que se identificará el conocimiento de las leyes, políticas públicas, reglamentos y acuerdos que permiten la transformación de prácticas y procesos con equidad de género al interior de cada institución.
- **Prácticas:** Acciones que realiza cada Dirección en función de las estructuras y factores que facilitan las buenas prácticas de género. Hace referencia a los procesos institucionales, que muestran si la perspectiva de género es parte del trabajo cotidiano, de los servicios que presta la institución y de las relaciones laborales al interior de cada Dirección.
- **Agentes:** Conocimientos, habilidades y actitudes del personal de las áreas seleccionadas. Permite el análisis de la cultura institucional que surge de las creencias compartidas, la visión colectiva respecto a la equidad de género y las actitudes y comportamientos que facilitan o impiden la igualdad entre mujeres y hombres.

En el proceso de consulta participaron 82% mujeres y 18% hombres, entre directores y directoras de las Direcciones Generales y Direcciones específicas, personal técnico, analistas y especialistas del MHCP, representados en términos porcentuales en el siguiente gráfico:



7.1 Los antecedentes: primeras iniciativas de género en el MHCP

De acuerdo a la información obtenida, la primera acción referente a la incorporación de género en el MHCP se desarrolló en los años 80 en coordinación con el Instituto de Desarrollo Rural (IDR), donde los proyectos enfatizaban en la inclusión y participación de las mujeres como principales beneficiarias, se mencionó a modo de ejemplo:

“En un proyecto de carretera, se orientaba a que las mujeres participaran dando vía a los vehículos”, en otro proyecto de entrega de cocinas y hornos, se trataba que las beneficiarias fuesen las mujeres, pero no se puede tener la seguridad si al final siempre ellas serían las que utilizarían los hornos o pasarían a mano de los hombres”. Se comentaba constantemente acerca de las dificultades de incorporar género en los proyectos de agua, préstamos y otros proyectos de servicio que se ejecutaban en ese período. (Expresión de persona entrevistada del MHCP).

“Se contaba con un Banco de Proyecto en el cual se contabilizaba a cuántas mujeres y hombres se beneficiaba con los proyectos del IDR para la programación del presupuesto, pero no se daba seguimiento para verificar si verdaderamente las mujeres eran beneficiadas con los proyectos”. Se visualizaba como algo complejo, además se condicionaba al apoyo económico de los cooperantes de los países nórdicos para la ejecución de los proyectos que ellos impulsaban. (Expresión de persona entrevistada del MHCP).

7.2 El Programa Conjunto de Género de la Retórica a la Realidad y sus aportes a la participación y prácticas de género en los presupuestos públicos

En el período 2008-2012, en correspondencia con la Política de Género del GRUN, los compromisos internacionales suscritos por el Estado de Nicaragua y los retos pendientes a favor de la equidad de género se ejecutó el Programa Conjunto de Género de la Retórica a la Realidad, conocido como Ventana de Género, Programa cuyo propósito central fue apoyar al Gobierno a cumplir con su compromiso de implementar prácticas de género y la asignación directa de recursos a las mujeres de los 15 municipios donde el programa hizo presencia, para promover su participación en los procesos de toma de decisiones en los ámbitos económico, social y político a nivel nacional y municipal enfocándose en la restitución y construcción de sus capacidades.

En el marco de este Programa, el MHCP asume el liderazgo del Efecto 38, con prioridad de la incorporación de género en el Ministerio de Salud, (MINSAL) y el Ministerio del Trabajo, (MITRAB). Los resultados del efecto 3, representan uno de los mayores logros con respecto a la institucionalización y sostenibilidad de las prácticas de género en el Presupuesto General de la República, (PGR) y en el Marco Presupuestario de Mediando Plazo (MPMP).

7.3 Los avances de género en el ámbito nacional e institucional

7.3.1 Ámbito nacional

El personal consultado en las Direcciones Generales del MHCP, reconocieron que en el ámbito nacional, desde el 2007, el Gobierno de Nicaragua asumió el compromiso y voluntad de la igualdad de género como uno de los principales retos del Programa de Gobierno. Compromiso que se expresa en:

- Elaboración y divulgación de la Política de Género del Gobierno (2007) donde de manera explícita mandata a las instituciones de gobierno a implementar en su visión, misión, planificación y en los servicios que ofrecen, la aplicación de género pasando de la teoría a la práctica de género. De igual manera orienta que el personal de todos los niveles deben capacitarse en lo que es de género.
- A través de las acciones definidas en el PNDH, 2008-2011 / 2012-2016. El Gobierno de Nicaragua viene realizando esfuerzos importantes en la lucha contra la pobreza, la desigualdad y la exclusión social, construyendo un nuevo modelo social, económico, ambiental y cultural, con enfoque de género, generacional y promoción de la corresponsabilidad de la población.

En el ámbito constitucional y de gobierno se está trabajando este tema como aspiración nacional e internacional. En los últimos seis años ha venido avanzando en este tema de género que tiene sus expresiones en leyes concretas, incluyendo la ley electoral. El gobierno impulsa éste tema de manera transversal, a través de estrategias, tratando de replicarlo en todas las instituciones incluyendo al MHCP, responsabilidad que está bajo la dirección de la vice ministra de este Ministerio.

8 El efecto 3, del Programa Conjunto de Género refiere a la incorporación de las prácticas de género a la institucionalización y sostenibilidad de las prácticas de género en el Presupuesto General de la República, (PGR) y en el Marco Presupuestario de Mediando Plazo (MPMP).

En el contexto de las prácticas de género se reconoció la implementación de los programas emblemáticos impulsados por el gobierno como Usura Cero, Bono Productivo, Plan Techo que están orientados a la restitución de los derechos de las mujeres.

El Programa Productivo Alimentario (PPA), mejor conocido como Hambre Cero (2007-2011), es uno de los programas más exitosos en el país. El objetivo del PPA es erradicar el hambre, la desnutrición crónica, la pobreza extrema y el desempleo de 102,619 familias rurales pobres, mediante el incremento cuantitativo y cualitativo de la producción y el consumo de alimentos proteico⁹. A diciembre del 2009, el Bono Productivo Alimentario cumplió 3 ciclos de entregas, atendiendo un total de 45,527 mujeres entre 2007-2009. En términos de asociatividad, se han conformado 798 núcleos de mujeres organizadas en el PPA, que aglutinan al 64.0 por ciento (29,150) de las beneficiarias. Producto del ahorro existe un fondo revolvente de C\$20.0 millones (C\$25 mil/núcleo).

Según informe de la ONU (2009), el BPA ha tenido un impacto positivo al incentivar la innovación y el espíritu empresarial, logrando que en los tres años del programa, las mujeres: tengan acceso a un mayor nivel de alimentación diaria; garanticen la asistencia escolar de sus hijos; cuenten con un ingreso más estable; alcancen mayores niveles organizativos, y se inserten en procesos de participación comunitarios y de desarrollo de capacidades de liderazgo horizontal, lo que muestra cambios en su autoestima.

El Programa de Microcréditos Usura Cero¹⁰, dirigido a mujeres de escasos recursos del área urbana, quienes tienen acceso a créditos con bajas tasas de interés para mejorar sus pequeños negocios o emprender uno nuevo. Desde que inició el programa en 2007 a diciembre 2009, se han financiado C\$592.6 millones, beneficiando a 104,949 mujeres, organizadas en 16,840 grupos solidarios de 2,748 barrios en 140 municipios del país.

7.3.2 Resultados referentes a la estructura normativa en el ámbito institucional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, MHCP

El MHCP ha dado pasos significativos que posibilitan el avance de la creación de entornos que proporcionan la incorporación de las prácticas de género en el proceso presupuestario y el quehacer institucional de este ministerio. Estos avances se pueden apreciar en los hallazgos referentes a los componentes institucionales: Estructura, Práctica y Agentes que se describen posteriormente.

Reconocimiento de documentos normativos nacionales como ejes rectores para la incorporación del enfoque de género en el quehacer del MHCP

Las personas entrevistadas reconocieron que existen documentos normativos nacionales que orientan la aplicación de género en el quehacer del MHCP, identificando:

La Constitución Política de la República de Nicaragua

Plan Nacional de Desarrollo Humano 20012-2016

Ley 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades

La Política de Género - Propuesta borrador

El cumplimiento del 50 % y 50%

Lineamientos de políticas anuales del presupuesto

Marco Presupuestario de Mediano Plazo

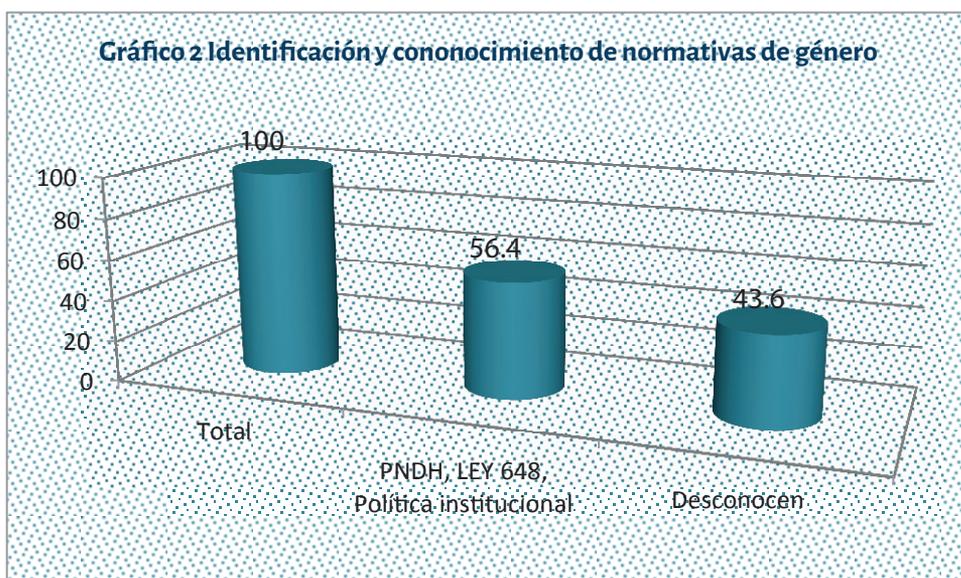
⁹

El Bono Productivo Alimentario (BPA) es el instrumento básico del PPA, y consiste en un paquete de bienes productivos tecnológicos (vacas preñadas, cerdas, aves, semillas, material vegetativo, plantas frutales y forestales) y materiales para construir los espacios de alojamiento y pastoreo de los animales, hasta por un valor total de US\$1,300.0, entregado a mujeres rurales cabezas de familia.

Del total de las personas que participaron en el proceso del diagnóstico un 56.4% reconoce el Plan Nacional de Desarrollo Humano PNDH, la Ley de Igualdad de Derechos y oportunidades, Ley 648 Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, como las principales normativas nacionales que mandatan la incorporación de género en el accionar del MHCP. Identificaron que en las Políticas institucionales y en las Prioridades estratégicas del MHCP se establece el “Fortalecimiento de las prácticas de género conforme lo estipulado en la Ley 648” para garantizar la equidad de los distintos factores en la gestión Institucional; asimismo “Promover la incorporación

de las prácticas de género en la gestión del MHCP a nivel interno y externo”. El conocimiento y aplicación del lineamientos de 50% y 50% en la cuota de participación y ocupación de puestos de trabajo fue una expresión frecuente en Directoras y Directores que se entrevistaron.

Llama la atención que del porcentaje que expreso conocimiento sobre las normativas nacionales, solamente una minoría (4%) hizo referencia a la Política de Género del GRUN, mientras que un porcentaje considerable. 46.0% expresó desconocimiento de estas normativas.



Reconocimiento del Marco Normativo institucional

Entre otros aspectos fundamentales para la institucionalización del enfoque de género y sus práctica, es contar con normativas institucionales que regulen el estricto cumplimiento de la aplicación del enfoque de género, en los procesos de formación, capacitación para la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades que posibiliten la aplicación efectiva de género en el quehacer del MHCP, donde se puntualicen los derechos y obligaciones que todo el personal debe asumir en su labor diaria.

En este sentido se indagó referente a los instrumentos o documentos normativos institucionales que orientan la aplicación del enfoque de género a lo interno del MHCP, identificando la existencia de los siguientes instrumentos:

- Manual de Formulación Presupuestaria con prácticas de género” “Marco presupuestario de mediano plazo en presupuesto, planificación y género.” Primera edición en el 2011 y una segunda edición en agosto 2013.

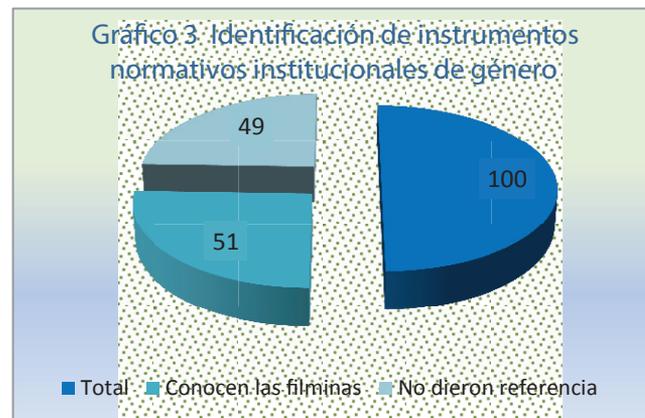
- Manual de Programación y Reprogramación de la Ejecución presupuestaria con prácticas de género.2013.
- Manual de seguimiento y evaluación presupuestaria con prácticas de género.
- Manual de Procedimientos de Modificaciones Presupuestarias con Prácticas de Género.2013.
- Incluidas Prácticas de Género en los Lineamientos de Política Institucional y Metas de Mediano Plazo desde el periodo de 2011 – 2014.
- Propuesta de incorporación de las Prácticas de Género en las Normas y Procedimientos, de Ejecución y Control Presupuestario.
- Metodología para Incorporar las Prácticas de Género en el Presupuesto General de la República y Marco de Gasto Sectorial de Mediano Plazo con énfasis en MINSA y MITRAB.
- Marco de Gasto Institucional de Mediano Plazo (MGIMP).

Pese a la existencia de estos instrumentos, un 51% expresó que tenía conocimiento de ellos a través de exposiciones en filminas (Power Point); el 49% no hizo referencia sobre los documentos normativos descritos; las personas que expresaron tener conocimiento son aquellas que ha participado en capacitación iniciadas en el 2011, en temas básicos de género y en algunos casos en metodología para aplicar género en el presupuesto.

Se infiere que el desconocimiento de estos instrumentos obedece a que es un proceso reciente y nuevo en la cultura institucional del MHCP; se ha priorizado algunas Direcciones Generales, particularmente la

Dirección General de Presupuesto que puede considerarse como la parte sustancial para la ejecución de acciones que permitan las prácticas de género, con metodología específica a ser aplicada a las demás instituciones del Estado, aplicando las políticas presupuestarias con enfoque de género; la magnitud del MHCP y los limitados recursos humanos especializados no han posibilitado la cobertura a las diferentes áreas que son también importantes en la planificación y programación presupuestaria; a esto se suma la poca divulgación y

promoción de información de las acciones de género y de los instrumentos existentes en la aplicación de género en las Direcciones Generales.



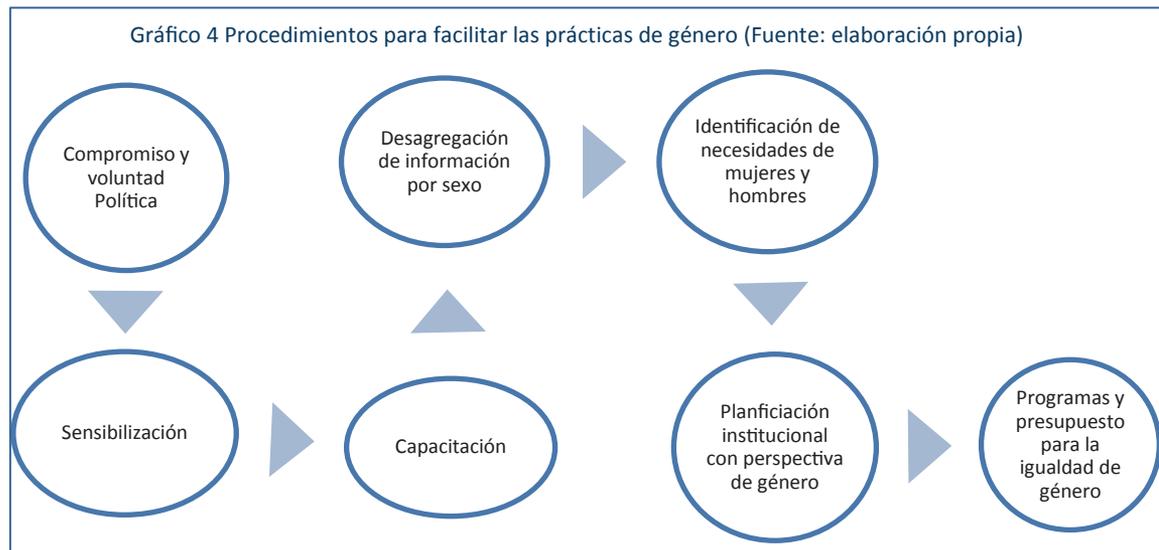
7.3.3 Resultados referentes a las Prácticas institucionales de género en el MHCP que favorecen el proceso de la igualdad de género

Las prácticas de género hacen referencia al conjunto de procedimientos que facilitan la aplicación del enfoque de género en el quehacer institucional provocando cambios en las formas de mirar y hacer las cosas, considerando las necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres del ámbito institucional y de la población que demanda los servicios públicos. Los procedimientos de la incorporación de género deben ser transversales en todo el quehacer institucional incluyendo la cultura institucional, los procesos de planificación estratégica y operativa, la programación y asignación de presupuestos, la información desagregada por sexo y grupo de población meta.

La Política de Género del GRUN,(2007) marca las pautas para la incorporación de género en el ámbito institucional y orienta la implementación de procedimientos que contribuyen al cambio, para que mujeres y hombres se apropien y asuman de manera efectiva las prácticas de equidad e igualdad de género en el accionar institucional, estos procedimientos se refieren a los procesos de: sensibilización, capacitación, desagregación de información por sexo identificar las necesidades de mujeres y hombres, planificación, asignación de recursos, comunicación

como un componente transversal, y que exista el compromiso y la voluntad política explícita de promover una redistribución entre los géneros en términos de recursos públicos, posiciones de poder y autoridad, valoración del trabajo de las mujeres y los hombres; revisar y modificar manuales de funciones, reglamentos internos, entre otros.

Esos procedimientos se pueden apreciar en el siguiente gráfico:



Estas instrucciones forman parte de las prácticas de género que desde la Dirección Superior y a través de la Unidad Técnica de Género, con la coordinación y apoyo de la Comisión Técnica de Género, se han venido implementando paulatinamente pero con pasos seguros para contribuir al cumplimiento de los compromisos de igualdad de género asumidos por el Gobierno en el ámbito nacional e internacional.

En el contexto de este componente de la práctica institucional, se reconoció que a partir del 2007 se ha ejecutado con mayor acento la igualdad y equidad de género, lo que se demuestra en la escala salarial de la Administración Pública, que posibilitó la reivindicación del derecho a la igualdad de salario por igual desempeño de labores.

Es incuestionable la voluntad y compromiso institucional para implementar las políticas de género orientadas por el GRUN, por parte de las autoridades de Dirección Superior, Direcciones Generales y Específicas por aplicar los lineamientos de género.

Compromisos que se expresan en:

- La creación de la Comisión Técnica de Género, CTG y la Unidad Técnica de Género, UTG, que pese a la inexistencia de presupuesto al inicio de su creación, desde la Comisión se comenzó a impulsar el tema de incorporación de género. La CTG integrada por la Dirección Superior en coordinación con la Unidad de Género que preside la Comisión, así como representantes de las siguientes Direcciones:
- Dirección General de Presupuesto, Dirección General de Función Pública, Dirección General de Tecnología, División General Administrativa Financiera, División de Planificación, División de Recursos Humanos y División de Profesionalización y Desarrollo.
- Desde el 2010, la Comisión comenzó a impulsar el tema de incorporación de género con mucha voluntad y compromiso.

- En el 2010 se crea la Unidad Técnica de Género, UTG, liderada desde la Dirección Superior del MHCP e Incorporada en la Estructura Orgánica Institucional desde el 2011. La UTG cuenta con un espacio disponible, pasando a tomar un lugar en la Dirección Superior, desde donde se comenzó a trabajar en las capacitaciones sobre presupuesto y género, metodología de cómo incorporar género al presupuesto nacional, herramientas y conceptos, indicadores de género, planificación con enfoque de género. Se logró además el nombramiento y la inclusión en nómina de la coordinadora de la UTG, pasando a ser parte del personal, que en su inicio se desempeñaba como consultora de género.
- Unavezqueseinicióenel2010conla incorporación de género se ha venido sensibilizando y dando a conocer el tema, y ya en el 2012 se elabora el “Marco de Gastos con incorporación de género”, lo que es logro significativo, pues las orientaciones a nivel superior, es que se trabaje presupuesto con prácticas de género, incorporando género en todos los manuales del MHCP.
- Asignación Presupuestaria para la UTG, en cumplimiento a la Ley No. 648. La UTG cuenta con su Manual de Organización Técnica, el cual institucionaliza el área. Este manual fue aprobado en el 2012 para el 2013, y anualmente se trabaja en su actualización. Así mismo existe el Manual de Operaciones, Manual de Procedimientos, Manual de Organización.
- La contribución del MHCP, al cumplimiento de los compromisos de igualdad de género adquiridos por el GRUN en los planes, programas y políticas nacionales, y en cumplimiento a la Ley No. 648, el MHCP, en el años 2009, fortalece las acciones de género en el ámbito institucional, en el marco del Programa Conjunto de Género, (PCG), efecto 3, “incorporación de las prácticas de género en el Presupuesto General de la República, (PGR) y Marco Presupuestario de Mediando Plazo (MPMP)”. Siendo la institución líder de este efecto 3, priorizando el Ministerio de Salud MINSA y Ministerio del Trabajo, MITRAB.
- Directrices del nivel superior, de que se trabaje presupuesto con prácticas de género, involucrando género en todos los manuales del MHCP, como producto en el 2012 se elabora el “Marco de Gastos con incorporación de género”-
- Reuniones de coordinación y de trabajo sobre el tema de género, en conjunto con los diputados de la Asamblea Nacional, para valorar los avances en materia de presupuesto con incorporación de género en cumplimiento a lo ordenado en el Plan Nacional de Desarrollo Humano.
- Reuniones a nivel de Ministro, viceministra, Directores generales con la Ministra del Ministerio de la Mujer para definir acciones que el MHCP pueda apoyar para fortalecer el quehacer de género.
- Convocatoria, en febrero del 2012, a directores/ directoras del área financiera de las instituciones a una capacitación para incorporar género en el presupuesto.
- En este año 2013, se ha iniciado el proceso de incorporación de género en los procesos de Planificación Operativa.
- La inclusión y no discriminación de las mujeres, en las políticas de promoción, formación y capacitación técnica para que ocupen cargos de mayor calificación y cargos de toma de decisiones. En cuanto a las becas que se otorgan, se beneficia por igual número a mujeres y hombres; en la promoción de cargos, concursan mujeres y hombre; se da la oportunidad a las mujeres de capacitarse y se les da prioridad siempre y cuando tengan la capacidad para asumir el puesto que se está ofertando.
- En la práctica se observa la existencia de mujeres que han logrado alcanzar un alto status profesional dentro de la institución, gracias a estas prácticas de género. A modo de ejemplo se puede citar a mujeres jóvenes que iniciaron como secretaria y se les dio la oportunidad para estudiar

y al finalizar sus estudios, además se capacitan en la práctica lo que abre la oportunidad para ser promovidas a cargos de responsables o especialistas, este les ha permitido su crecimiento personal y profesional.

- Aspecto importante de observar como parte de las prácticas de género, es la opinión acerca del cambio provocado en los cargos considerados de mayor importancia y mejor remunerados, que tradicionalmente eran ocupados por hombres, y las mujeres solo eran contratadas en los cargos de secretaria, conserje, recepcionista, etc., en la actualidad las mujeres también ocupan cargos de Dirección, y toman decisiones. Se subraya el interés de la DISUP en implementar las prácticas de género en el MHCP.

“Esto no significa que es una lucha de las mujeres en contra de los hombres, sino aprender a vernos y tratarnos como compañeros y compañeras que nos apoyamos mutuamente y compartimos obligaciones, derechos y oportunidades”. (Expresión de persona entrevistada del MHCP).

La práctica de género y su proyección a otras entidades gubernamentales

El MHCP inició, con la asistencia técnica de ONU Mujeres un plan piloto para la incorporación de género en los presupuestos institucionales, seleccionado ocho instituciones entre las que se encuentran: MINSA, MITRAB, Ministerio de la Mujer, MAGFOR, Ministerio de Economía Familiar, MIFAM, MIGOB Y MHCP, iniciándose este proceso de formulación en el mes de junio del 2012 con tres sesiones técnicas por institución, las comunicaciones fueron vía correo, resultando un proceso bastante complejo; lo que provocó retraso en la entrega de los productos. Esta experiencia evidencia la necesidad de fortalecer los conocimientos sobre la inclusión de género en los presupuestos y de continuar con los procesos de sensibilización acerca del tema de género en los presupuestos nacionales, de igual forma fortalecer lo que concierne a la comunicación y divulgación de las acciones de género implementadas en el MHCP. La UTG ha facilitado procesos de capacitación y asistencia técnica en género al Ministerio de

Relaciones Exteriores, aunque no es parte de los ministerios metas.

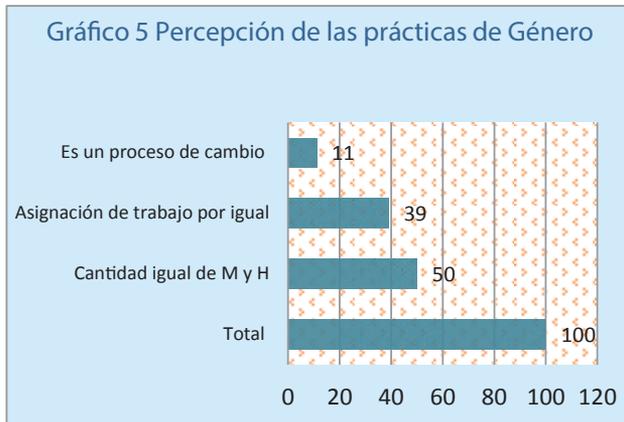
A través de la Unidad Técnica de Género se presentó el 28 de octubre del 2013, la “Metodología para Incorporar Prácticas de Género en el Presupuesto General de la República (PGR) y el Marco de Gasto Institucional de Mediano Plazo (MGIMP)”, a la Bancada del FSLN en la Asamblea Nacional (AN) entre los cuales participaron un total de 95 persona, de ese total 43 diputadas y 29 diputados, además participaron 23 personas: de la Unidad de Género de la AN y ONU Mujeres.

Esta labor de incorporar las prácticas de género en el Presupuesto de la República, está centrado en dos vías, a lo interno y a lo externo. A lo interno consiste en la incorporación de género en los POA, indicadores de género, desagregación de la información, incorporación de género en las políticas presupuestarias, así mismo la presencia de género en las prioridades, objetivos, misión y visión del MHCP. A lo externo, la UTG en coordinación con la Dirección General de Presupuesto, a través de las normativas dirigidas a las instituciones, impulsa la solicitud de recursos para la creación de UTG en las instituciones. En el marco del Resultado 2 -fortalecimiento de capacidades de los gobiernos nacionales del Programa “Financiamiento para la Igualdad de Género -F4GE (por sus siglas en inglés)-”, y cumpliendo con su Plan de Trabajo Anual 2013, el MHCP a través de la UTG ha propiciado asistencia técnica a instituciones claves del sector público para trabajar el presupuesto con enfoque de género, dando lugar a la generación de instrumentos y metodologías para incorporar el enfoque de género en el Presupuesto Institucional, asesoramiento para la aplicación de las prácticas de género, acompañado de procesos de sensibilización y generación de capacidades en género.

Percepciones sobre el significado de prácticas de género

La percepción predominante en las personas consultadas (50%), referente a las prácticas de género en el MHCP, es la equidad cuantitativa de mujeres y hombres en los cargos y puestos de trabajo; interpretación que la fundamentan en el lineamiento

de gobierno del 50% hombres y 50% mujeres; otra percepción es la asignación de trabajo por igual, independientemente sea hombre o mujer, argumentando que mujeres y hombres tienen las mismas capacidades; un porcentaje minoritario (11%) expresó que las prácticas de género van más allá de los números que tiene que ver con la implementación de medidas y acciones que promuevan cambios radicales a nivel personal y colectivo.



Lo expuesto se confirma con las siguientes expresiones de las personas entrevistadas:

- “Siempre se tiene el cuidado de que haya equidad en la ocupación de los puestos de dirección 50 % mujeres y 50% hombres. En cuanto a las becas que se otorgan, se benefician a las mujeres en igual número que a los hombres, de igual manera en la promoción de cargos, concursan mujeres y hombres para optar por el cargo.
- “Practicamos género también no sólo en las labores propias de la institución y de la dirección, sino en la vivencia cotidiana, pues hay un compañero que cumple como padre de familia cuando pide permiso para ir a vacunar a su bebé, pues su compañera también trabaja y requiere de su apoyo, este compañero siente que será comprendido en su centro de trabajo cuando adopta esta actitud positiva, pues es aquí donde estamos promoviendo la igualdad de responsabilidades y de derechos”.

- “Las acciones de prácticas de género no se desvinculan de nuestro quehacer diario en esta dirección, pues se aplica equidad de género no solo en la división del personal, sino en las tareas que desempeñan, pues las auditorías que se asignan no importan sino son más complejas o menos complejas se asignan por igual, pues se está claro que tanto las compañeras mujeres como los compañeros varones tienen iguales capacidades, que ambos están comprometidos con el cumplimiento de las tareas de esta dirección”.

Respecto al cumplimiento de 50 y 50 en los cargos de toma de decisión existen expresiones donde reconocen que en los cargos superiores están en su mayoría ocupados por hombres, ejemplo en la Dirección Superior, DISUP, el Ministro es 1 hombre, 2 cargos de Vice ministros ocupados por 1 hombre y 1 mujer. Mientras que en las Direcciones Específicas y puestos de trabajo de menor jerarquía, en algunas direcciones predominan las mujeres.

Cifras referentes al personal de las áreas que fueron consultadas:

- Unidad de Género, conformada con un personal de 3 mujeres, de este personal, solamente la coordinadora está en la planilla institucional; una funge como consultora por un período de un año, para brindar asistencia técnica en la UTG y se encuentra a pocos meses de finalizar su contrato, y la otra persona se desempeña como pasante.
- Dirección General de Contrataciones del Estado, existe un total de 87 trabajadores y trabajadoras, de ese total 44 son mujeres y 33 son varones. Existen 12 jefaturas de departamento, son doce puestos de trabajo, ocupados por 8 mujeres y 4 varones.
- Dirección General del Presupuesto, el 80% ochenta por ciento son mujeres y el 20 por ciento hombres. Existe aceptación del tema en cuanto a la recepción y aplicación de género tema en la dirección.
- Dirección General de Contabilidad existe un personal de 81 trabajadores y trabajadoras, de ese total 46 son mujeres y 35 hombres.

- Dirección General de Relaciones Públicas cuenta con 7 personas de ella 6 mujeres y 1 hombre.
- Sistema Nacional de Inversiones Públicas existe un total de 28 personas que trabajan en esa área, siendo 16 mujeres y 12 hombres.
- Dirección Específica de Negociación y Contrataciones de Deudas Públicas el personal está compuesto por 5 mujeres y 3 hombres.
- División de Adquisiciones y Contrataciones del Estado de 11 personas que trabajan en esa área, 7 son mujeres y 4 hombres.

La incorporación de las prácticas de género en las políticas públicas, implica, entre otras, promover una redistribución en términos de: recursos públicos, posiciones de poder y autoridad, valoración del trabajo de mujeres y hombres, contar con información sobre las diferencias entre hombres y mujeres (estadísticas desagregadas por sexo), diseñar acciones para satisfacer las necesidades y los intereses de hombres y mujeres y desarrollar programas de formación a todos los niveles para promover la conciencia y sensibilidad de género¹¹.

7.3.4 Resultados referentes a los Agentes (conocimientos, habilidades, actitudes) y la sensibilidad de género en el MHCP

Desde la perspectiva de género, las instituciones reproducen los esquemas de desigualdad y discriminación a través de normas, en el uso del lenguaje escrito y visual, en sus relaciones laborales y en la capacitación. De aquí la necesidad de propiciar un cambio de cultura en las entidades y dependencias

del sector público. Para la transversalidad del género, la cultura organizacional es una pieza clave porque permite generar un ambiente propicio a los cambios y a la equidad. La generación de este ambiente incluye la transformación de las inequidades presentes en el ambiente de trabajo, en rubros como las brechas salariales, la promoción de los puestos, la comunicación organizacional interna, la prevención del hostigamiento sexual y el buen trato y la no discriminación a las mujeres y a aquellas personas con capacidades diferentes, entre otras.

La sensibilización, el conocimientos, habilidades y actitudes del personal frente a la temática de género y su aplicación, es parte de la cultura institucional que surge de las creencias compartidas, la visión colectiva respecto a la equidad de género y las actitudes y comportamientos que facilitan o impiden la igualdad entre mujeres y hombres. La cultura institucional se define como un sistema de significados compartidos entre las personas miembros de una institución, que produce acuerdos acerca de lo que es un comportamiento correcto y significativo, refiere a los valores y prácticas que dan sentido al trabajo de las personas.

La Política de Género del Gobierno, expresa que en todas las instituciones del Gobierno de Unidad y Reconciliación Nacional se deben impulsar programas de formación a todos los niveles, incluida la dirección superior, para desarrollar la conciencia y sensibilidad de género, imprescindible para un cambio de conducta favorable a la transformación democrática y para la ejecución efectiva de las acciones que se orientan en la política misma. Mandata a las instituciones a promover la participación equitativa de mujeres y hombres en programas de capacitación y formación que desarrollen sus potencialidades y favorezcan su crecimiento profesional y personal. Además propone “transversalizar” el enfoque de género en las políticas públicas y aplicar un conjunto de acciones afirmativas en las instituciones del Poder Ejecutivo para promover la igualdad de hombres y mujeres.

¹¹ Política de Género del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional GRUN

Una de las herramientas fundamentales para contribuir a la transversalización del enfoque de equidad de género en el MHCP es el fortalecimiento de capacidades y procesos de sensibilización con funcionarios, funcionarias y personal técnico, en el tema de género y su aplicación en el ámbito institucional. En octubre del 2010 la Dirección Superior a través de la UTG del MHCP orienta un Plan de Capacitación permanente, con la ejecución de 9 seminarios-talleres de “Sensibilización e Intercambio de conocimiento en Género Aplicado al Presupuesto”, con la participación de 213 funcionarias/os desagregadas en 138 mujeres y 65 hombres de las diferentes direcciones del MHCP.

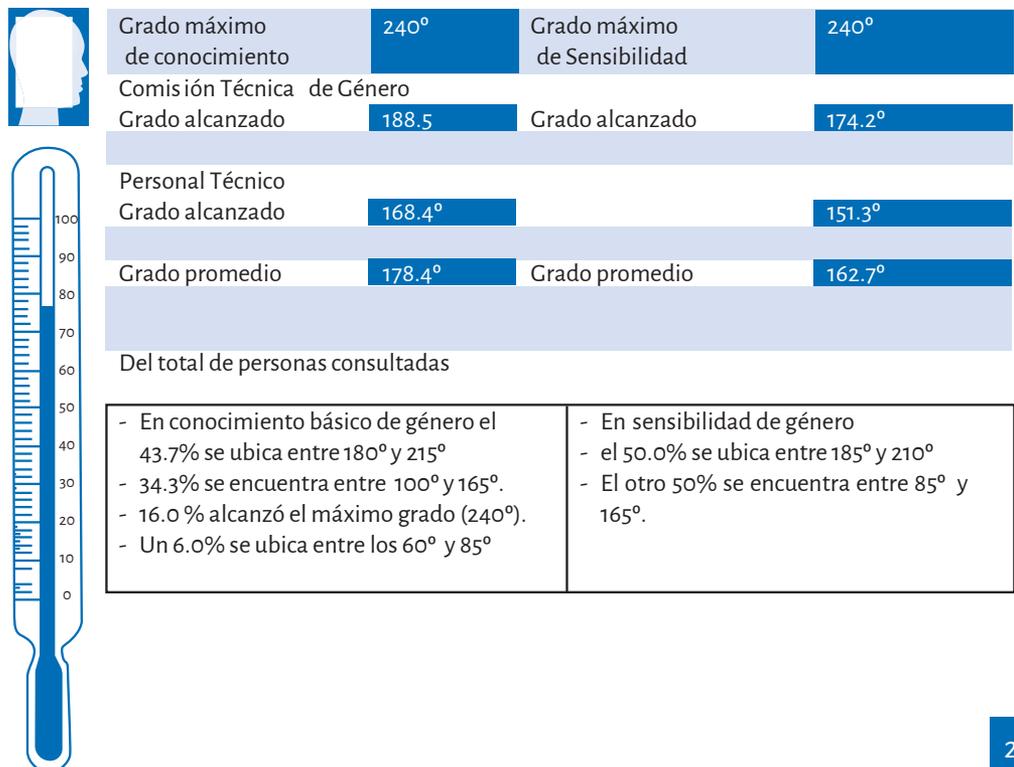
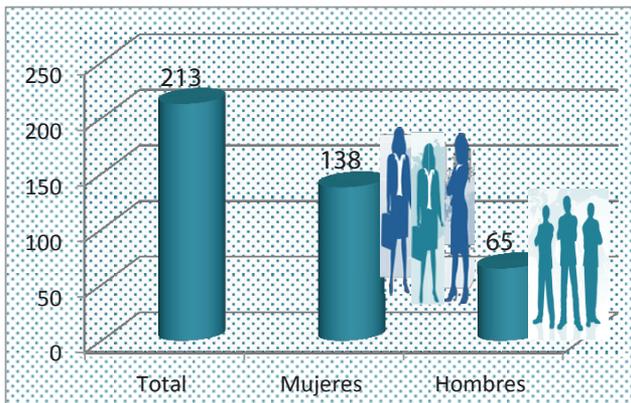
En el proceso de entrevistas se obtuvo información de que en estas capacitaciones se envía a una o dos personas de las Direcciones Generales. La participación de Directores Generales ha sido menos frecuente por el cúmulo de tareas institucionales. Afirmaron que las capacitaciones se han realizado a través de la Dirección de Profesionalización en coordinación con la UTG del MHCP.

Una aproximación al conocimiento y la sensibilidad de género en el personal consultado del MHCP.

A través del ejercicio del termómetro, “Midiendo mis conocimientos de género” y “Midiendo mi sensibilidad de género” se logró una estimación promedio del conocimiento y sensibilidad de género. El ejercicio consistió en la aplicación de un test individual aplicado en el grupo focal y en el taller FODA, obteniendo los siguientes resultados;

Estos resultados son una aproximación exploratoria a la realidad del conocimiento y sensibilidad de género, que permiten deducir que existe un terreno fértil en el MHCP para la continuidad de las acciones de género, que facilita el fortalecimiento de las acciones emprendidas.

Gráfico 6 Personal capacitado en Género



La sensibilización y la capacitación de género son componentes imprescindibles en la incorporación la perspectiva de género para su aplicación en la práctica diaria del quehacer institucional, pues se orienta a provocar cambio de actitudes, fortalecer el aprendizaje, aplicar en el espacio de trabajo los

conocimientos adquiridos, influir en la voluntad de hombres y mujeres y propiciar una cultura de equidad, mediante la reflexión y participación del personal involucrados considerando desde el más alto nivel Dirección Superior, Direcciones Generales y Direcciones Específicas y Personal técnico.

¿Cuáles es la definición de género que maneja el personal que participó en el diagnóstico?

- El **59.3%** de las personas consultadas relacionan el concepto de género al proceso para eliminar y/o disminuir la desigualdad de género, en el cual mujeres y hombres tienen ventajas. Significa igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Es la construcción social de ideas que definen los papeles, sistemas de creencias, actitudes, valores y expectativas de los hombres y las mujeres. Abarca a todos los individuos, hombre y mujer sin distinguir razón social, oportunidad de derechos y oportunidades en la sociedad tanto nacional, institucional como internacional.
- Es referirse a las características tanto de hombres como mujeres, los pensamientos y las actitudes son distintas; pero sus derechos y obligaciones deben de ser los mismos. Se refiere a las características y necesidades propias de hombres y mujeres de cara a su satisfacción equitativa y en igualdad de condiciones.
- Es la promoción de iguales condiciones y oportunidades para hombres y mujeres respetando las diferencias entre grupos, por sexo, edades, por regiones geográficas, por religión. Es el instrumento que nos permite establecer diferenciar las inequidades entre hombres y mujeres.
- Género es para mí un concepto que se refiere al hombre- mujer y todo lo que esto encierra, no se trata solo de la mujer sino cerrar las brechas existentes de la cultura predominante.
- El **25%** interpreta el concepto de género como el proceso de interacción donde el ser humano establece relaciones, de donde se derivan posiciones diferentes para cada persona. Son las acciones que se realizan a lo interno de una organización orientadas a la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres. Es la relación equitativa entre hombres y mujeres, considerando sus capacidades y destrezas entre ambos como seres humanos, sin distinción del sexo, con derechos y oportunidades en las mismas condiciones.
- El **15.7%** expresó de manera equívoca, que género se refiere al sexo, son las características físicas y anatómicas que diferencian al hombre de la mujer, pero que intelectualmente son iguales. Es el conjunto de personas mujer y hombre con capacidades de desarrollarse con los mismos derechos. Tiene que ver con el carácter, la forma de ser de la persona.
- Para mí era sola la relación entre parejas lesbianas y homosexuales organizados

El conocimiento de género como agente de cambio, permite la implementación de estrategias orientadas al desarrollo de capacidades que generan competencias institucionales en la aplicación de género y posibilitan la gestión de los conocimientos ya existentes y la generación de nuevos conocimientos; facilita la comprensión de que el enfoque de género es una mirada analítica que indaga y explica cómo las sociedades construyen sus reglas, valores, prácticas, procesos y subjetividad, dándole un nuevo sentido a lo que son las mujeres y los hombres, y a las relaciones que se producen entre ambos.

La comprensión de la normativa nacional e institucional referente a las prácticas de género en el quehacer del MHCP, marcan las pautas de la inclusión de género y su aplicación en las políticas presupuestarias, mismas que requieren de un proceso de conocimiento, reconocimiento, y apropiación para su aplicación, por parte del personal que como agentes de la prestación de servicios públicos, son agentes de cambios para la remoción de los obstáculos que refuerzan y perpetúan las inequidades y desigualdades de género.

El conocimiento es el punto de partida para actuar y transformar inequidades y abonar al camino de la igualdad, actuando de manera coherente con las necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres.

Para la UTG, como principal agente de promoción y facilitación del cambio, el proceso de incorporar prácticas de género en el MHCP representa un desafío porque es un asunto que presume cambios en las estructuras organizativas y en el personal que en ciertos casos se resisten o son indiferentes al tema. El cambio es una decisión personal y precisa de una interiorización y apropiación individual que pasa por el reconocimiento de lo que realmente significa género y su importancia en la aplicación en la vida cotidiana en el ámbito público y privado, pasando del plano individual al plano colectivo. Ello implica adoptar una postura individual y colectiva más activa hacia la equidad de género, tomando en cuenta que se beneficiará a las mujeres y los hombres y al conjunto de la sociedad.

Para que este cambio sea sostenible en el tiempo y en espacio, la conciencia de género debe reflejarse en

prácticas que promuevan el respeto a las diferencias y eliminen la desigualdad entre mujeres y hombres.

Para alcanzar el éxito en este proceso se deben integrar los siguientes elementos:

- **Saber**, que es tener los conocimientos para hacer el cambio;
- **Saber Hacer**, que corresponde a tener las habilidades; y
- **Querer Hacer**, estar predispuesto a hacerlo. Sin una actitud positiva, sin querer hacerlo, de nada sirve el conocimiento y la habilidad.

Cada uno de estos elementos tiene sus particularidades distintivas: *los conocimientos* son dependientes de las ciencias, teorías y fuentes de saberes; *las habilidades* son procedimientos que implican ejercitación para ser dominadas; y *las actitudes* tienen una alta carga de afectividad.

La actitud es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas". En este sentido, se puede decir que es su forma de ser o el comportamiento de actuar, también puede considerarse como cierta forma de motivación social -de carácter, por tanto, secundario, frente a la motivación biológica, de tipo primario- que impulsa y orienta la acción hacia determinados objetivos y metas". La actitud es el único factor que sólo una, como persona, puede controlar y determinará la calidad de personas que somos, de todo lo que hacemos y de la excelencia de cómo lo hacemos.

Las personas ejercitan habilidades y forman actitudes, por lo que se puede subrayar que en el aprendizaje de los nuevos conocimientos y habilidades incide la situación afectiva que forma la actitud de las personas participantes en los procesos de capacitación, dicho de otro modo, si estas habilidades no se ejercitan, no se asimilarn los conocimientos y no se formarn las actitudes, porque el proceso de capacitación, se ve desde distintos enfoques, educativo, instructivo y desarrollador. En la medida en que se insista en las acciones se va conformando la habilidad, la sistematización de varias habilidades desarrollan en las personas capacidades que le permiten desempeñarse en su profesión y en su vida con calidad.

VIII LECCIONES, FORTALEZAS Y LIMITACIONES

8.1 Lecciones generadas en el proceso de implementación de las prácticas de género

Estructura

- ✓ La implementación de las normativas nacionales facilitan la definición y aplicación de políticas institucionales que rigen las prácticas de género en el Presupuesto Nacional de la República.
- ✓ La elaboración de manuales y metodología para la aplicación del enfoque de género en los presupuestos institucionales son factores que coadyuvan en la implementación de los procesos orientados a las prácticas de género.

Práctica

- ✓ La incorporación de género y su práctica efectiva es una tarea compleja que requiere de voluntad política, esfuerzo, convencimiento y predisposición a afrontar retos. Saber no es suficiente, es necesario aplicarlo en la labor cotidiana, no basta solo la voluntad se debe implementar con recursos asignados – humanos, materiales, financieros - y el apoyo del personal de toma de decisión y personal técnico.
- ✓ Cuando se asume lo de género como parte del compromiso institucional, contribuye a mejorar las relaciones laborales, hay más tolerancia, más compañerismo, y más respeto.
- ✓ Las acciones de género, deben partir desde el ámbito político, el de toma de decisiones y abarcar tanto el interior como el exterior de las instituciones para garantizar que el funcionamiento, la gestión y las prácticas de género sean reales y efectivas traducidas en resultados tangibles, que posibiliten información de los resultados e impactos de las inversiones en mujeres y hombres de diferentes edades.

- ✓ La búsqueda de apoyos internos y externos representa uno de los elementos más importantes para lograr que la voluntad política se traduzca en un agente de cambio.
- ✓ La obtención de datos desagregados por sexo permite determinar la estrategia de género a ejecutarse, en virtud de que sólo mediante el análisis de la realidad que afecta a mujeres y hombres puede iniciarse el cambio. Las estadísticas además de ser descriptivas también deben ser explicativas que posibiliten el análisis de género para el conocimiento de los resultados e impactos provocados en la vida de mujeres y hombres.
- ✓ La definición y aplicación de indicadores socioeconómicos con enfoque de género, son pertinentes para identificar las brechas que reflejen los problemas relativos a las mujeres y los hombres en la sociedad, y asegurar la utilidad de los datos e información para la toma de decisiones en la planificación, programación y presupuestación con enfoque de género.
- ✓ La excelente relación y trabajo conjunto entre la cooperación internacional (ONU Mujeres) y la el MHCP fue un factor de éxito que facilitó el avance de las metas de género planteadas para el 2013.

Agentes

- ✓ Una organización sensible y con capacidad para asegurar la equidad de género es aquella que logra cambios desde su cultura organizacional y elementos internos y a la vez tiene la capacidad de lograr impacto en el ámbito externo mediante sus servicios y sus relaciones para; el acompañamiento y asignación de recursos a los programas nacionales y sectoriales.

- ✓ Comprender tanto las características de la cultura institucional, como el conocimiento de la estructura y prácticas de la institución es un factor facilitador para la intervención de género en las diferentes áreas del MHCP, considerando sus funciones específicas y la complejidad de las tareas que asumen en la Gestión y Administración de las Finanzas Públicas.
- ✓ El proceso de sensibilización y capacitación, es indispensable para la implementación de las prácticas de género, porque posibilitan la observación y reconocimiento de las desigualdades y desequilibrios de género que prevalecen y rigen las relaciones sociales y laborales; despiertan la conciencia y el compromiso.
- ✓ Es imprescindible contar con el conocimiento y participación del personal en niveles operativos, quienes contribuyen a definir los problemas existentes en relación con el género, identificar necesidades y proponer estrategias de acción.

8.2 Fortalezas para la implementación de las prácticas de género en el MHCP

Estructura

- Lineamientos de Políticas Presupuestarias para la Formulación del Proyecto del Presupuesto General del República 2013 y Presupuesto de Mediano Plazo 2013-2016, que se fundamenta en la Ley 648.
- Adopción de medidas para la equidad en el desempeño de las funciones.
- Aceptación de las políticas de género en la institución.
- Además de los recursos externos se cuenta con la asignación de recursos del tesoro para la ejecución de capacitaciones y actividades relacionadas a la incorporación de género en la institución.

Práctica

- Voluntad política, práctica institucional y compromiso del Ministro con respecto al tema de género así como la participación de una mujer como vice ministra, en la DISUP, que tiene bajo su

dirección la implementación de las prácticas de género.

- Funcionamiento de la Comisión de Género con personal comprometido y sensible al género.
- Existencia de la UTG del MHCP, coordinada por una especialista en el tema de género.
- Contar con instalaciones propias en un área que facilita el desarrollo de las capacitaciones de Agentes.

Agentes

- El reconocimiento y obligación que asume el personal especializado de la UTG bajo la coordinación de la Dirección Superior, la Comisión Técnica de Género, la Dirección General de Presupuesto de apoyar todas las políticas de género que ha orientado el GRUN.
- Compromiso y disponibilidad de apoyar desde las diferentes Direcciones Generales todas las acciones dirigidas a la implementación de género en la institución y fuera de la institución.
- La promoción de los valores y de la equidad, desde el ámbito institucional.
- El conocimiento de las políticas nacionales de género que posibilitan su manejo para producir bienes y servicios que beneficie más la incorporación de género en las instituciones sectoriales.
- Actitud positiva de Directores Generales de no discriminación y la promoción de trabajo en equipo.
- La capacitación sobre conocimientos básicos de género, aproximadamente entre el 50 y 60% del personal del MHCP.

8.3 Limitaciones

Entre las limitaciones identificadas para la aplicación de las prácticas de género se describen las siguientes:

En la práctica

-  UTG requiere mayor personal profesional especializado en la temática de género que apoye y acompañe el trabajo de la UTG, ya que solamente cuenta con la Coordinadora Técnica como la única especialista en género. La incorporación de género en la práctica institucional es compleja porque es

un proceso que trastoca cambios en las formas de pensar sentir y actuar de las personas; es un proceso sistemático y continuo que provoca en la cultura institucional que altera valores, conductas, comportamientos, actitudes, conocimientos para la toma de consciencia de género, orientado a prácticas que promuevan el respeto a las diferencias y eliminen la desigualdad entre mujeres y hombres. A esto se suma la demanda de la creación e implementación de nuevas metodologías de trabajo, y de instrumentos que faciliten la aplicación del enfoque de género en el quehacer institucional considerando las especificaciones de cada área del Ministerio.

- Se requiere la asignación de recursos humanos y financieros suficientes para continuar el trabajo en las demás áreas del MHCP, esto es una limitante que obstaculiza la cobertura en primera instancia a lo interno del Ministerio.

Agentes

- Demanda de mayores conocimientos de género en algunas Direcciones Generales para apoyar más enfocadamente las actividades y lineamientos del GRUN y de los mandatos de la DISUP del MHCP. Así como la producción de herramientas metodológicas que oriente el procedimiento de cómo aplicar el género, adecuadas al funcionamiento específico de cada área, para apoyar de manera más efectiva la aplicación de las políticas de género.

- Existe la necesidad de fortalecer los conocimientos teóricos y prácticos y la habilidad de cada persona –servidoras y servidores público- de cómo se debe implementar las normativas de género por área especializada.
- Desconocimiento, del manual de procedimiento para implementar género en el presupuesto, esto es un obstáculo para operativizar todo el conocimiento obtenido en las capacitaciones de género y en las políticas orientadas por el gobierno.
- Inexistencia o desconocimiento de documentación sobre género elaborado de manera sencilla, comprensible a todos los niveles. Si en las capacitaciones se proporciona documentos de fácil comprensión y de manera ilustrada, para su retroalimentación después de los talleres, es posible llevar el conocimiento a la práctica tanto en el ámbito institucional como en el ámbito del hogar. Se observa la necesidad de reproducción de materiales para la difusión y promoción de la incorporación de género.
- Escaso conocimiento referente a las normativas internacionales de género y derechos de las mujeres.
- Aún se observa resistencia al cambio y a los asuntos de género por parte de algunos directivos lo que también provoca retrasos en la aplicación de género. Lo que se ve influenciado por la cultura machista que ha predominado en el contexto histórico y sociocultural.

IX CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las conclusiones y recomendaciones que se describen en este apartado, surgen de las expresiones y opiniones de las personas que fueron consultadas y participaron en el proceso del levantamiento del presente Diagnóstico.

9.1 Conclusiones

Estructura

- Las orientaciones de la DISUP en las Políticas institucionales: de Fortalecimiento de las prácticas de género conforme lo estipulado en la Ley 648; la inclusión en la Prioridades Estratégicas de Promover la incorporación de las prácticas de género en la gestión del MHCP a nivel interno y externo, así como el conjunto de documentos normativos institucionales, nacionales e internacionales existentes, sientan la base para el posicionamiento de las prácticas de género en el ámbito institucional del Ministerio y su proyección a otras instituciones de gobierno.
 - La demanda de retroalimentación, y contar con instrumentos técnicos sensibles al género que se ajusten al desempeño laboral y métodos que orienten cómo y dónde incorporar las prácticas de género, expresan el sentir de las personas consultadas respecto a la sensibilidad de género y su compromiso por cumplir las normativas de género.
 - El personal consultado, muestra interés, y a veces preocupación, por conocer los documentos y normativas, generales y específicas de género, y por incorporarlos al quehacer cotidiano de cada uno. El desconocimiento de documentos y normativas de género se debe más a faltas en las formas y oportunidades de difusión y en algunos casos a la carga de trabajo.
- corto plazo, no obstante es posible identificar avances sustanciales de la aplicación de género y su incidencia en el quehacer institucional del MHCP en el período 2007-2013. La implementación de género en la institución, se aprecia como muy positiva porque posibilita la restitución del valor a las mujeres y su reivindicación a sus derechos.
- Reviste de importancia la claridad, compromiso y concienciación del Ministro, de que estas prácticas abonan al modelo cristiano, socialista, solidario y que en las mujeres hay capacidades para ejercer cargos de toma de decisión, permitiéndoles desarrollarse profesionalmente. En materia de contratación y de promoción en los puestos de trabajo, se han establecidos requisitos “que no excluyan a las mujeres, considerando que debe de haber igualdad de oportunidades”.
 - Resulta un imperativo que el compromiso y la voluntad política, los mandatos, los procedimientos, la sensibilización y la capacitación se refuercen mutuamente, acompañados de una metodología, que especifique las implicaciones para la institución en términos tanto laborales como políticos, considerando que la temática de género cruza toda su práctica.
 - Desde el MHCP se están haciendo esfuerzos para la transversalidad del enfoque de equidad de género, reconociendo la labor de la UTG, en la promoción y difusión de las acciones formativas y de sensibilización de género. La percepción generalizada, en las personas consultadas, es que la equidad de género es un tema importante, y debe estar presente en el conjunto de planes, programas, proyectos, y presupuesto.
 - Las Direcciones Generales y Específicas no cuentan con un presupuesto asignado a promover la incorporación de género, el presupuesto se administra desde la Dirección General de Presupuesto (Oficinas centrales del MHCP).

Práctica

- La incorporación de género y su práctica es un proceso del cual no puede esperarse cambios a

Agentes

- Se requiere una mayor aclaración de que los presupuestos sensibles al género no sólo dedican mayores y crecientes recursos en beneficio de las mujeres, sino que son planteados íntegramente a partir de valorar el impacto diferenciado que tiene el ejercicio del gasto sobre mujeres y hombres, sus necesidades y demandas.
- Es incuestionable la voluntad, interés y compromiso por conocer más y aplicar las prácticas de género en el quehacer institucional del MHCP, con el propósito de ser coherentes con los lineamientos de género orientados por el GRUN. De igual manera fue expreso el reconocimiento a los esfuerzos que el MHCP ha realizado a través de la UTG para avanzar en la gestión de las prácticas de género en el Presupuesto de la República, y en las diferentes áreas del Ministerio.

9.2 Recomendaciones**Estructura****A la Dirección Superior, DISUP**

- Implementar un mandato ministerial que se inste a funcionarias y funcionarios a integrarse en los procesos de capacitación y además que procuren enviar a hombres y mujeres a las capacitaciones porque da la impresión que se continua interpretando que lo de “género es cuestiones de mujeres”, prevaleciendo así mayor presencia de mujeres en las capacitaciones de género”.
- Orientar la definición e implementación de una Política Institucional de Género con su Plan Estratégico de Género de corto plazo, que promueva y facilite la implementación de la Política de Género del MHCP.

A la Unidad Técnica de Género

- Definir e incorporar herramientas generales que ayuden al quehacer institucional para la incorporación efectiva de las prácticas de género y promover la participación de las mujeres en todo el ministerio. La instrumentación de los planes de acción debe ser apoyada por facilitadores/ facilitadoras con experiencias, habilidades

de sensibilización, capacitación en género, y conocimiento de la cultura institucional de la Administración Pública.

- Apoyar en la definición de un sistema de indicadores de género enfocado al MHCP, que sea retroalimentado con información de todas las áreas de la institución. Establecer una línea de base con indicadores de género y definir un sistema de seguimiento que facilite el conocimiento de los resultados o limitaciones que se presentan en la aplicación del enfoque de género. Implementar un sistema de monitoreo y evaluación del avance en la sensibilización y el cambio de actitudes, que sea posible identificar y diferenciar los cambios han sido por conciencia o simplemente por cumplir con lo ordenado por las autoridades superiores.
- Elaborar instrumentos analíticos, formativos, que faciliten la transversalización de género en documentos y acciones de las diferentes Direcciones del MHCP, herramientas de diagnóstico, indicadores de género e incluso manuales o guías que faciliten la sistematización del proceso y la consecución de resultados favorables a la igualdad de género.

Práctica**A la Dirección Superior, DISUP se le recomienda**

- Convocar a un diálogo amplio con las Direcciones Generales y Direcciones Específicas para evaluar el avance de género e identificar los obstáculos, retroalimentar, exponer las limitaciones que pueden presentarse a la UTG y de qué manera se puede apoyar para la continuidad y sostenibilidad de las prácticas de género en la institución e implementarlo en las demás instituciones.
- Hacer presencia – Vice Ministra y otras funcionarias en cargo de toma de decisión- en las acciones de género e interactúen con el personal técnico en los procesos de inducción para la aplicación de género y tengan una visión de cómo se está trabajando el tema y de las necesidades y demandas que existen tanto para el fortalecimiento del personal técnico como de la UTG y sus acciones.

- Fortalecer la capacidad instalada en la UTG con un local amplio, mayores recursos presupuestarios y personal especializado para que se pueda dar cobertura a las diferentes áreas del MHCP.

A la Unidad Técnica de Género

- Alentar, con el apoyo de la DISUP y la CTG, la consecución de metas de género; para ello se debe destacar que éstas benefician tanto a los hombres como a las mujeres de la institución, y que en muchas ocasiones lo aprendido refuerza patrones de equidad en la familia, en la comunidad y en la sociedad en general.
- Impulsar, en coordinación y apoyo de la DISUP y la DGP, la elaboración e implementación de una Política institucional de Género y su Plan Estratégico de Género para que se propicie la institucionalización de Género en las diferentes Direcciones del MHCP propiciando la continuidad y sostenibilidad en el espacio y en el tiempo.

A Direcciones y Divisiones del MHCP

- La Dirección General de Presupuesto DGP, con autorización de la DISUP, debe concretar su compromiso de género en la asignación de recursos a la UTG del MHCP y de las otras instituciones gubernamentales para que puedan asumir y dar cumplimiento a los mandatos de gobierno referente a la implementación de acciones que remuevan los obstáculos para la igualdad de género. Considerando que uno de los retos del GRUN es garantizar la igualdad de mujeres y hombres para hacer efectiva la no discriminación por razones de sexo. Que además es una cuestión de Derechos y una necesidad estratégica para la profundización de una democracia representativa y participativa así como para la construcción de una sociedad más justa y desarrollada socioeconómicamente.
- La División de Recursos Humanos, debe desarrollar la iniciativa de las pasantías enviando de manera equitativa a hombres y mujeres a todas las direcciones. Manejar un reporte de la cantidad de mujeres que son seleccionadas o contratadas en los servicios que ofertan al Ministerio, así como garantizar la libre competencia, libre concurrencia.

Agentes

A las Direcciones Generales del MHCP

- Se sugiere que Directores y Directoras asuman un mayor compromiso en la asistencia y participación a los procesos de sensibilización y capacitación de género, que sean un modelo digno de imitar por parte de su personal.

A la Unidad Técnica de Género

- Profundizar en el conocimiento y capacitación con enfoque de género que facilite el avance en la igualdad provocando un “cambio de chip”, que favorezca el des-aprendizaje de lo aprendido desde una base de desigualdad para construir otro sistema de relaciones de género desde la base de la igualdad de género.
- Que el proceso de sensibilización y capacitación sean continuo y sistemáticos utilizando metodologías vivenciales y ejercicios prácticos, aplicando metodologías participativas y técnicas de la educación popular para que haya un mayor aprendizaje y comprensión de los temas desarrollados. Además se debe avanzar y centrarse en las prácticas de trabajo y alcanzar círculos de toma de decisiones cada vez más amplios dentro del MHCP.
- Visitar e interactuar con las Direcciones para promover directamente esta labor, integrando más dinamismo a las formas de divulgación del tema de género y de las acciones que se han emprendido en el MHCP. Se sugiere que la Coordinadora de la UTG, establezca diálogo con las Direcciones Generales y Direcciones Específicas y su personal, que facilite el conocimiento de las funciones y procedimientos que cumple cada área del Ministerio; a partir de ese conocimiento proponer metodologías específicas de género, en cada dirección de acuerdo a la naturaleza de sus funciones, que favorezcan la implementación de prácticas de género. Para su efecto debe contar con personal especializado que la apoye en sus funciones.
- Realizar círculos de capacitación por Dirección del MHCP, realizando pequeños talleres con las personas que se identifican como más resistentes al tema de género o que simplemente no tienen

claridad del mismo. En estos talleres debe intercambiarse la teoría con la vivencia, por ejemplo integrar socio dramas. Solicitar el apoyo de los CLS YJS del Ministerio, pues esto ayudaría a saltar algunas barreras que se pudieran presentar. Además realizar grupos focales por Dirección para un mejor estudio de las dificultades y avance en la asimilación del tema de género en el personal de la institución.

Bibliografía

- Cartilla Popular de género. Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, 2010.
- Ley de Igualdad de Derecho y Oportunidades. Ley 648, 2008.
- Lineamientos de la Política Presupuestaria para la Formulación del anteproyecto de Presupuesto 2011 y Presupuesto de Mediano Plazo 2011-2014.
- Lineamientos de Política Presupuestaria para la Formulación de Proyecto de Presupuesto General de la República 2012 y Presupuesto de Mediano Plazo 2012-2015.
- Manual de formulación Presupuestaria con Prácticas de género. Ministerio de Hacienda y Crédito Público, 2013.
- Manual de Programación y Reprogramación de la Ejecución Presupuestaria con Prácticas de Género. Ministerio de Hacienda y Crédito Público, 2013.
- Manual de procedimiento de Seguimiento y Evaluación Presupuestaria con Prácticas de Género. Ministerio de Hacienda y Crédito Público, 2013.
- Manual de procedimiento de modificaciones Presupuestarias con Prácticas de Género. Ministerio de Hacienda y Crédito Público, 2013.
- Marco Presupuestario de Mediano Plazo, 2010-2013. Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- Plan Nacional de Desarrollo Humano 2012-2016. Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional.
- Política de Género propuesta borrador. Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, 2007.

ANEXO

ANEXO 1

METODOLOGIA

El método del diagnóstico fue exploratorio descriptivo que permitió un acercamiento a la situación de género en las Direcciones Generales del MHCP.

Fuentes de información:

El levantamiento del diagnóstico de género del MHCP, se sustentó en dos

- a. Fuente de Información secundaria: permitió recopilar información ya existente, construida o recolectada por otros u otras y que se encuentra plasmada en documentos institucionales de carácter normativo, informativo, o técnico. Este proceso de búsqueda de información secundaria, consistió en la revisión y análisis del marco legal y político del MHCP.
- b. Fuente de información primaria: consistió en la indagación de información a través de entrevistas, talleres de consultas, grupo focal, taller de análisis FODA, que permitieron la identificación de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para incorporar prácticas de género en las Direcciones Generales del MHCP.

La información se obtuvo mediante el contacto directo con el objeto de estudio. La información fue construida a partir de los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de recolección de información, que fueron diseñados para tal fin.

Etapas del diagnóstico:

- Definición de técnicas y diseño de los instrumentos de recopilación de información; guía de entrevistas, cuestionarios, ejercicios, guía de tópicos para el desarrollo del grupo focal, diseño de taller de análisis FODA.
 - ⇒ Se aplicaron entrevistas individuales
 - ⇒ Desarrollo de Entrevistas colectivas con Directores Generales y Direcciones específicas
 - ⇒ 1 grupo focal con la participación de la Comisión Técnica de Género
 - ⇒ 1 Taller de análisis FODA con la participación de analistas, especialistas y personal técnico de las diferentes Direcciones del MHCP.
- Organización, planificación y coordinación para el levantamiento de la información
- Aplicación de instrumentos revisados y aprobados por la UTG del MHCP y ONU Mujeres.
- Sistematización y análisis de la información.

Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Técnica de investigación	Instrumento
<i>Para la Información secundaria</i>	
- Investigación documental	- Fichas de trabajo para fuentes documentales
<i>Para la búsqueda de información primaria</i>	
a. Entrevista	b. Guía de entrevista
c. Debates en Grupo focal	d. Guía de tópicos que conducirá el debate los
e. Análisis FODA: (Talleres participativos)	f. El marco de FODA – matriz de dos por dos – que será complementada en grupo con personal de las Direcciones sujetas de Estudio, del MHCP .
<i>Para el proceso de consulta, retroalimentación e intercambio de información de los resultados del diagnóstico institucional de género</i>	
Talleres de validación	g. Diseño metodológico participativo con los contenidos de validación (Hallazgos del Diagnóstico de Género)

ANEXO 2

Personas participantes en el proceso del diagnóstico institucional de género.

Nombre	Cargo	Dirección
Nidia Dávila Méndez	Coordinadora UTC	Dirección Superior DISUP
Francisco Mena	Director General	Dirección General de Presupuesto
Nancy Alvarado	Directora Específica	Dirección General de Presupuesto
Consesa Isabel	Auditoras supervisoras	Dirección de Auditoría
Jessenia Leiva	Auditoras supervisoras	Dirección de Auditoría
Bruno Gallardo	Director General	Dirección General de Asesoría Legal
Miguel Orozco	Director General	Dirección General de Auditoría
Ivania Portocarrero	Directora General	Sistema Nacional de Inversiones Públicas – SNIP
Margarita Rodríguez	Directora de Programación	Sistema Nacional de Inversiones Públicas – SNIP
José zapata	Director General	Dirección general de contabilidad gubernamental
Patricia Camacho	Directora de Procesamiento Contable	Dirección General de Contabilidad Gubernamental
Ronaldo Martínez	Análisis Contable	Dirección General de Contabilidad Gubernamental
Ericka Saldaña	Directora de la División	División de Adquisición y Contrataciones del Estado
Migdalia Aguilar	Responsable de Asuntos Internos	División de Adquisición y Contrataciones del Estado
Milton Sandoval	Director de Oficina de Acceso a la Información Pública	Oficina de Acceso a la Información Pública
Marlon Navarrete	Director Específico	Dirección Específica de Negociación y Contratación de Deuda Pública
María José Enríquez	Monitoreo y Seguimiento	Dirección General de Contrataciones del Estado
José María Sarabia Cruz	Director General	Dirección General de Contrataciones del Estado
Juan José Montoya	Tesorero General	Tesorería General de la República
Ligia Vilches	Especialista en Tesorería	Tesorería General de la República
Guiselly Palacio	Directora de Títulos y Valores	Tesorería General de la República
Julia Vega	Directora de Administración de Recurso Financieros	Tesorería General de la República
Martha Lorena Solís	Directora de Operaciones	Tesorería General de la República
David Maradiaga	Director de Programación Financiera	Tesorería General de la República

Personas que participaron en el diagnóstico de género		
Comisión Técnica de Género del MHCP	Cargo	Dirección
María Mercedes Domínguez	Directora General Administrativa Financiera	Dirección General de Administración Financiera
Lorena Delgado	Directora de División de Planificación	División de Planificación
Regina Tapia	Responsable de la Oficina de Organización de la División de Planificación	División de Planificación
Nilda González	Directora Específica	Dirección General de Función Pública DGFUP
Maura Estela Rodríguez	Responsable del Departamento de Gobierno Central	Dirección General de Presupuesto
Orlando García	Director de Profesionalización y Desarrollo	División de profesionalización y Desarrollo.
David Salomón Lóasiga Castillo.	Especialista de la DGTEC	Dirección General de Tecnología DGTEC
Jorge Bravo Artola	Sub Director Financiero	Dirección Financiera
Violeta Ramírez Sánchez	Responsable de oficina de Relaciones Laborales	División de Recursos Humanos
Jahaira Hernández Vado	Directora de Recursos Humanos	División de Recursos Humanos
Leonel Navas Hernández	Director de Gobierno Central	Dirección General de Presupuesto
Nombre	Cargo	Dirección
Jennifer Hernández	Analista de Presupuesto	Dirección General Presupuesto
Ivonne Álvarez	Coordinadora de Telecentro	Dirección General de Tecnología
María del Carmen Romero	Especialista Costo y Presupuesto	Dirección General de Función Pública
María Gabriela García	Analista	División de Adquisiciones y Contrataciones
Rosalba Mendoza	Responsable de oficinas	División de Adquisiciones y Contrataciones
Silvia Payan		Dirección General de Contabilidad Gubernamental DGCC
Ulises Campo	Analista de pago	Tesorería General de la República TGR
Julio Espinoza	Conductor	DGPEF
Leonardo Espinoza	Analista en Desarrollo	Dirección General de Tecnología
Héctor Selva García	Técnico en Tramites	Exoneraciones
Blen Cortés	Analista	División de Planificación
Yonis Molina	Analista	DAC
Guadalupe Martínez	Coordinador técnico de SGD	Dirección General de Función Pública DIGFUP
Cristel López Calderón	Analista de Programa	Dirección General de Inversiones públicas DGIP
Patricia Sandino	Analista	Tesorería General de la República TGR
Fátima Artola	Especialista de presupuesto	Dirección General de Presupuesto
Ilda Vanegas	Responsable de análisis financiero	Dirección General de Presupuesto
Imelda Córdoba	Responsable del departamento de informe	Dirección General de Contabilidad Gubernamental DGCC
Arlen Reñazco	Analista Jurídica	División de Adquisiciones DAD

2015
Vamos
Adelante!



Union Europea



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad
de Género y el Empoderamiento de las Mujeres