



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!



2015
Vamos
Adelante!



MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO DEL MHCP

2015



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

POLÍTICA 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 de la Política Institucional de Género del 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 1,000 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

| Contenido | Página |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Introducción | 5 |
| I. Situación de género en el MHCP..... | 6 |
| 1.1 Fortalezas del Ministerio de Hacienda y Crédito Público en la implementación de las prácticas de género..... | 6 |
| 1.2 Aspectos a mejorar..... | 7 |
| II. Marco general de la política institucional de género del MHCP..... | 10 |
| 2.1 Marco conceptual..... | 10 |
| 2.2 Marco jurídico y político..... | 13 |
| 2.2.1 Compromiso nacional..... | 13 |
| 2.2.2 Marco normativo internacional..... | 14 |
| 2.3 Marco institucional..... | 16 |
| III. Principios y valores de la Política Institucional de Género..... | 17 |
| 3.1 Principios..... | 17 |
| 3.2 Valores..... | 18 |
| IV. Objetivos de la Política Institucional de Género..... | 19 |
| 4.1 Objetivo general..... | 19 |
| 4.2 Objetivos estratégicos y Líneas estratégicas..... | 19 |
| V. Metodología de implementación de la Política Institucional de Género..... | 23 |
| 5.1 Declaratoria de aprobación de la Política Institucional de Género..... | 25 |
| 5.2 Código de conducta para la aplicación de la Política Institucional de Género..... | 26 |

INTRODUCCIÓN

La presente Política institucional de igualdad de género, se sustenta en los valores del Modelo Cristiano, Socialista y Solidario del Poder Ciudadano del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional que tiene como finalidad la supervivencia y realización de los seres humanos. El Modelo está orientado a las transformaciones estructurales para superar la exclusión y liberar el potencial de desarrollo humano de los excluidos históricamente, como la población en situación de pobreza, las mujeres, la población joven, los pueblos originarios, la población afro descendiente, personas discapacitadas, entre otros¹.

El Gobierno entre sus principales desafíos asume la lucha contra la desigualdad y la restitución de los derechos de las mujeres; promueve la igualdad entre mujeres y hombres a través de la implementación de políticas, estrategias e instrumentos jurídicos y políticos que posibiliten el cierre de las brechas de género. En el Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH 2012-2016), el Gobierno define la Política Fiscal, cuyo objetivo es garantizar el financiamiento sostenible de los programas y proyectos dirigidos a reducir la pobreza, aumentar la inversión en infraestructura productiva y el desarrollo humano.

La Ley 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, en su Capítulo IV, inciso g) declara que al Ministerio de Hacienda y Crédito Público (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. Por otro lado, la Política de Género del Gobierno plantea que la igualdad de género entre mujeres y hombres es un derecho humano y que además 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 socio-económicamente.”

Considerando estas disposiciones normativas para la igualdad de género, el MHCP a través de su Unidad Técnica de Género (UTG) y de la Comisión Técnica de Género (CTG), ha venido implementando, entre otras acciones, procesos de sensibilización, capacitación, asistencia técnica en materia de presupuestos con prácticas de género que coadyuven a las prácticas de género y la restitución de los derechos de mujeres y hombres. Los avances de estas prácticas son significativos y aún se necesita continuar fortaleciendo estos procesos, razón por la que el MCHP se dio a la tarea de elaborar e implementar una Política institucional de género, que marque las pautas para una renovación de la cultura institucional, con nuevas prácticas a nivel individual e institucional que contribuyan a la remoción de obstáculos para desmontar las inequidades y la discriminación basada en género y avanzar en los compromisos nacionales e internacionales, construyendo nuevas relaciones basadas en la justicia social y la igualdad de género.

¹ El Modelo Cristiano Socialista y Solidario. Capítulo 1 Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH).

I. Situación de Género en el MHCP

Los resultados que se describen en este apartado, proceden de la información de las entrevistas a Directoras y Directores Generales y Específicos, asimismo de la Coordinadora de la Unidad Técnica de Género, y del taller de análisis FODA realizado con servidoras y servidores públicos del MHCP.

En este proceso se logró obtener información básica referente a la situación y condición en que se encuentran las prácticas para la igualdad de género en el MHCP, identificándose aspectos que fortalecen la aplicación de la perspectiva de género y la restitución de derechos humanos de mujeres y hombres. Paralelamente se identificaron aspectos que deben mejorarse para la continuidad y fortalecimiento de los procesos que en materia de género el Ministerio viene impulsando. También se obtuvo propuesta de lineamientos estratégicos que son parte de esta iniciativa de política institucional de género.

1.1 Fortalezas del MHCP en la implementación de las prácticas género

- El MHCP es una institución sensible y con capacidad para asegurar la equidad de género, está induciendo procesos que generan cambios desde su cultura organizacional y elementos internos de sus funciones, lo que a la vez le permite tener capacidad para lograr impacto en el ámbito externo mediante sus servicios y sus relaciones de asesoramiento técnico para presupuestar con prácticas de género.
- El compromiso político y voluntad expresa de las instancias superiores por asumir el cumplimiento de las normativas de género del gobierno, haciéndolas efectivas en las orientaciones emanadas de la Dirección Superior, (DISUP), promueve y facilita la institucionalidad de las prácticas de igualdad de género en el MHCP, enunciado en los lineamientos presupuestarios y estrategia institucional. La actitud positiva de Directores y Directoras Generales de no discriminación y la promoción de trabajo en equipo.
- 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”. Existe compromiso y concienciación de las autoridades superiores del Ministerio, de que estas prácticas de género, abonan al Modelo Cristiano, Socialista, Solidario, y que en las mujeres hay capacidades para ejercer cargos de toma de decisión, permitiéndoles desarrollarse profesionalmente.
- El proceso de incorporación de prácticas de género, en el MHCP y particularmente en el Presupuesto General de la República (PGR), se ha desarrollado desde el año 2009 en varias fases, que incluyen la aprobación de normativa presupuestaria con orientaciones de género, el establecimiento de mecanismos institucionales adecuados y un proceso de adaptación de procedimientos, como sensibilización, capacitación orientadas a un cambio de la cultura organizacional que propicie la incorporación del objetivo de la igualdad de género en el centro de la acción presupuestaria.

- La existencia de la Comisión Técnica de Género (CTG) y la creación de la Unidad Técnica de Género (UTG), situada estratégicamente en la Dirección Superior (DISUP), del MHCP, facilita la articulación de los esfuerzos por transversalizar género en áreas especializadas del MHCP, considerando las funciones específicas de cada Dirección, que al momento se encuentra en proceso de consolidación para que las acciones de género y propuestas de la inclusión del enfoque de género proyecten mayores resultados.
- Las acciones de género instrumentadas por el MHCP, permean la labor institucional generando cambios que facilitan la introducción y aplicación de Presupuestos Sensibles al Género (PSG), para influir en el ciclo de planificación y presupuestos que tomen en cuenta las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres valorándolos como ciudadanas y ciudadanos con capacidades y habilidades para influir en la transformación de la realidad que les afecta su bienestar y calidad de vida.
- El MHCP es una institución consciente de género, comprometida con el cumplimiento de las políticas públicas de restitución de derechos y de igualdad de género, que aporta de manera directa o indirecta a la restitución de los derechos humanos de mujeres y hombres, en el ámbito interno y externo, considerando que la asignación de los recursos a los programas de los sectores están destinados a los servicios y atención de las demandas de mujeres y hombres de las diferentes edades, para que respondan a las necesidades de esta población.

1.2 Aspectos a mejorar:

- En la Unidad Técnica de Género (UTG) del MHCP
 - ✓ La Unidad Técnica de Género (UTG) cuenta con una profesional especialista en Género, sin embargo por la creciente demanda de asistencia técnica a lo interno del ministerio, así como de otras instituciones del Gobierno, se requiere fortalecer la UTG con personal profesional especializado en la temática de género que apoye y acompañe el trabajo de Género. La UTG cuenta solamente con la Coordinadora Técnica como la única especialista en género y una analista de género.
 - ✓ Se requiere la asignación de talentos humanos y recursos financieros suficientes y explícitos en el presupuesto y programas de la institución, para continuar el trabajo en las demás Unidades Administrativas del MHCP; el poco personal es una limitante que obstaculiza la cobertura en primera instancia a lo interno del Ministerio. 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.
- En la cultura organizacional
 - ✓ Transversalizar género en todo el quehacer institucional y promover valores, como respeto solidaridad, restitución de derechos e igualdad de oportunidades. Esto es un desafío, complejo porque trastoca cambios en las formas de pensar sentir y actuar de las personas; 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.

- ✓ Fortalecer una cultura de cumplimiento de los derechos laborales en todos los niveles de servidoras y servidores públicos.
- ✓ Mayor comprensión de las características de la cultura institucional, como el conocimiento de sus componentes institucionales, estructuras y prácticas en cada una de sus Unidades Administrativas, es un factor que facilitará la intervención de género, considerando sus funciones específicas y la complejidad de las tareas que asumen en la Gestión y Administración de las Finanzas Públicas.

⇒ En el conocimiento y las prácticas

- ✓ Continuar y fortalecer el proceso de sensibilización y capacitación para la incorporación de género en la práctica institucional, que responda a las demandas de servidoras y servidores públicos de algunas Direcciones Generales, que necesitan de mayores conocimiento en el tema de género, con el propósito de apoyar enfocadamente las actividades y lineamientos del GRUN y de los mandatos en lo que a género refiere, de la DISUP del MHCP.
- ✓ El proceso de sensibilización y capacitación debe ser 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. Se debe avanzar y centrarse en las prácticas de trabajo y alcanzar círculos de toma de decisiones cada vez más amplios dentro del MHCP.
- ✓ La producción de herramientas metodológicas adecuadas al funcionamiento específico de cada área especializada del MHCP, que oriente el procedimiento de cómo aplicar el género, de manera focalizada, se convierte en un desafío para el fortalecimiento de conocimientos teóricos-metodológicos-prácticos de servidoras y servidores públicos en la aplicación efectiva de los lineamientos de la política de género, para la transversalidad de las prácticas de género.

⇒ En la información de género, comunicación y divulgación

- ✓ Mayor interacción entre la UTG y las Unidades Administrativas 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. Fortalecer el 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, asimismo incentivar en aquellas unidades administrativas que aún están en proceso; a partir de ese conocimiento adecuar 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.
- ✓ La divulgación de los resultados de las prácticas de género a nivel interno del MHCP, que aporten al reconocimiento de servidoras y servidores públicos, de la contribución del Ministerio al cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales en materia de igualdad de género.

➤ De la resistencia a las prácticas de género

- ✓ Aún se observa, en algunos casos, que persisten diversas formas de resistencia a cambiar esquemas que históricamente se vienen reproduciendo en la cultura social; las prácticas de género trastocan las bases socioculturales de las relaciones inequitativas, de subordinación y de relaciones desiguales de poder, cimentadas desde nuestros hogares y que aún persisten; es un tema que tiene que ver la actitud y escala de valores arraigados en la sociedad. Razón por la que se requiere trabajar con mayor ahínco con el propósito de lograr mayor sensibilización y compromisos tanto de hombres como de mujeres e ir erradicando la resistencia al cambio.

➤ De los sistemas institucionales

- ✓ Aún es imperiosa y significativa superar las dificultades que se tienen para incorporar el tema de género en la gestión institucional, dentro del nuevo Sistema de Gestión Administrativa (SIGAF), dado que este nuevo sistema no permite incorporar la gestión institucional desde el enfoque de género. Pese a los esfuerzos por algunas Direcciones por obtener datos desagregados por sexo, persiste la necesidad de incorporar las prácticas de género en los sistemas institucionales mismos que representan un desafío para el MHCP.
- ✓ Implementación de un Sistema de Monitoreo y Evaluación. Se necesita contar con indicadores de género que posibiliten la medición de los avances y resultados de las prácticas de género en el presupuesto, así como de estadísticas descriptivas- explicativas, que posibiliten el análisis de género para el conocimiento de los resultados e impactos provocados en la vida de mujeres y hombres con la inversión pública, y asegurar la utilidad de los datos e información para la toma de decisiones en la planificación, programación y presupuestación con enfoque de género.

II. Marco General de la Política Institucional de Género

2.1 Marco conceptual

Conceptos claves que guiarán las acciones de la Política institucional para la transversalización de género.

Política de género:

Enunciado público que demuestra el compromiso de un país o de una organización, que toma en serio los temas de género, así como un marco que señala lo que esto significa en el contexto del quehacer institucional o sectorial². Es un instrumento de planificación estratégica que, permite articular y darle coherencia a las distintas acciones realizadas por una pluralidad de servidoras y servidores públicos, que brindan bienes o servicios a una determinada población. Propone acciones interrelacionadas a desarrollarse de manera sistemáticas, a mediano y a largo plazo, enfocadas a incidir en un ámbito específico de la realidad para lograr un objetivo.

Una política de género se orienta a la articulación y armonización de las acciones de servidoras y servidores públicos mediante la definición de líneas estratégicas que buscan la equidad e igualdad de género. La formulación de políticas conexas y de planes estratégicos son aspectos fundamentales para su aplicación, así como la asignación de recursos que posibiliten su operatividad.

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. 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, necesidades especiales, ámbito rural o urbano.

Presupuesto sensibles al género:

El presupuesto constituye la herramienta principal de los gobiernos para materializar sus metas económicas y de desarrollo, determinando cómo se asignan los recursos públicos. Los Presupuestos Sensibles al Género,

² <http://www.es.genderandwater.org/page/3661>

demuestran el reconocimiento de las diferentes necesidades, intereses y realidades que las mujeres y los hombres tienen en la sociedad y las inequidades subyacentes derivadas de las mismas aportando recursos para abordarlas. — Reconoce las contribuciones, remuneradas y no remuneradas, que diferenciadamente hombres y mujeres aportan en la producción de bienes, servicios, así como en el trabajo humano y las tiene en cuenta para movilizar y distribuir los recursos³.

Planificación sensible al género:

La planificación sensible al género es la base para que haya un presupuesto con recursos asignados para eliminar las inequidades y desigualdades con base al género. El enfoque principal de la planificación sensible al género son las relaciones sociales de desigualdad entre mujeres y hombres. Una planificación sensible al género toma en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres, así como las desigualdades que ambos sexos viven con relaciones a las injusticias sociales. El objetivo de una planificación sensible al género toma en cuenta las inequidades que mujeres y hombres viven tomando en cuenta las particularidades de edad, etnia, religión, ubicación territorial, entre las principales variables.

Prácticas de igualdad de género:

Son iniciativas o experiencias afirmativas que contribuyan al empoderamiento de género y a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, apoyando procesos de incorporación de las mujeres a la toma de decisiones fortaleciendo la capacidad y el reconocimiento de las mismas como sujetas activas en el desarrollo de un país⁴. Prácticas que deben orientarse a la restitución de derechos, sustentadas en los valores de respeto, solidaridad, complementariedad y responsabilidad compartida. La institucionalización de las prácticas de género, incluye la definición de variables socio-económicas sensibles al género, el desarrollo de instrumentos teóricos, políticos, metodológicos, operativos, indicadores, bases de datos, mecanismos de gestión, normas, y procedimientos.

Transversalización de género:

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

³ Albuja Lima Lorena Barba. 17 de noviembre de 2008. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, UNIFEM.

⁴ Estas prácticas se expresan en el análisis diferenciado de la realidad social a partir de las necesidades prácticas e intereses estratégicos, a partir de datos desagregados por sexo; en la promoción de los valores humanos y cambio de actitudes para el establecimiento de un nuevo orden en las relaciones de género, más justas e igualitarias; en el trabajo articulado y la distribución equitativa de las tareas y beneficios; en el reconocimiento visualización del trabajo de las mujeres; proponen el uso del lenguaje inclusivo e imágenes sin discriminación.

Transversalización de género en el presupuesto:

Es una estrategia, un camino con múltiples senderos para que las inequidades por razón de género para las mujeres y los hombres, sean parte de los criterios y asignación de recursos en los presupuestos nacionales y locales de un país, para conseguir la equidad y la igualdad para las mujeres y los hombres de todas las edades. Transversalizar la perspectiva de género en el presupuesto implica que cualquier acción que se planifique en el presupuesto general, es decir en los programas y proyectos, en todos los territorios y a todos los niveles, se parta de la identificación de las brechas sociales y de género para que los recursos financieros se distribuyan de forma equitativa para reducir dichas brechas y que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros”⁵.

Perspectiva de género⁶ :

La perspectiva de género, también conocida como enfoque de género, análisis de género, visión de género, es una herramienta de análisis de las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, también sus diferencias y similitudes. La perspectiva de género permite identificar las desigualdades e inequidades a partir de la valoración de roles asignados socialmente a mujeres y hombres, concebidos sobre la base de creencias y estereotipos discriminatorios y que subordinan a las mujeres.

Empoderamiento:

Proceso mediante el cual las mujeres, individual y colectivamente, toman conciencia sobre como las relaciones de poder operan en sus vidas y ganan la autoconfianza y la fuerza necesarias para cambiar las desigualdades de género en el hogar, la comunidad y las instituciones. El empoderamiento de las mujeres significa un aumento de sus capacidades y autonomía para elegir su propia vida. El empoderamiento en género es algo más que la apertura del acceso a la toma de decisiones incluye los procesos que llevan a las personas a percibirse a sí mismas con la capacidad y el derecho a ocupar ese espacio decisorio.

Discriminación de género:

De acuerdo a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) se definir la discriminación de género como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Toda forma de discriminación contra la mujer conlleva alguna forma de violencia que se ejerce contra las mujeres, de esta manera la discriminación y la violencia aparecen como dos realidades inseparables entre sí⁷.

5 Fuente: Elaboración propia con base a: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

6 Fuente: Síntesis con base a definición de Marcela Lagarde, en <http://www.iberopuebla.edu.mx/tmp/cviolencia/genero/consulta/lagarde.pdf>

7 Política de Género Corte Suprema de Justicia, Nicaragua, enero 2010.

2.2 Marco Jurídico y Político

2.2.1 Compromisos nacionales:

✓ **La Constitución Política de la República de Nicaragua:**

En 1987, incorpora por primera vez el principio de igualdad y no discriminación. En el Artículo No. 48 se establece 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, existe igualdad absoluta entre el hombre y la mujer.

✓ **Ley 648: Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades:**

Esta Ley se fundamenta en la igualdad, equidad, justicia, no discriminación y no violencia, así como el respeto a la dignidad y la vida de la persona. En su objeto, la Ley plantea promover la igualdad y equidad en el goce de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales entre mujeres y hombres; establecer los principios generales que fundamenten políticas públicas dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo en la igualdad real, en la aplicación de la norma jurídica vigente de mujeres y hombres. De forma específica en el Título II, Capítulo III, Artículo 15 se establece que en el Presupuesto General de la República así como en los Presupuestos Regionales y Municipales debe incluirse en todas las etapas de la planificación y la presupuestación el enfoque de género.

✓ **Política de Género del Gobierno de Nicaragua, 2008:**

Describe que incorporar la perspectiva de género a las políticas y acciones públicas es tomar en cuenta las diferencias entre los sexos y analizar en cada circunstancia, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre mujeres y hombres. La perspectiva de género es un marco de análisis técnico y conceptual que permite visibilizar la condición de las mujeres respecto a los hombres y detectar las causas y los efectos de la desigualdad. Asimismo expresa que una política de género debe tomar en cuenta las necesidades de hombres y mujeres-y sus relaciones- para propiciar una redistribución más equitativa y democrática de responsabilidades y de recursos al tiempo que considera el triple rol de las mujeres y plantea opciones para reorganizar su carga de trabajo.

✓ **Cartilla Popular de Género del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, mayo 2010:**

La Cartilla de la Igualdad Absoluta de Derechos y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, define en sus objetivos: "Orientar los procesos de formulación e implementación y seguimiento de las políticas, programas y acciones en derechos humanos de las mujeres por parte de las instituciones del gobierno a nivel central y local y de sus funcionarios y funcionarias. -Promover la reflexión – acción transformadora en la devolución de los derechos de las mujeres, desde procesos de reconciliación y alianzas entre mujeres y de mujeres con hombres en las familias, comunidades, en la sociedad y en las instituciones públicas".

2.2.2 Marco normativo internacional

Normativa internacional respecto a los Derechos Humanos

- ❖ Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la ONU el 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.
- ❖ Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Tratado multilateral general que reconoce los derechos de segunda generación y establece mecanismos para su protección y garantía. Fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966.
- ❖ Convención Americana de los Derechos y los Deberes (CADH). Conocida también como “Pacto San José de Costa Rica”, 22 de noviembre de 1969. 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.

El marco de los derechos de las mujeres

- ❖ La Convención Contra Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979. (CEDAW). Entre los tratados internacionales de derechos humanos la Convención ocupa un importante lugar por incorporar la mitad femenina de la humanidad a la esfera de los derechos humanos en sus distintas manifestaciones. Reconoce que a pesar de los esfuerzos y avances alcanzados, las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones (...), 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, porque 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.
- ❖ Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993). El Arto.1 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. En el Arto.4, acentúa que los Estados deben condenar la violencia contra la mujer y deben aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer.

Conferencias Internacionales referente a las Mujeres

- ❖ Primera Conferencia mundial sobre la condición jurídica y social de las mujeres, realizada en la Ciudad de México en 1975.

El Plan de Acción incluyó metas que se centraban en garantizar el acceso equitativo de las mujeres a recursos como la educación, las oportunidades de empleo, la participación política, los servicios de salud, la vivienda, la nutrición y la planificación familiar.

- ❖ 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.

- ❖ 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.

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, en caso necesario, se establecieran medidas y políticas adicionales de acción afirmativa que cerraran las brechas existentes.

- ❖ Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, (Beijing 1995)

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. Apunta a crear las condiciones necesarias para la potenciación del papel de las mujeres en la sociedad y eliminar los obstáculos que entorpecen la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada. Dicha Plataforma resaltó la necesidad de garantizar que la igualdad entre los géneros es un objetivo primario en todas las áreas del desarrollo social.

2.3 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 Unidades Administrativas y funciones que realizan teniendo como principal función el control, administración y gestión del Presupuesto General de la República.

Misión

Rectorar y administrar las finanzas públicas en apoyo a las políticas nacionales dirigidas al crecimiento económico y a la reducción de la pobreza, a través de la implementación de la política fiscal sostenible, garantizando la asignación equitativa y estratégica de los recursos a las entidades y organismos del sector público para la provisión de servicios eficientes a la población, conforme a las prioridades establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH).

Visión

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

Objetivos institucionales

El MHCP propone entre sus objetivos: “Cumplir con la función rectora de las Finanzas Públicas contribuyendo a la estabilidad macroeconómica; garantizar la compatibilidad de los procesos de planificación, presupuesto, inversión pública y gestión de recursos externos, con el Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH) y el Programa Económico Financiero; Cumplir con la función rectora de la Administración Financiera del Estado alcanzando una mayor integración institucional, a través de la implementación del Programa de Modernización del Sistema de Administración Financiera y el desarrollo de los recursos humanos(...)”; asimismo se propone “Formular las políticas de inversión pública con enfoque estratégico sectorial y nacional, aplicando criterios de equidad social con base a las demandas diferenciadas de la población, que impacte en el crecimiento económico y reducción de la pobreza”.

De las políticas institucionales y prioridades estratégicas

El MHCP incorpora entre otras políticas institucionales, “El 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. Entre sus prioridades estratégicas se identifica “Promover la incorporación de las prácticas de género en la gestión del MHCP a nivel interno y externo, conforme lo estipulado en la Ley 648; asimismo tiene como prioridad “Capacitar a los recursos humanos para contribuir al cumplimiento de las metas estratégicas de la Institución y mejoramiento de los servicios a la población.”

III. Principios y valores de la Política Institucional de Género

Partiendo que los principios, son las normas que rigen el pensamiento o la conducta de las personas de un colectivo, y los valores son el reflejo del comportamiento humano basado en esos principios, el MHCP tiene como propósito que sus servidoras y servidores públicos, interioricen y lleven a la práctica los principios y valores institucionales descritos en esta política institucional de género.

3.1 Principios de la Política Institucional de Género

Igualdad de género:

Es un principio ético, universal de la equivalencia humana que establece para mujeres y hombres 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 en el ámbito de la equidad, necesaria para posibilitar un sistema más justo, más equilibrado y sostenible desde el punto de vista de la eficiencia, pues una sociedad que ofrece oportunidades en igualdad, es más dinámica, más productiva, alcanzando mayores niveles de bienestar.

Equidad de género:

Es el proceso de ser justo con las mujeres y hombres en la sociedad. Para garantizar la justicia, deben introducirse medidas y acciones para compensar las desventajas históricas y sociales que impiden a las mujeres y los hombres desempeñarse sobre un terreno parejo. Significa dar un trato justo a hombres y mujeres de acuerdo a sus condiciones de vida y necesidades específicas para lograr una real igualdad. El logro de la equidad solo es posible si se desarrollan acciones específicas que reduzcan y eliminen los factores discriminatorios que causan desigualdades. En el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.

Participación:

Proceso de involucramiento de hombres y mujeres del MHCP la organización, en los espacios y mecanismos de participación para la solución de problemas que afecten el desarrollo. Dicho involucramiento sólo es posible si se eliminan los obstáculos que limitan la participación efectiva de las mujeres.

Tolerancia:

La tolerancia como principio, reconoce que todas las personas somos diversas en opinión, creencias religiosas y políticas, origen, condición social, razas, cultura, etc. Significa admitirnos, aceptarnos, convivir y colaborar en la búsqueda de soluciones a problemas e intereses comunes, sin discriminación.

3.2 Valores

Son acuerdos que inspiran y rigen la vida de la entidad, orientados a asegurar la eficiencia, integridad, transparencia y el logro de sus objetivos institucionales. Tienen carácter obligatorio por ser acuerdos de comportamiento, razón por la cual deben ser compartidos por funcionarias, funcionarios, servidoras y servidores públicos.

Los valores institucionales del MHCP, se basan en los valores cristianos, socialistas y solidarios del Modelo del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional.

Valores cristianos:

Incluyen la valoración de la vida humana como sagrada, la opción preferencial por la población en situación de pobreza, el respeto a la dignidad humana sin distinción de raza, etnia, color de piel, religión, ideología (...), y ninguna otra forma de discriminación o explotación.

El ideal socialista:

El Modelo brinda oportunidades de realización y producción a todas y todos, construyendo una sociedad más igualitaria mediante la redistribución del ingreso y la riqueza a partir del apoyo a los pobres y la micro, pequeña y mediana producción, con programas gubernamentales que transforman de manera estructural la realidad de las y los nicaragüenses.

Solidaridad:

Significa apoyarse mutuamente entre hombres y mujeres, servidoras y servidores públicos; compartir problemas y responsabilidades con la disposición de ayudarse mutuamente y ayudar a las personas que lo necesiten, en la búsqueda del bien común.

Las políticas y prácticas solidarias del Modelo, parten de la realidad de las familias nicaragüenses, sus necesidades, sus aspiraciones y su situación actual, así como el impacto de los procesos socioeconómicos y políticas públicas actuales y potenciales dirigidas a las familias nicaragüenses, particularmente a las que se encuentran en situación de pobreza. Solidaridad estructural que se combina con la solidaridad para toda familia víctima de desastres naturales, así como para todas las personas en situación de desamparo; también se manifiesta en la responsabilidad social compartida de toda la sociedad para el cuidado de la infraestructura económica y social del país, así como para todos los bienes públicos comunes.

Respeto:

Todas las personas tienen derecho a ser respetadas en sus opiniones y forma de vida, libres de toda forma de violencia que tengan que ver con la dignidad humana.

IV. Objetivos de la Política Institucional de Género y sus líneas estratégicas

4.1 Objetivo general:

Contribuir al fortalecimiento institucional de las capacidades instaladas de servidoras y servidores públicos del MHCP, a través de la apropiación del conocimiento y el desarrollo de habilidades en las prácticas de igualdad de género, de tal manera que sean una cultura en las labores cotidianas y en los procesos presupuestarios institucionales.

4.2 Objetivos estratégicos (OE) y Líneas estratégicas:

O.E.1 Posicionar las prácticas de género en el MHCP, que favorezca la institucionalidad de la transversalización de género en las diferentes unidades administrativas del Ministerio.

Línea estratégica 1.1:

Institucionalización de la transversalidad de género en las diferentes áreas del MHCP.

Los cambios que se esperan:

- ✓ La continuidad en el cumplimiento de los lineamientos nacionales de género
- ✓ Aprobación de la Política institucional de género y sus lineamientos estratégicos de género, como expresión del compromiso de la DISUP.
- ✓ Reconocimiento y aplicación de la presente política de género como parte del compromiso individual y colectivo de servidoras y servidores públicos.
- ✓ la inclusión de género en las normativas institucionales de las Direcciones Generales y Direcciones Específicas del MHCP, en materia de planificación y presupuestos con prácticas de género.
- ✓ Lineamientos de Inclusión de género en los planes y presupuestos nacional-institucional.

Línea estratégica 1.2:

Fortalecimiento de las capacidades instaladas de la Unidad Técnica de Género (UTG) del MHCP.

Los cambios que se esperan en la UTG:

- ✓ Asignación de presupuesto institucional para el cumplimiento de la Política de género y su plan estratégico y operativo.
- ✓ Contratación de más talentos humanos para acompañar técnicamente a la UTG para la implementación de la Política de género y su plan estratégico.
- ✓ Implementación de una estrategia de comunicación y divulgación que visibiliza las prácticas de género, los avances y resultados en el ámbito interno y externo del Ministerio.
- ✓ Mayor comunicación y conocimiento de la cultura institucional de cada área del MHCP, para una mejor comprensión de su funcionamiento, que facilite a la UTG, brindar una atención focalizada de género, de acuerdo a la especialidad de las diferentes áreas.

O.E.2 Promover valores que generen cambios de comportamientos y prácticas de equidad e igualdad de género, en la cultura organizacional del MHCP.

Lineamiento 2.1

Inducción de comportamientos que promuevan una cultura institucional sensible y comprometida a las prácticas de género.

Los cambios que se esperan:

- ✓ Fortalecimiento de aquellos aspectos de la cultura organizacional que propician la igualdad de género.
- ✓ Abordaje institucional de comportamientos no sensibles al género
- ✓ Promoción de valores que contribuyan a las buenas prácticas de género y a la igualdad real de oportunidades.

Línea estratégica 2.2

Adopción por parte del MHCP un lenguaje oral y escrito que no sea discriminatorio de las mujeres.

Los cambios que se esperan:

- ✓ Uso de un lenguaje inclusivo, no discriminatorio, que visibilice por igual a hombres y mujeres en todo documento escrito emanado del MHCP y en todo discurso pronunciado por servidoras y servidores públicos del MHCP cuando actúen, dentro o fuera del Ministerio, en su condición de tales.

O.E.3 Fortalecer, en servidoras y servidores públicos del MHCP, el conocimiento y las habilidades en el uso de herramientas metodológicas para la aplicación de las prácticas de género en normas y procedimientos relacionados a la planificación y presupuesto, en el marco político e institucional de la administración de las finanzas públicas.

Línea estratégica 3.1:

Desarrollo y fortalecimiento de capacidades internas / proceso de formación continua.

Cambios que se esperan:

- ✓ Servidoras y servidores públicos del MHCP, interiorizan y asumen la transversalidad de las prácticas de género como estrategia institucional, que permea todo el accionar del MHCP, considerando que es un tema importante y debe estar presente en el conjunto de planes, programas y presupuesto.

Línea estratégica 3.2

Definición de instrumentos y metodologías técnicas para incorporar los enfoques participativos y de género en el Presupuesto Nacional, y en las diferentes áreas del MHCP según su especialidad.

Cambios que se esperan:

- ✓ 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 y la complejidad de las tareas que asumen las diferentes áreas, en la Gestión y Administración de las Finanzas Públicas.

O.E.4 Desarrollar una estrategia de comunicación y divulgación de la gestión de género, que facilite información a servidoras y servidores públicos del MHCP de las prácticas de género implementadas, sus avances y resultados alcanzados.

Línea estratégica 4.1

Plan de difusión y divulgación de los conocimientos, experiencias y buenas prácticas del enfoque de igualdad de género en el MHCP.

Cambios que se esperan:

- ✓ Conocimiento y reconocimiento en el ámbito interno y externo de las prácticas de género implementadas en el MHCP, sus avances, resultados, lecciones generadas.

Línea estratégica 4.2

Investigación y Sistematización de las prácticas de género en el proceso presupuestario ámbito interno y externo del MHCP.

Cambios que se esperan:

- ✓ Incidencia en la promoción cultural de procesos investigativos respecto a los avances y resultados en la restitución de los derechos de las mujeres y el cierre de las brechas de género para la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo a la asignación presupuestaria.
- ✓ Reconocimiento de la importancia de la sistematización como una herramienta que facilita el conocimiento de los avances de las prácticas de igualdad de género, sus avances y lecciones generadas.

O.E.5 Promover una cultura de seguimiento y evaluación de las acciones de género del MHCP.

Línea estratégica 5.1

Monitoreo y evaluación con indicadores de género.

Cambios que se esperan:

- ✓ Existencia de indicadores de género en los sistemas del MHCP, que faciliten el monitoreo y la evaluación de planes, presupuestos, programas y proyectos, así como el análisis de las brechas de género, avances y resultados.
- ✓ Instituciones aplican la normativa del MHCP respecto a la inclusión de indicadores de género en los programas y presupuesto.
- ✓ La formulación o determinación de los indicadores relevantes de la gestión institucional en cada programa vinculados a las metas y objetivos del PNDH para medir el cumplimiento de las acciones estratégicas del plan de acción, estos deberán medir las brechas que pudiesen existir entre hombres y mujeres.

V. Metodología para la implementación de la Política Institucional de Género

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP) será el órgano responsable de la aprobación e implementación de la Política Institucional de Género. Para su efecto emitirá directrices mediante circulares internas. La Comisión Técnica de Género, será la instancia que apoyará y supervisará la aplicación de la política de género. La Unidad Técnica de Género (UTG), será la instancia responsable de la operativización de la política de género, mediante procesos de planificación, coordinación, asistencia técnica, investigación, seguimiento y evaluación de las acciones de género que se implementa en las diferentes áreas del MCHP.

Procedimientos generales para la implementación de la Política institucional de género y su plan de acción.

Coordinación institucional e interinstitucional

La UTG establecerá coordinación estratégica con la Comisión Técnica de Género para la formulación, aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Acción de la Política institucional de Género. Coordinará con las diferentes unidades administrativas del Ministerio acciones orientadas al cumplimiento de la Política y su Plan de Acción.

Establecerá alianzas institucional e interinstitucional que posibiliten el cumplimiento del plan de acción de la política de género.

Sensibilización y capacitación

Impulsará, bajo las directrices de la Dirección Superior del MHCP y con el acompañamiento de la Comisión Técnica de Género, el desarrollo de estrategias de sensibilización y capacitación en género para el personal de la institución de manera continua y sistemática.

Participará en el diseño y ejecución de planes, materiales de capacitación y en la transversalización de la perspectiva de género. Asimismo participará en la evaluación de procesos de sensibilización y capacitación.

Asistencia técnica, investigación y evaluación

La UTG brindará asistencia técnica en el aspecto conceptual- metodológico de la formulación y ejecución de las acciones para la aplicación de las prácticas de género en procesos de planificación institucional, en la elaboración de indicadores de género para la evaluación y seguimiento al cumplimiento del Plan estratégico de la política institucional de Género.

Información y divulgación

Elaboración de una estrategia comunicacional en coordinación con la Comisión Técnica de Género y el área responsable de la elaboración de materiales de divulgación e información. En este mismo contexto se elaborarán materiales de promoción de la Política Institucional de Género y elaboración y distribución de boletines internos tanto físicos como electrónicos que informes respecto a los avances y resultados de la aplicación de la política institucional de género y su plan de acción.

Del sistema de seguimiento y evaluación de la Política Institucional de Género

Con el propósito de asegurar el cumplimiento de la presente Política Institucional de Género, es imprescindible contar con mecanismos institucionales que le den seguimiento y evalúen los avances en la ejecución y puesta en práctica de la misma. Para su efecto el MHCP, a través de la Comisión Técnica de Género y la UTG establecerá mecanismos de coordinación para el seguimiento operativo de las acciones de género.

En primera instancia será necesario el nombramiento de una persona o referente de género, quien debe mostrar sensibilidad, compromiso, conocimiento y dominio de la aplicación del enfoque de género. En su contenido de trabajo se incluirá el tiempo laboral requerido para dar seguimiento y control a las actividades de género, como asesoramiento en la agenda de trabajo, acompañamiento y facilitación de acciones de investigación, además deberá participar como apoyo en las reuniones de la Comisión Técnica y las actividades que están bajo la competencia de la UTG.

En el proceso de implementación de la política y de acuerdo a las demandas de fortalecimiento institucional del MHCP, se deberá crear las condiciones institucionales en la Unidad Técnica de Género, para que se acompañe y asesore a las diferentes áreas del Ministerio, para asegurar el cumplimiento de los principios, criterios y lineamientos de la Política institucional de género.

La definición de un sistema de indicadores de género, será el instrumento que posibilite la medición del cumplimiento de la política.

Los mecanismos de seguimiento: reuniones trimestrales, semestrales y anuales; visitas de observación a las áreas donde se implementan acciones de género.

Informes de seguimiento y evaluación. La Comisión Técnica de Género emitirá informe de seguimiento y evaluación sobre la base de los informes técnicos y financieros de avance y cumplimiento de la Estrategia y su plan de acción. La UTG apoyará en la elaboración de dichos informes quien además aportará información de acuerdo a sus funciones y responsabilidades que le competen para la implementación de la política institucional de género.

La Comisión Técnica de Género, integrará la información proporcionada por la Unidad Técnica y emitirá un informe semestral sobre el desarrollo de la Política Institucional de Género, teniendo como marco de referencia la Estrategia y su Plan de Acción que se elabore para la aplicación de dicha Política.

5.1 Declaratoria de Aprobación de la Institucionalización de la Política Institucional de Género del MHCP

A partir de los principios y valores establecidos en esta Política Institucional de Género que están vinculados estrechamente a los principios y valores del Modelo Cristiano, Socialista y Solidario, del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, el MHCP resuelve:

1. Aprobar la presente Política Institucional de Género con sus respectivos objetivos estratégicos, lineamientos y acciones, como un documento rector que institucionaliza la perspectiva y las prácticas de género en el MHCP.
2. El contenido de la Política Institucional de Género, será vinculada a los documentos normativos rectores definidos o por definirse, en el MHCP, así como en la elaboración de la Planificación Estratégica, Planes Operativos Anuales, Presupuestos Anuales, Programas, Proyectos y todo lo relativo al quehacer del MCHP.
3. Cada funcionaria y funcionario en cargos de toma de decisión, así como servidoras y servidores públicos, deberán integrar los lineamientos y acciones definidas en la presente política en sus distintos planes de trabajo, los que serán la base para la evaluación, monitoreo y seguimiento a sus responsabilidades y compromisos.
4. La operatividad de la Política Institucional de Género, estará a cargo de la Unidad Técnica de Género y de la Comisión Técnica de Género, y se regirán bajo las orientaciones de la Dirección Superior del Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP). Asimismo brindarán monitoreo y seguimiento a las acciones definidas en la política.

Ministro o Ministra
Ministerio de Hacienda y Crédito Público
MHCP

Managua, Nicaragua septiembre de 2015

5.2 Código de Conducta para el Cumplimiento de la Política Institucional de Género

El MHCP continua ejerciendo la responsabilidad de promover acciones para institucionalizar las prácticas de género en el proceso presupuestario a lo interno y externo de la Institución en cumplimiento de la política de Complementariedad definida en el Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH) 2012-2016 y de las normativas nacionales e internacionales referidas a la restitución de derechos de las mujeres y a la igualdad de género, con el propósito de que servidoras y servidores públicos, se apropien de los conocimientos y desarrollen habilidades en la aplicación de las prácticas de igualdad de género en los procesos de planeación y presupuestación institucionales.

En tal sentido, la implementación de esta política de género con carácter de obligatoriedad, además del compromiso de las autoridades superiores, de servidoras y servidores públicos, requiere del cumplimiento de principios éticos que aporten a la institucionalidad de las prácticas de igualdad de género.

Razón por la que el MHCP establece el presente código de conducta para ser suscrito por cada servidora o servidor público.

POR TANTO

Yo _____ servidora o servidor pública, suscribo el presente código de conducta para contribuir a la promoción de las prácticas de igualdad de género de mujeres y hombres y a la restitución de los derechos de las mujeres en el ámbito de las finanzas públicas; comprometiéndome a cumplir con las siguientes medidas éticas:

- **Autoridades comprometidas con la equidad e igualdad de género**

La institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública, requiere de la sensibilidad, apertura y compromiso de las autoridades del MHCP.

- **Bien común**

Significa que la servidora y el servidor público tengan conciencia de que la Administración Pública pertenece a la población nicaragüense, y que su función esencial consiste en satisfacer las demandas sociales de ciudadanas y ciudadanos. Por lo tanto, todas las acciones deben enfocarse en lograr su bienestar y deben compartirse los propósitos y objetivos.

- **Combate al acoso sexual y al abuso de poder**

Respetar la dignidad e intimidad de las mujeres y los hombres, quienes tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea ésta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual. El acoso sexual para las mujeres y hombres en cualquiera de sus formas debe ser firmemente sancionado.

- **Eliminación de estereotipos de género en la asignación de tareas**

Todas las tareas, incluidas las de servicio, pueden ser realizadas tanto por hombres como por mujeres. Evitar la asignación de tareas en función de estereotipos sexuales, sino de acuerdo con las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas.

- **Generosidad**

Apegándose a los principios de equidad de género, el personal deberá asumir un comportamiento de respeto, servicio y apoyo a colaboradoras(es), usuarias(os) y otros sectores sociales que demanden sus servicios, buscando en todo momento satisfacer y exceder sus necesidades.

- **Honradez**

El personal que trabaja para el MHCP no deberá utilizar su cargo para obtener ningún beneficio o provecho personal o a favor de terceros y debe realizar su tarea apegado a la ética profesional. Simultáneamente, debe fomentarse la honradez como un valor necesario en las relaciones interpersonales al interior de la Institución.

- **Igual remuneración para mujeres y hombres por el mismo trabajo**

Garantizar que a funciones y responsabilidades equivalentes, corresponde la misma remuneración tanto para mujeres como para hombres.

- **Imparcialidad**

Al realizar sus actividades el personal no deberá conceder preferencias o privilegios a ninguna organización o persona. Su compromiso será realizar sus funciones de manera objetiva, transparente y respetando siempre las normas jurídicas, poniendo énfasis particular en aquella reglamentación vinculante con la equidad de género.

- **Justicia**

Es obligación de las servidoras y servidores públicos conocer y hacer cumplir las normas y disposiciones jurídicas que regulan sus funciones y aplicar sus criterios con equidad, tomando en consideración los principios de los derechos humanos, la equidad e igualdad de género.

- **Liderazgo**

Las y los funcionarios públicos deberán convertirse en promotoras y promotores fundamentales de los valores propuestos sirviendo como ejemplo dentro de la sociedad y al interior de la Institución. Debe ejercerse de manera incluyente para estimular la equidad de género y fortalecer la Cultura Institucional del MHCP.

- **Profesionalización de las y los servidores públicos en género**

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.

- **Reclutamiento, selección y promoción del personal con equidad**

Valorar abierta e imparcialmente las habilidades de mujeres y hombres, favoreciendo la participación equilibrada de unas y otros que aspiren a ocupar puestos en los diferentes niveles de la institución, incluyendo los de mando medio, operativo y de dirección.

- **Respeto a la persona**

Mantener un trato respetuoso, equitativo y cortés en el trato hacia las demás personas, tomando en cuenta sus ideas y aportaciones, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía. La servidora o servidor público está obligada u obligado a observar, reconocer y respetar los derechos y obligaciones de las personas de acuerdo con las leyes y los convenios internacionales existentes en la materia.

- **Supresión de la solicitud del certificado de no embarazo**

No considerar la maternidad como impedimento para la promoción laboral de las mujeres, ni condicionar la contratación o permanencia laboral de una mujer en la exhibición de un certificado de no gravidez o al compromiso de no embarazo.

- **Desarrollo de lenguaje inclusivo**

Incentivar el uso del lenguaje inclusivo que implique un trato igual y de respeto para las mujeres y los hombres en su diversidad.

El MHCP será depositario de un ejemplar del presente código de conducta y dará seguimiento a su cumplimiento en coordinación con la UTC y la Comisión Técnica de Género del Ministerio.

En fe de lo anterior, firmamos en dos tantos en un mismo tenor, en la ciudad de Managua, Nicaragua, a las _____ horas del día ____ del mes de _____ del año dos mil _____

Ministro o Ministra
Ministerio de Hacienda y Crédito Público
MHCP

Servidora o servidor del MHCP

2015
Vamos
Adelante!



Union Europea



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