



Avances de prácticas de género Ministerio de Hacienda y Crédito Público I Semestre 2018 (Enero-junio)

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP) continúa fortaleciendo las prácticas de género en cumplimiento del marco normativo y político de género del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN) al asumir en su cultura y política institucional las prioridades estratégicas, prácticas de restitución de derechos y equidad de género a través de implementación de la Política de Género Institucional del MHCP y su Plan Estratégico por resultado, perspectiva de género y gestión de riesgo 2016-2020.

La Unidad Técnica de Género-UTG da a conocer los avances del Primer Semestre 2018, de resultados y productos relacionados al fortalecimiento de las capacidades técnicas y el desarrollo de prácticas de género para el proceso de institucionalización de género en las estructuras, prácticas y agentes institucionales.

1. GÉNERO EN LAS ESTRUCTURAS DEL MHCP

- La Unidad Técnica de Género- UTG ha participado activamente en la Comisión Planificación y Presupuesto Institucional 2018, a través del fortalecimiento de la integración de la perspectiva de género en el Documento de Información Institucional 2019. Misión, Visión, Objetivos, Políticas y Prioridades Estratégicas.
- El MHCP cuenta con una herramienta guía para la aplicación del vocabulario inclusivo, en proceso de aprobación, contribuyendo de esta forma a la sostenibilidad de la institucionalización de las prácticas de género y fortaleciendo la comunicación inclusiva, sin discriminación entre el personal hacendario.

2. GÉNERO EN LAS PRÁCTICAS DEL MHCP

- Desarrollas seis (6) Asistencias técnicas dirigidas a personal técnico vinculado a la planificación:
 - ☞ Desarrolladas cinco (5) Asistencias técnicas por correo electrónico para la correcta aplicación de criterios de género en los Monitoreo de POA mensuales correspondiente al periodo de Enero-junio de las 20 unidades administrativas (DP, DGIP, DGP, DGAF, ENIMPORT, OAIP, DGCP, DGCG, DGPEF, DGFP, DAC, DAL, OSE, OAIP, OCSJ, TGR, DPRODE, DGTEC, PMSAF, DGCE del MHCP remitidos a la División de Planificación -DP,

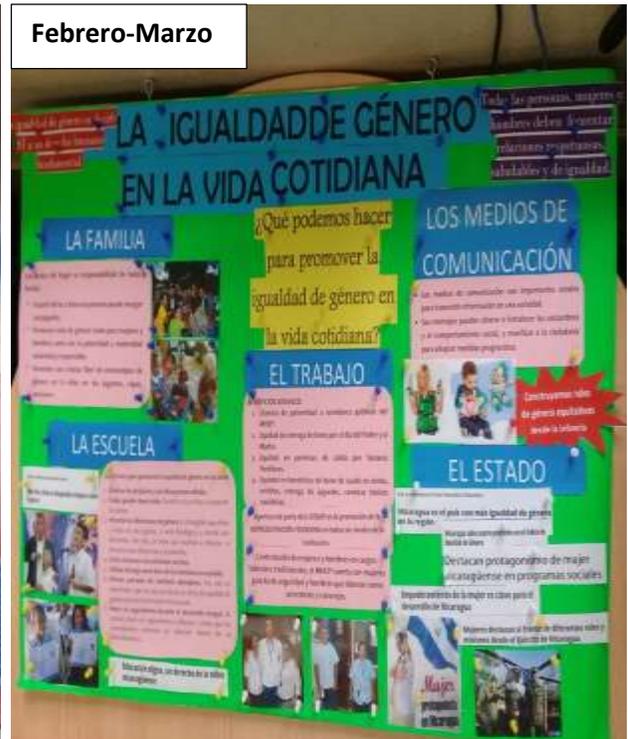
para seguimiento a la aplicación de la Metodología de planificación por resultados con prácticas de género y análisis de riesgo.

Una (1) asistencia técnica- metodológica brindada presencialmente a la DGPEF en el mes de febrero para la correcta aplicación de los criterios de género en el Monitoreo y Evaluación de su POA 2018. Los resultados fueron:

1. El 80% de aplicación correcta del vocabulario inclusivo, información que aún no se desagrega por sexo, por condiciones limitadas en los sistemas de información.
 2. continúa destacando la correcta aplicación de los criterios de género en las unidades administrativas que integran la Comisión Técnica de Género.
- Promovida y consolidándose la cultura institucional con prácticas y comportamiento de equidad e igualdad, a través de murales informativos (bimensual) ubicados en: Edificio Central (3), Edf. Julio Buitrago (1), Edf. DGTEC (1), Edf. Montoya (1).



Enero



Febrero-Marzo



Abril-Mayo



Junio-Julio

- Desarrolladas cinco (5) sesiones de socialización de ¿cómo integrar prácticas de género en el quehacer de las unidades administrativas, a través de la metodología aprender-haciendo dirigidos a personal directivo y responsables de: Oficina de Casino y Sala de Juegos (OCSJ) División de Adquisiciones y Contrataciones (DAC), Empresa de Importaciones (ENIMPORT), la Oficina de Seguridad y Emergencia (OSE) y División de Asesoría Legal (DAL) para incentivar la apropiación del tema, compartir ideas, limitantes, con ejemplos concretos en formatos e instrumentos de trabajo, incorporando criterios de género, a continuación detalle de información desagregada por sexo y cargo del personal participante:

| Unidad Administrativa | Participantes por sexo | |
|-----------------------|------------------------|--------|
| | Mujer | Hombre |
| OCSJ | 3 | 2 |
| ENIMPORT | 4 | 2 |
| OSE | 1 | 9 |
| DAC | 3 | 1 |
| DAL | 2 | 1 |
| Total | 13 | 15 |

| Nivel Jerárquico | Participantes por sexo | |
|------------------|------------------------|--------|
| | Mujer | Hombre |
| Directivo | 2 | 1 |
| Responsable | 7 | 7 |
| Especialista | 2 | 6 |
| Analista | 0 | 1 |
| Secretaria | 2 | 0 |
| Total | 13 | 15 |

- La Comisión Técnica de Género continúa activa y posicionando las prácticas de género en la gestión institucional, se desarrolló la primera reunión del 2018, el principal producto fue la revisión y validación del documento "Guía para el uso del Vocabulario inclusivo. Unidades administrativas participantes: DISUP, DGTEC, DP, DGAF, DGP, DGFP y UTG de las cuales participaron 8 mujeres y 1 hombre.

3. GÉNERO EN LOS AGENTES INSTITUCIONALES DEL MHCP

- Fortalecidos los conocimientos y capacidades de 65 personas, de los cuales 46 (73%) eran servidoras y 19(29%) servidores públicos del MHCP, se detalla en la Tabla No. 1:

| Tabla No.1 | | | |
|--|------------|-----------|-----------|
| Temas | Asistieron | | TOTAL |
| | Mujeres | Hombres | |
| 1. Un (1) Seminario de "Aproximación teórica -práctica de indicadores de productos, resultados y de género". | 17 | 7 | 24 |
| 2. Una (1) capacitación sobre "La perspectiva de género en las estadísticas". | 16 | 8 | 24 |
| 4. Una (1) capacitación sobre "La Gestión de riesgo desde la perspectiva de género". | 13 | 4 | 17 |
| TOTAL | 46 | 19 | 65 |

Con respecto al nivel jerárquico del personal participante predominó el cargo de analista con 24 participantes; le sigue el personal responsables con 19 participantes; 15 personas con cargo de especialista, tres personas (3) directoras, dos (2) asistente, una (1) secretaria y un (1) agente de seguridad. Esto indica que el personal técnico de las unidades administrativas continúa fortaleciendo sus conocimientos en indicadores, estadísticas y gestión de riesgo con perspectiva de género para la aplicación en su unidad administrativa correspondiente. De esta manera, se cumple el propósito de integrar la perspectiva de género en la gestión institucional del MHCP.