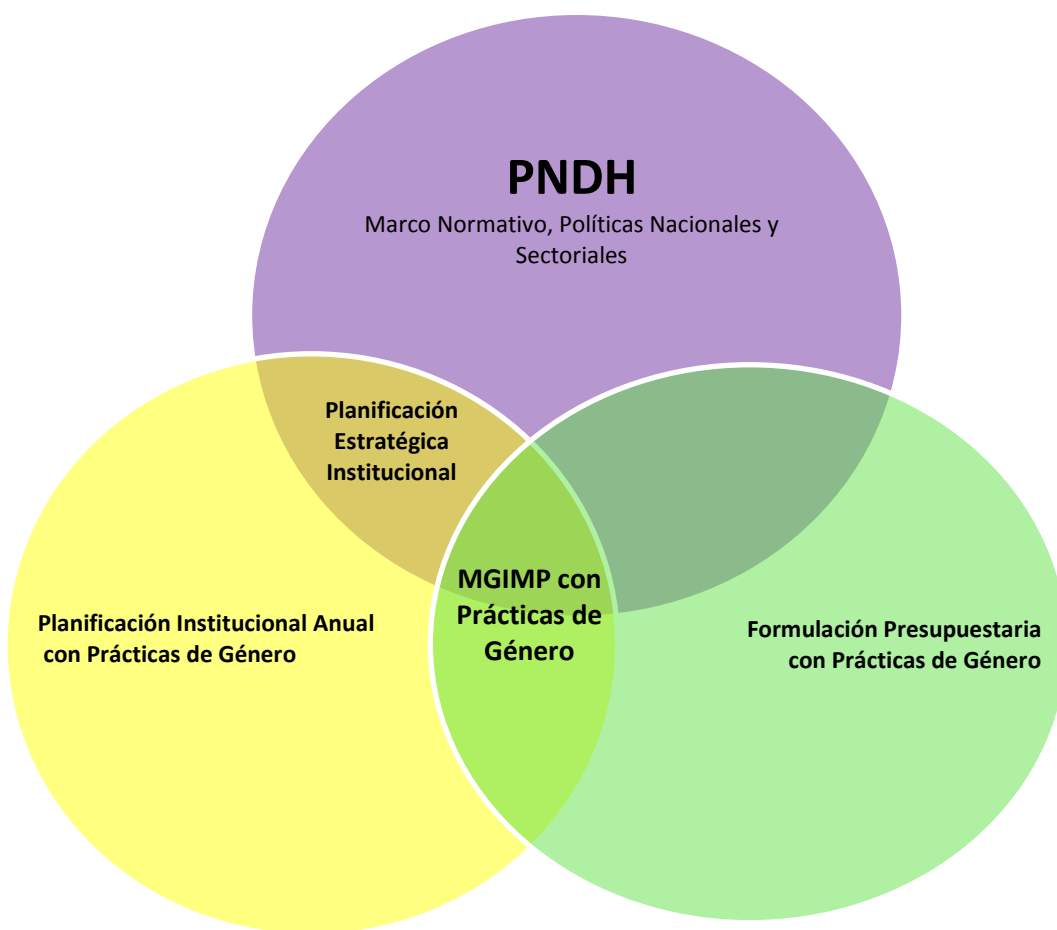


Metodología para Incorporar Prácticas de Género en el Presupuesto General de la República (PGR) y el Marco de Gasto Institucional de Mediano Plazo (MGIMP)

RESUMEN

“Incorporar las prácticas de género en políticas públicas implica, voluntad política, redistribución de recursos, valoración del trabajo de mujeres y hombres, información diferenciada entre hombres y mujeres...”

Política de Género del GRUN



Ana María Sánchez Barquero Consultora MINS
Miriam Hermida Gómez Consultora MITRAB
Nidia Dávila Méndez Coord. Equipo Consultor INIM-MHCP

Mayo 2011

INDICE

Introducción a la Guía Metodológica	4
Capítulo I: Antecedentes a nivel Internacional, Nacional e Institucional.....	6
Capítulo II: Justificación y Objetivos de la Guía Metodológica	9
Capítulo III: Marco Normativo.....	15
3.1 Marco Internacional.....	15
3.2 Marco Nacional.....	16
3.3 Marco Institucional.....	19
Capítulo IV: Marco Conceptual.....	22
Capítulo V: Etapas para la Incorporación de las Prácticas de Género en el Proceso Presupuestario.....	32
Etapá I. Creación de Condiciones Previas	33
Etapá II: Desarrollo Organizacional Institucional	34
a) Análisis de políticas, leyes y marco regulatorio institucional:	34
b) Revisión e inclusión del género en la estructura organizativa institucional.....	34
c) Conformación de la Unidad de Género y Comisión de Género.....	35
Etapá III: Formulación Presupuestaria con Prácticas de Género.....	39
A. Fase Macroeconómica:.....	41
B. Fase Descendente del Proceso de Formulación Presupuestaria	41
1. Firma de Acuerdo Ministerial	42
2. Política Presupuestaria con Prácticas de Género	42
3. Guía del Marco de Gasto Institucional de Mediano Plazo (MGIMP) con Prácticas de Género	43
4. Manuales del Proceso Presupuestario con Prácticas de Género	43
5. Tabla básica de género	43
C. Fase Ascendente del Proceso de Formulación Presupuestaria	46
C.1 Diagnostico Institucional de Género.....	46
C.2 Inventario de Planes, Programas y Proyectos institucionales con Prácticas de Género.	47
C.3 Construcción de Indicadores de Género a nivel institucional.	49
C.4 Planes Programas y Proyectos con Prácticas Género en la Estructura Programática	49
Etapá IV: Ejecución Presupuestaria de Planes, Programas y Proyectos con Prácticas de Género.....	50
Etapá V: Monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos con Prácticas de Género.....	51
Capítulo VI: Niveles de Aplicación de la Metodología.....	52
Capítulo VII: Propositiones y Recomendaciones	53
Bibliografía Consultada	56
Instructivos y Anexos.	57

ABREVIACIONES

- MHCP:** Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- SNIP:** Sistema Nacional de Inversión Pública
- MINSA:** Ministerio de Salud
- MITRAB:** Ministerio del Trabajo
- INIM:** Instituto Nicaragüense de la Mujer
- INATEC:** Instituto Nacional Tecnológico
- MIFIC:** Ministerio de Fomento Industria y Comercio
- INIDES:** Instituto Nacional de Información de Desarrollo
- MOSAF:** Modelo de Salud Familiar y Comunitaria.
- PCG:** Programa Conjunto de Género
- PGR:** Presupuesto General de la República
- MPMP:** Marco Presupuestario de Mediano Plazo
- MGIMP:** Marco de Gasto Institucional de Mediano Plazo
- LIDO:** Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades
- PNDH:** Plan Nacional de Desarrollo Humano
- GRUN:** Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional
- CEDAW:** Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
- ODM:** Objetivos de Desarrollo del Milenio
- PEG:** Presupuestos con Enfoque de Género
- PPPG:** Proceso presupuestario con Practicas de Género
- PAE:** Proyectos de Autoempleo
- SIEG:** Sistema de Indicadores con Enfoque de Género
- SIGFA:** Sistema Integrado de Gestión Financiera Administrativa y de Auditoria
- SILAIS:** Sistema local de atención integral a la salud
- FODA:** Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas
- O.I.T:** Organización Internacional del Trabajo
- PPP:** Planes Programas y Proyectos

Introducción a la Guía Metodológica

El compromiso adquirido por el Gobierno de Nicaragua en materia de igualdad de derechos para mujeres y hombres se ha venido concretizando a través de la implementación de programas dirigidos a las mujeres, así como la creación de un marco jurídico favorable para la igualdad de género. Aún con estos avances, continúa siendo un reto la incorporación de las prácticas de género en el presupuesto público.

Una de las funciones primordiales de los gobiernos es garantizar la distribución equitativa de los recursos para hombres y mujeres, esto implica un conjunto de gastos que permiten la elaboración de políticas públicas, incluir acciones afirmativas para disminuir las brechas entre los géneros, las cuales deben dar respuestas a las necesidades, demandas y prioridades de hombres y mujeres.

En este sentido, al abordar el tema de presupuestos públicos es hablar de asignación de recursos públicos, de prioridades de los gobiernos, del acceso a la ciudadanía a los bienes y servicios y sobre todo es hablar de mecanismos de redistribución, de inclusión social y del avance de las mujeres como actoras del desarrollo y pleno ejercicio de sus derechos económicos, sociales, políticos y culturales.

Incorporar las prácticas de género en el proceso presupuestario, es determinar si el Estado y/o Gobierno integra elementos, de género en las políticas públicas, es determinar si cumple con los derechos humanos, o por el contrario parten de la equivocada visibilidad de género en los planes, programas y/o proyectos.

El presente documento tiene como objetivo señalar la ruta y pasos a seguir para incorporar las prácticas de género en el proceso presupuestario, de manera particular en la Fase de Formulación. El mismo orienta a que el personal técnico involucrado en dicho proceso de los diferentes ministerios, tengan la oportunidad de identificar claramente el ¿Cómo? Incorporar las prácticas de género en el proceso mencionado.

El documento consta de siete capítulos, el primero contiene los Antecedentes a nivel internacional y nacional, el segundo plantea La justificación y Objetivos de la Guía Metodológica,

describiéndose en el tercer capítulo el Marco Normativo de Referencia Internacional, Nacional, e Institucional, en el cuarto capítulo se desarrolla el Marco Conceptual, clave en el proceso presupuestario, con énfasis en el análisis de género vinculado al presupuesto, el quinto capítulo considerado la parte medular de esta metodología, está referido a las cinco Etapas de Incorporación de las Practicas en el Proceso Presupuestario: 1. Creación de Condiciones Previas como requisito para la implementación de la presente Metodología, 2. Desarrollo Organizacional Institucional, 3. Formulación del Presupuesto con Prácticas de Género, 4. Ejecución Presupuestaria de Planes Programas y Proyectos con Prácticas de Género y 5. Monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos con Prácticas de Género. En el capítulo seis se identifican los Niveles de Aplicación de la Metodología y en el capítulo siete se plantean Proposiciones y Recomendaciones y finalmente se presenta La Bibliografía Consultada y los Anexos que sustentan e ilustran el trabajo desarrollado para la construcción de la presente Metodología.

Capítulo I: Antecedentes a nivel Internacional, Nacional e Institucional

1.1 Nivel Internacional

Uno de los países pioneros en elaborar análisis de presupuesto sensible al género, fue Austria; le siguió Sud África en 1995 realizando esta misma iniciativa con sus Parlamentarios. Actualmente muchos países del continente latinoamericano están iniciando procesos de trabajo vinculados a presupuestos sensibles al género.¹ El Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, UNIFEM, ha sido una de las agencias que más ha apoyado diversas iniciativas de presupuestos sensibles al género en algunos países de: Región Andina, América Latina, África Subsahariana, Asia, Norte de África tales como Egipto y Marruecos.

En 1979 la ONU aprueba la Convención de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW; en 1985 Naciones Unidas presentó su Informe sobre Derechos de la Mujer; en 1995 la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social de Copenhague asumió el compromiso de garantizar la plena igualdad entre hombres y mujeres.

Así mismo la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer en Beijing (1995), y sus recomendaciones emanadas de las revisiones de Beijing+5 y + 10; mismas que evidencian las conexiones entre desarrollo sostenible-pobreza-género y que se detallan en el marco normativo de este documento.

Posteriormente en el año 2000 se da la consignación de la igualdad de género como un asunto de múltiples ámbitos, obligatorio y necesario para lograr otros objetivos de desarrollo (ODM, 2000), específicamente patentizado en el objetivo 3 de: **Promover la Igualdad de Género y otorgar poderes a la mujer**, dándole salida y atención a las disposiciones emanadas de CEDAW y plataforma de acción de Beijing: Asegurar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica; integrando así, la perspectiva de género en la legislación, en políticas públicas, programas y proyectos.

¹ Como realizar un análisis de presupuesto sensible al género, Debbie Budlender y Rhonda Sharp, con la elaboración de Kerri Alen : Investigaciones y Practicas contemporáneas”

1.2 Nivel Nacional

En Nicaragua, a partir del 2007, se cuenta con un instrumento que contiene acciones y metas que nos ha permitido avanzar en la reducción de la pobreza, éste es El Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH), basado en valores básicos de: solidaridad, comunidad, complementariedad, redistribución, inclusión e igualdad así como principios de desarrollo humano: equidad de género y derechos de la mujer, la niñez y la juventud.

En este contexto se han desarrollado algunas experiencias de Presupuestos Sensibles al Género en el nivel municipal, apoyadas por diversas agencias de cooperación entre las cuales está O.E.A quien ejecutó un Proyecto de Presupuesto Municipales con enfoque de Género, a través de las Alcaldías o Gobiernos Locales, en siete Municipios de Nicaragua en el periodo 2006-2008: Dipilto, Tola, Ocotal, San José de Bocay, Wiwilí de Jinotega, Boaco, y Matiguás.

En esta misma temática y con el apoyo de SNV (Servicio Holandés de Cooperación para el Desarrollo) se elaboró el Plan Estratégico de Desarrollo del municipio de Matagalpa para el periodo 2005-2009 que incorpora un componente sobre equidad de género en los planes y presupuesto municipal. A partir de estas experiencias UNIFEM realizó un estudio de análisis crítico sobre “Experiencias de Presupuestos de Género en el Nivel Municipal en Nicaragua” registran 5 iniciativas de Presupuestos municipales con enfoque de género, en el nivel nacional o central, se están iniciando procesos de creación de condiciones para incorporar las Prácticas de Género en el Presupuesto General de la República (PGR) y Marco de Gasto Institucional de Mediano Plazo (MGIMP).

1.3 Nivel Institucional

El Ministerio de Salud de Nicaragua (MINSa) desde su nacimiento ha experimentado procesos de planificación sistemáticos y sostenidos, caracterizados por la elaboración de Planes Nacionales con periodos de Largo, Mediano y Corto Plazo². Así mismo comprobamos la

² En el Centro de Documentación del MINSa se encuentran : Planes para 10 años, Planes quinquenales, Planes trienales, Planes bienales y anuales

existencia de Planes Emergentes de Mediano Plazo en casos de desastres naturales y violencia social.

El Manual de Planificación y Presupuestación Anual del MINSA, ha constituido la herramienta a través de la cual se formula el Marco de Gasto Institucional de Mediano Plazo (MGIMP) los cuales integran los lineamientos y normas orientadas por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

En cuanto a la aplicación de Formatos para la recolección de la información primaria, el MINSA cuenta con una Matriz cuantitativa para registrar los datos a nivel de los Puestos y Centros de Salud, dichos datos están desagregados por: edad, sexo, etnia, procedencia geográfica, tipo de V.I.F (violencia Intra Familiar), en el caso de las mujeres, todo lo relativo a la S.S.R (Salud, Sexual Reproductiva) y A.R.O (Alto Riesgo Obstétrico), con respecto a menores V.P.C (Vigilancia, Promoción, Crecimiento y Desarrollo).

El Ministerio del Trabajo, en el Proceso de Formulación Presupuestaria, tiene como referencia el PNDH, la Política Presupuestaria, la metodología para la formulación del MGIMP definida por MHCP, la Política Laboral del GRUN y los esfuerzos que a nivel interno se vienen realizando con la Cooperación Internacional para impulsar programas que beneficien a las mujeres³, a través del Programa Nacional de Inserción Laboral. Todo este proceso de Planificación y Presupuestación identificado en el MGIMP, se evidencia en la formulación del Plan Operativo Anual Territorializado, donde también se llevan las estadísticas desagregadas por sexo.

³ Como son los Proyectos de Auto Empleo y El Proyecto Mujer.

Capítulo II: Justificación y Objetivos de la Guía Metodológica

Justificación

Previo a reflexionar del por qué los presupuestos públicos deben ser sensibles al género, es necesario ubicarnos en el contexto del modelo de desarrollo que Nicaragua está implementando; basado en principios de “Mercado justo” y “Comercio justo”. Cuyos valores y principios se centran en: la Inclusión, igualdad, comunidad, solidaridad, equidad social y complementariedad cuyas prioridades son: Lo social, lo político, lo ambiental y cultural integrado con lo económico, con enfoque de equidad social.

El **Modelo del Poder Ciudadano** ubica al ser humano como el “Centro del Modelo”, donde existen reglas del juego claras al mercado con derecho a regularlo, donde se restituyen los derechos de las mujeres, donde la soberanía y las decisiones a todos los niveles residen en el pueblo; consecuentemente este modelo implica: la restitución de valores, de conciencia, de derechos, de capacidades; la inclusión social, la equidad social, de género y generacional y el énfasis en el combate a la pobreza.

Al respecto el Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe 2010, del PNUD, refiere que en América Latina, existe una alta persistencia de la desigualdad, este informe reafirma la importancia de luchar contra la pobreza, aunque es necesario ir más allá; puesto que la desigualdad per sé, se convierte en una limitante para reducir la pobreza entre hombres y mujeres, por tanto su disminución debe ser incorporada de manera explícita en la agenda pública.

Además este informe en uno de sus mensajes describe “Las estrategias de redistribución; deben llegar para quienes fueron diseñadas y deben considerar no solamente cada restricción por separado sino tomar en cuenta que las restricciones que enfrentan los hogares son múltiples y en ocasiones se refuerzan unas con otras.

En consecuencia, el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional está implementando, iniciativas a través de planes, programas y proyectos que contribuyen a transformar la retórica a la práctica, orientado a disminuir el círculo de la pobreza e inequidad de género como es el caso

del Programa Conjunto de Género (PCG), cuyo propósito a través del *Efecto 3*, pretende la Institucionalización del Enfoque de Género para garantizar el ejercicio pleno del derecho de las personas en el ámbito nacional y local.

En Nicaragua el presupuesto público, se caracteriza por tener asignación de recursos limitados para las instituciones gubernamentales en el tema de género, esta situación obliga a estas instancias a realizar ajustes y reorientar sus techos presupuestarios en correspondencia con el PNDH y los lineamientos de políticas priorizadas por el gobierno en el marco de la Política de Género, Ley No. 648 LIDO y el compromiso internacional de los ODM 3 y 5.

Por qué es importantes elaborar presupuestos con prácticas de género?

1. Para que las personas encargadas de diseñar las políticas tomen en cuenta el impacto del presupuesto sobre distintos grupos sociales y sectoriales y de manera particular a las mujeres de los diferentes grupos etarios.
2. Para que quienes calculan y asignan los techos presupuestarios, incrementen la efectividad y la equidad de los recursos para los planes, programas y proyectos gubernamentales.

En este contexto, se considera fundamental:

- Contar con estadísticas desagregadas por sexo.
- Construir Indicadores de género que visibilicen la situación y dimensión que alcanzan las desigualdades de género.
- Herramientas para llevar a cabo un análisis de presupuesto desde la visión de género, fundamentales para comprender la situación real de ambos géneros y los resultados de evaluaciones del impacto de planes, programas y proyectos, que han sido orientados con el objetivo de lograr la equidad. Ejemplo: Evaluación de las Políticas desde la Visión de Género.

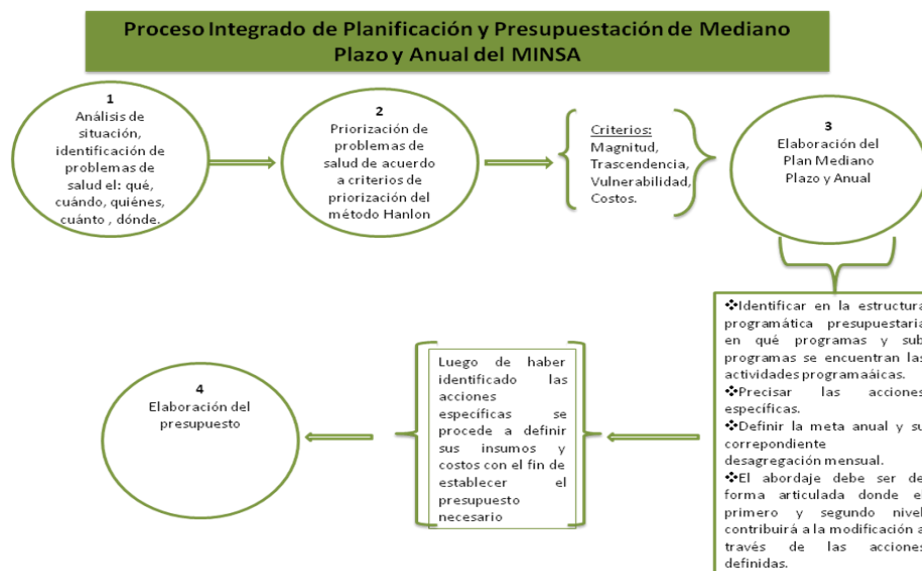
En este sentido a nivel del ente Rector y Normador de la Administración Financiera, el **Ministerio de Hacienda y Crédito Público**, (MHCP), desde el año 2007, en el marco del Programa Conjunto de Género, ha iniciado la creación de condiciones e implementación de acciones que faciliten la incorporación de las Prácticas de Género en el proceso presupuestario.

Por otra parte el MINSA está implementando una Política Nacional de Salud que orienta un ordenamiento el cual está contenido en el documento “Desarrollo prospectivo de la Red de Servicio (MOSAFIC)” e integración de la asignación de techos presupuestario en salud, desde la perspectiva del fomento de la salud como una inversión en desarrollo humano.

Sin embargo y a pesar que el MINSA contempla en sus Planes Nacionales y Programas de ejecución la mayor cobertura en cuanto a: la atención, prevención y promoción en salud sin exclusión alguna; aún existe a nivel institucional una terminología masculinizada en sus Indicadores de Medición, se da también una inconsistencia en las matrices de recolección de la información a nivel de los SILAIS, así mismo se invisibiliza el género en los procesamientos y análisis de la información que procede de los Centros y Puestos de Salud.

En el **MINSA** por ejemplo la formulación de presupuesto institucional requiere de los siguientes pasos metodológicos: a) análisis de la situación e identificación de problemas, b) Priorización de Problemas⁴ c) Elaboración del Plan, y d) Elaboración del presupuesto).

Gráfico No. 2



Fuente: Manual de Planificación y Presupuestación Anual 2001. MINSA Junio 2010

⁴ El MINSA utiliza para la priorización de problemas el Método HANLON, no obstante existen otros Métodos a usarse

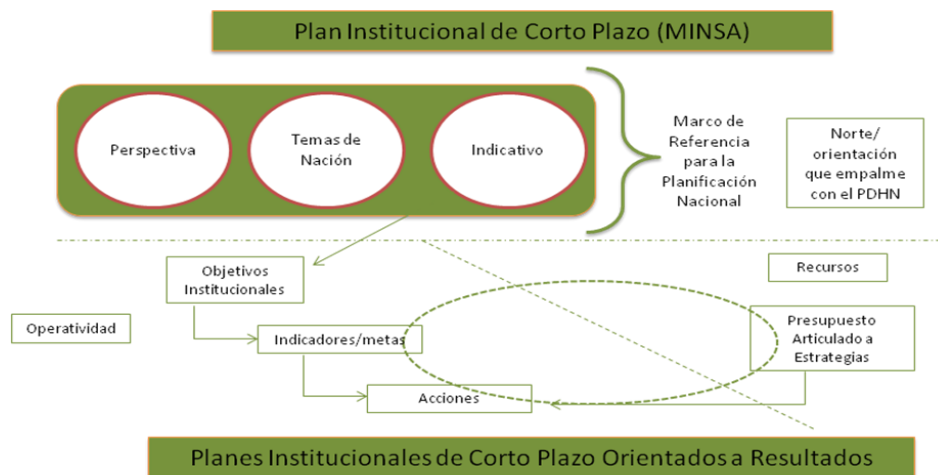
Para lograr la incorporación de las **Prácticas e Indicadores de Género** en el Presupuesto General de la República, se requiere integrar el proceso de planificación y presupuestación considerando desde el análisis de la situación, priorización de problemas hasta la elaboración del anteproyecto de Ley institucional y MGIMP; que pasa por la actualización de la Estructura Programática y de los indicadores de desempeño institucional.

En lo que respecta a la asignación de techo presupuestario en salud, en la última década ha sido muy limitado, lo que continúa prevaleciendo en su comportamiento, con una marcada inequidad en el financiamiento de la salud⁵ (45% del gasto en salud proviene de hogares); esto supone la necesidad de hacer una redistribución de techos presupuestarios a nivel institucional para Planes, Programas y Proyectos, dirigidos al sector, priorizando a los grupos más desprotegidos y con menos oportunidades para alcanzar niveles de desarrollo.

Pero a pesar de ello, es importante destacar que a partir de este año 2010, se ha iniciado una revisión de estos vacíos y carencias de las Prácticas de género a nivel de la División de Planificación y Desarrollo del Ministerio, lo que ha llevado a realizar los primeros cambios en los aspectos antes señalados.

A continuación el presente gráfico ilustra la formulación del proceso presupuestario en el MINSA:

Gráfico No. 3



Fuente: División General de Planificación y Desarrollo MINSA. 2010

⁵ Tomado del Documento "Exclusión en salud en Nicaragua". MINSA/OPS. 2008

El MITRAB por ejemplo, está impulsando la Política Laboral del GRUN expresada en el PNDH, la que tiene como finalidad “el tutelar y restituir los derechos de las personas trabajadoras”; para poder cumplir con dicha política se hace necesario asignar recursos orientados a los programas y proyectos que faciliten una mayor inserción de las mujeres en el mercado laboral e incentiven la competitividad y el emprendedurismo de las personas empleadas o desempleadas, integradas al Programa Nacional de Inserción Laboral, el que actualmente el MITRAB está desarrollando con el apoyo de la cooperación externa⁶.

Al asumir en el 2007 el GRUN, inicia su administración con un modelo basado en la justicia, equidad y solidaridad que concretiza a través del incremento⁷ de techo presupuestario asignado al MITRAB experimentó un sustantivo de C\$ 60, 138, 624 pasó a C\$95, 754, 208 lo cual no ha significado asignaciones específicamente a financiar programas y proyectos con prácticas de género, sin embargo estos, están siendo financiados con fondos externos y algunos no pasan por la caja del tesoro del MHCP.

El MITRAB en cumplimiento a las leyes nacionales y a la ratificación del Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación)⁸, ha implementado acciones con el propósito de disminuir las brechas de la discriminación en el empleo, fundamentalmente en las mujeres, a fin de garantizar sus derechos laborales relacionado con la gravidez, la justa remuneración económica por igual trabajo igual salario, así como en lo relativo a la edad, sexo, etnia, discapacidad y religión.

El proceso de formulación presupuestaria en el MITRAB, ha conllevado la definición de indicadores a nivel de los programas contenidos en la estructura programática, sin embargo este proceso no ha requerido de la construcción de variables que nos permitan la construcción de indicadores de género, condición indispensable para la incorporación de las prácticas de género en este proceso.

Partiendo de estas experiencias del MINSA y MITRAB se concluye que para lograr la incorporación de prácticas de género en el PGR y MGIMP, debe existir una voluntad política explícita tanto

⁶ BID y PCG

⁷ Presupuesto Anual de la República 2006 y 2007, Nicaragua.

⁸ C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).

personal como institucional de promover una redistribución de recursos públicos, registro de información desagregados, no discriminación en Manuales, Convenios, Normas, así como crear instrumentos de medición y evaluación que visibilicen el avance de la situación y posición de las mujeres.

En el marco de esta justificación es que se construye la Metodología para Incorporar las Prácticas de Género en el PGR y MGIMP con énfasis en MINSA y MITRAB.

Objetivos de la Metodología

- ✓ Contar con un instrumento metodológico que facilite y guíe el ¿Cómo? incorporar las practicas de género en el Presupuesto General de la República y en el Marco de Gasto Institucional de Mediano Plazo, así como su implementación en los presupuestos sectoriales del MINSA y MITRAB.
- ✓ Determinar, cómo las asignaciones presupuestarias impactan de manera diferenciada a hombres y mujeres, para reorganizar, reorientar, redistribuir los recursos públicos hacia acciones más equitativas y eficientes en la distribución de Ingresos y gastos públicos.

Capítulo III: Marco Normativo

3.1 Marco Internacional

En las Conferencias: (Beijing + 5 y + 10) se evidencia la articulación entre desarrollo sostenible, pobreza y género, y hace referencia a la necesidad de analizar los presupuestos desde una perspectiva de género, ajustando el gasto público para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres⁹, en los párrafos 345, 346 y 358: disposiciones financieras plano nacional e internacional.

En la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo del CAIRO (1994), sobre la inclusión en las Políticas Públicas de los derechos de las mujeres se promovió decididamente en sus 16 capítulos una nueva estrategia para abordar las cuestiones de población, se destacan los numerosos vínculos entre la población y el desarrollo y se hace hincapié en satisfacer las necesidades de las mujeres y los hombres en forma individual, en lugar de proponer metas demográficas.

Es de importancia fundamental para este nuevo criterio; fomentar la autonomía de la mujer y ofrecerle mayor cantidad de opciones mediante un mayor acceso a servicios de educación y salud, la promoción de los conocimientos prácticos y el aumento del empleo.

En los años posteriores a la Declaración de Beijing el Comité CEDAW, comenzó a mencionar más específicamente el papel de los Presupuestos Gubernamentales en relación con los derechos de las mujeres, un ejemplo de ellos es la observación de Mujer y Salud emitida en 1999, En este mismo ámbito la CEDAW insta y obliga a los gobiernos a tomar medidas necesarias para eliminar la discriminación en contra de las mujeres y adoptar medidas adecuadas, legislativas, judicial, administrativa, presupuestarias, económicas y de otro carácter con las sanciones correspondientes; y Declaraciones como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y transversalización de las políticas públicas 1995.¹⁰

⁹ Seguimiento de los presupuestos gubernamentales para el cumplimiento de CEDAW, Diane Elson

¹⁰ CEDAW Recomendación General N0.25 y 26 referente a medidas especiales de carácter temporal y sobre las trabajadoras migratorias

En este mismo aspecto, los ODMs inicialmente se crearon con el fin de acelerar el cumplimiento de los compromisos globales existentes, así como también la Declaración del Milenio incluyen promesas y exigencias¹¹ de mejorar la aplicación e implementación de CEDAW y Beijing patentizándose en el ODM3¹²: “Promover la igualdad de Género y autonomía de la Mujer”: Nicaragua ha avanzado en la reducción de las inequidades, entre mujeres y hombres en el acceso a la educación, pero persisten brechas en el ámbito laboral y político.¹³

3.2 Marco Nacional

En el nivel nacional, a partir del año 2007, el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, (GRUN) asume el reto de garantizar la igualdad de mujeres y hombres como una forma de hacer realidad la no discriminación por razones de sexo y construir una sociedad más justa y desarrollada socioeconómicamente y empiezan a fortalecerse y crearse las condiciones para la incorporación de las prácticas de género en el Presupuesto General de la República (PGR) y Marco de Gasto Institucional de Mediano Plazo, tales como:

- a) **La Constitución Política de Nicaragua**, en su Arto. 27 donde establece que todas las personas son iguales ante la Ley, tienen derecho al goce y disfrute de la igualdad absoluta entre hombres y mujeres, constituye la igualdad en el goce de los derechos humanos, civiles, económicos, sociales, políticos y culturales.
- b) **Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH)**, dicho Plan introduce criterios para el cambio de contenidos en el proceso presupuestario con el fin de reducir la pobreza, dando prioridad a las políticas que impactan de manera directa a la población más pobre. Así mismo en el afán de facilitar la operatividad presupuestaria a divido el gasto en tres niveles de incidencia:
 1. Mejorar en forma directa la redistribución del ingreso;
 2. Fortalecer la capitalización de los pobres y aumentar su productividad y

¹¹ Prestar atención a todas las disposiciones específicas de cada una relacionadas con crear la infraestructura el medio ambiente que se necesita para la realización de los Derechos Humanos de las Mujeres. De particular importancia son los requisitos para la revisión constitucional y legislativa y el establecimiento de estructuras y procesos apropiados dentro del gobierno-incluyendo la creación y fortalecimiento de los mecanismos de la mujer.

¹² Camino a la Igualdad de Género; CEDAW Beijing y los ODM, UNIFEM-México, GTZ, 2009

¹³ Objetivos de Desarrollo del Milenio, Nicaragua 2006, PNUD

3. Elevar la eficiencia Operativa del gasto en los sectores de salud, educación y protección social, este último incluye el gasto para superar las deficiencias burocráticas y de programación, dificultades de identificación de grupos vulnerables, fortalecimiento de los procesos de planificación, formulación, evaluación y seguimiento de programas y proyectos.¹⁴

 4. **La Política de Género del GRUN**, cuyo objetivo es: Promover la igualdad de hombres y mujeres a través de la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas y la aplicación de acciones afirmativas en las instituciones del Poder Ejecutivo. La que a continuación describe textualmente, que es incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas:
 1. Asignación de Recursos públicos.
 2. Posiciones de Poder y autoridad.
 3. Valoración del trabajo de Mujeres y hombres.
 4. Estadísticas desagregadas por sexo.
 5. Modificar manuales de funciones, procedimientos, reglamentos, convenios colectivos.

 5. **Cartilla Popular de Género**, que orienta y aporta a los procesos de restitución de los derechos de las personas y contribuye al empoderamiento individual y colectivo y concienciación de hombres y mujeres sobre nuevas relaciones humanas basadas en la igualdad, equidad y justicia.
- e) **Ley No. 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades**¹⁵, la que en su Capítulo III: Ámbito Económico, Arto. 15 expresa:
- “Es obligación de 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 constitucional incorporar en su estrategia de presupuesto, los

¹⁴ Resumen técnico del Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH) 2009-2011

¹⁵ Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades

recursos necesarios para implementar programas y acciones para el cumplimiento de esta Ley”.

“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 indican la partida de gastos asignados a cada una de las instituciones responsables de cumplir las medidas derivadas de esta Ley”.

Así como también su Reglamentación¹⁶, la que expresa en su **Capítulo I y III:**

Disposiciones Generales Arto. 6:

“El Estado, a través de sus órganos administrativos, procurará realizar los ajustes necesarios en su Política Presupuestaria para el respectivo funcionamiento de las acciones encaminadas al cumplimiento del enfoque de género en las Políticas Públicas de todos sus órganos administrativos”.

Ámbito Económico Arto. 14.-

“Los órganos de administración de los Poderes del Estado, incluso las de régimen mixto. Gobiernos de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica, Municipalidades, Organizaciones y Movimientos sociales de Mujeres, Instituciones de creación constitucional, tienen la responsabilidad de incluir en la formulación de su presupuesto, programas, planes y proyectos, la ejecución de las prácticas de género en cumplimiento a su reglamento”.

De igual forma el país cuenta con un marco político que sustenta la incorporación de las prácticas de género en el Presupuesto, el que a continuación se detalla:

“Comunicado sobre Igualdad entre mujeres y hombres desde del FSLN: “Hacer cumplir la resoluciones de la Asamblea Nacional de Marzo y Mayo del 2006, que nos compromete en el 50% de cargos de dirección y espacios en general dentro del FSLN para las mujeres, creando a lo inmediato secretarías políticas adjuntas en manos de militantes en todos los departamentos, municipios y comarcas del País”¹⁷.

¹⁶ Decreto 29-2010 Reglamento de la Ley 648, Gaceta No 121

¹⁷ Comunicado sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres desde el Frente Sandinista, 8 de marzo 2009.

3.3 Marco Institucional

El Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM), como institución rectora de las políticas de género y conforme a su Ley Creadora del INIM¹⁸, tiene el mandato de crear las bases para erradicar todas las formas de discriminación para lograr mejores condiciones económicas, sociales y organizativas que aseguren a la mujer una efectiva igualdad de oportunidades. La misma describe en uno de sus objetivos “Contribuir a la definición e implementación de políticas estatales encaminadas a lograr la plena igualdad de oportunidades en la vida política, económica y social del país”.

En coherencia a este mandato, el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN) a través del INIM ha asumido el liderazgo del Programa Conjunto de Género (PCG): “De la Retórica a la Realidad: Hacia la Equidad de Género y Empoderamiento de las Mujeres a través de la participación en los procesos de planificación y presupuestación desde la aplicación de las prácticas de género”.

Lineamientos de Política Presupuestaria MHCP 2010-2011.

Considerando la importancia que tiene la Política Presupuestaria elaborada por el MHCP, es de mucha relevancia incluirles las prácticas de género, ya que estas son las directrices que rigen el proceso presupuestario y son remitidos a las instituciones.

Como un primer esfuerzo del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, en cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales, el MHCP ha incluido en dos lineamientos las prácticas de género.

Marco normativo del MINSA

En lo que respecta a la Salud, la sociedad nicaragüense ha venido desarrollando una serie de instrumentos jurídicos que dictaminan leyes, normas y políticas que protegen a la ciudadanía en el ejercicio de sus derechos con respecto a la prevención y protección de la salud individual, familiar

¹⁸ Ley Creadora del Instituto Nicaragüense de la Mujer, Decreto N0.293 del 22 de diciembre de 1987.

y comunitaria, a continuación se citan estos instrumentos que sustentan la incorporación de las prácticas de género en el ámbito de la salud.

Ley 323, Ley General de Salud y Reglamento

- ✓ La Ley General de Salud y Reglamento (última versión Decreto No.22-2003), regula los principios, derechos y obligaciones de las acciones referidas a la promoción, prevención recuperación y rehabilitación de la salud, en el saneamiento del medio ambiente, el control sanitario que se ejercerá sobre los productos y servicios.
- ✓ **Ley 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades**, en el ámbito social contempla “Implementar la educación sexual y reproductiva en el marco del respeto a la dignidad humana de mujeres y hombres fundamentada en información veraz, científica y completa, con participación de las madres y los padres”.
- ✓ **Asimismo en su Arto.24, de la Ley 648**, dice textualmente: El Ministerio de Salud en el diseño, ejecución y evaluación de políticas planes, programas y proyectos debe aplicar los siguientes lineamientos generales: (entre ellos se considera fundamental anotar uno de éstos):

“Establecer planes programas y proyectos que posibiliten el acceso a las mujeres y hombres sin distinción alguna y en todas las etapas de su vida,.....”

- ✓ **El Reglamento de la Ley 648 en su Capítulo IV** del Ámbito Social establece las siguientes políticas en el área de la salud:

Programas de Salud preventiva que aborden aspectos de salud mental, sexual y reproductiva

El Ministerio de Salud en cumplimiento de esta Ley, diseñará, ejecutará y evaluará políticas, planes, programas, y proyectos educacionales en materia de salud.

- ✓ **Política Nacional de Salud y la Equidad de Género**

Marco Normativo del MITRAB

En el Marco Normativo del MITRAB existen una serie de Leyes, Reglamentos y Acuerdos Ministeriales, que permiten incorporar acciones de género en los Planes, Programas y

Proyectos en el proceso de formulación y presupuestación sectorial. A continuación se presentan las Leyes y Decretos más significativos para este proceso:

Ley 185, El Código de Trabajo¹⁹ establece en el Capítulo Primero, Principios Fundamentales I, XI y XIII establece que:

- “El trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del Estado, y el Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses.
- La mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República.
- Se garantiza a los trabajadores salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones de trabajo, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.

Ley 625, Ley de Salarios Mínimo²⁰,

Política de Género del GRUN, entre sus acciones establece que se deberá velar porque en los Convenios Colectivos, se defina medidas que promuevan la equidad de género y cláusulas que propicien la igualdad de hombres y mujeres, de igual manera no se use un lenguaje sexista.

El Plan Nacional de Desarrollo Humano, plantea que la Política Laboral tiene como fundamento “la restitución, tutela y promoción de los derechos laborales de las personas trabajadoras”.

Ley No. 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades²¹,

Reglamento de la Ley 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, (LIDO)

¹⁹ Ley 185 Código del Trabajo (Con sus reformas, adiciones e interpretación auténtica). Septiembre de 1996.

²⁰ Ley 625. Mayo del 2007.


²¹ Ley 648. Febrero del 2008

Capítulo IV: Marco Conceptual

Para iniciar un proceso de incorporación de las prácticas de género en el PGR y MGIMP es necesario contar con un marco conceptual que guía el análisis de las diferentes variables a desarrollar desde una visión de género, que nos facilite la identificación de los pasos necesarios en las diferentes Etapas del Proceso Presupuestario. En este contexto se describen a continuación algunos planteamientos alrededor de diversas teorías vinculadas tanto a la parte presupuestaria como a las prácticas de género.

Qué entendemos por Género?

- Conjunto de características asignadas a mujeres y hombres en una sociedad determinada, que son aprendidas en el proceso de socialización y que se manifiestan en roles, responsabilidades, atribuciones sociales, comportamiento, valores, gustos, temores, que la sociedad y cultura asigna en forma diferenciada a hombres y mujeres.
- Es un ordenador de la práctica social que en su aplicación se convierte en una categoría de análisis sociológico que evidencia las desigualdades y los sesgos que tradicionalmente estaban invisibles en los conceptos, en las teorías y en los hallazgos de investigaciones científicas en las políticas, procesos, planes, programas y proyectos.



Género como Categoría de Análisis

El género como categoría de análisis es una herramienta que puede aplicarse a cualquier proceso de trabajo, aplicando las siguientes preguntas, desde diferentes ámbitos institucionales y nos permite, dar respuesta a interrogantes:


Con qué? (acceso a recursos); **Quién posee qué?** (propiedad, activos),

Quién es responsable para qué? (obligaciones),

Quién está autorizado a qué?, (derechos, reclamaciones),


Quién controla qué? (ingreso, egreso); **Quién decide qué?** (poder),

Quién recibe qué? (distribución), **Quién gana y quien pierde?** (redistribución), ¿Por qué? Y **¿Cuál es la base para esta situación?** (reglas, normas, costumbres), así como también de las actividades que realizan hombres y mujeres.



Qué son las Brechas de Género?

Son las diferencias producidas por las desigualdades y discriminaciones entre hombres y mujeres, que limitan el ejercicio de los derechos humanos y por ende económicos, en relación a las oportunidades de acceso, distribución, control de los recursos y servicios públicos, el bienestar y desarrollo integral de las personas.



Ejemplo Brechas de Género

- a) Diferencias en las cantidades de salario por igual trabajo entre mujeres y hombres.
- b) Horarios de atención en salud que no toman en cuenta la disponibilidad del tiempo de las mujeres por su triple rol.

Estas diferencias reflejadas en el proceso presupuestario, permiten identificar la cantidad de recursos destinados a mujeres y hombres, evidenciando que los gastos minoritarios son los destinados a planes, programas y proyectos dirigidos a las mujeres, brindándonos con esto la oportunidad de asignar techos presupuestarios de forma equitativa a planes, programas y proyectos para ambos sexos, contribuyendo de esta manera a cerrar las brechas de género en estos procesos.

Entonces, si la equidad de género implica ser justos con mujeres y hombres; esto significa que en todas las etapas del proceso presupuestario se debe tomar en cuenta el impacto diferenciado que tiene la asignación de los recursos en los diferentes grupos poblacionales.

Debido a la tendencia de confundir el término de **equidad** con el de **igualdad**, es importante definir este último para aclarar la diferencia entre ambos términos:

Igualdad: Es un principio que garantiza en el marco de los derechos humanos las mismas oportunidades y condiciones para hombres y mujeres y que permite construir las condiciones para su disfrute, con base a la igual valoración de las personas. La igualdad obliga a beneficiar en forma


equivalente las diferencias en necesidades, intereses, comportamientos y aspiraciones de ellas y ellos respecto a iguales derechos. La igualdad de género es por tanto la valoración justa y pertinente por parte de la sociedad de las similitudes y las diferencias entre mujeres y hombres.

El término de Equidad tiene como fin último contribuir a la igualdad, por encima de las diferencias existentes que generan desventajas para unas y otras personas; la misma hace referencia al trato que se brinda a las necesidades e intereses de las personas. La equidad nos permite tratar diferente a quienes tienen desventajas para el logro de objetivos comunes en condiciones de igualdad con las otras personas.



Política Presupuestaria

La Política Presupuestaria comprende las normas, orientaciones, determinación de las composiciones y niveles de ingreso y gasto a nivel global y la definición de una serie de políticas estrechamente relacionadas como las de inversiones, ocupación y salario²².



Ejemplo de Lineamientos de Política Presupuestaria con Práctica de Género

Los Lineamientos de Política Presupuestaria deben orientar la asignación de techos presupuestarios que permitan a nivel institucional lograr la equidad a través del reconocimiento de las diferencias existentes entre los diversos grupos poblacionales.

Por ejemplo; El MINSA debe invertir más en los servicios de salud (Personal) y atención a las personas enfermas para que este cuidado no se traslade a las mujeres en el hogar.

Al tomar en cuenta la equidad de género desde la economía, la salud, la educación y el ámbito laboral, desde ya se está apuntando a la mejoría en la calidad de vida, a través de la consolidación de acciones estratégicas para lograr el Desarrollo Humano, por lo que se considera oportuno tener presente el enfoque de Género en el Desarrollo (GED) el que surge como respuesta a la imposibilidad de crear cambios sostenibles en la condición y posición de las mujeres, como una alternativa del Enfoque Mujeres en Desarrollo (MED).

²² Manual de Formulación Presupuestaria, octubre 2009. Dirección General de Presupuesto MHCP

El enfoque GED, se basa en los aspectos sociales, económicos, políticos y culturales, determinando la forma en que hombres y mujeres participan, benefician y controlan recursos de los planes, programas y proyectos de manera diferenciada teniendo presente las necesidades prácticas y estratégicas de género.

Qué son las necesidades Prácticas y Estratégicas?



Necesidades Prácticas

Las necesidades prácticas están ligadas a la condición de vida de los diferentes grupos sociales (tercera edad, mujeres, adolescentes, niñez, discapacitados, etnias, entre otras), responden a necesidades inmediatas, visibles.

Ejemplos:

✓ Acceso a los servicios básicos: Agua, luz, alimentos, vivienda, salud.

✓ Pueden subsanarse mediante el suministro de alimentos, insumos, clínicas, educación.




Necesidades Estratégicas

Surgen de la posición de desventaja y pocas oportunidades de acceso a recursos, participación en espacios de toma de decisión, subordinación que tienen los diferentes grupos en la sociedad, particularmente las mujeres y las niñas que limitan su participación equitativa en igualdad de condiciones con los hombres.

Estas necesidades potencian el papel de las mujeres facilitándoles mayores oportunidades, mayor acceso a recursos y a los espacios de toma de decisión. Tienden a ser de largo plazo y conlleva varios procesos.

Porqué un Diagnóstico Institucional de Género?


Para identificar brechas y desigualdades existentes entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y que el resultado sea un referente para iniciar el proceso de inclusión de las prácticas de género en el quehacer institucional, para justificar la necesidad de implementar medidas para eliminar las desigualdades y establecer ámbitos de prioritarios de actuación para la definición de políticas de igualdad y su correspondiente plan de acción.



Qué es un Diagnóstico de Género

Es un instrumento que sirve como medio para identificar ámbitos específicos de actuación de hombres y mujeres. El diagnóstico nos permite diseñar y ejecutar un plan de trabajo, tendiente al análisis, detección de necesidades y evaluación de resultados con el fin de resolver los problemas identificados, o llenar vacíos detectados a través del mismo. Éste debe actualizarse continuamente²³

Retomando la multidisciplinariedad del enfoque de género en el desarrollo es importante considerar el **Presupuesto como una política pública**, que contiene los recursos públicos financieros que se materializan en un documento que registra las prioridades reales de un gobierno y que permite mantener la estabilidad macroeconómica y redistribución del ingreso mediante la asignación de recursos.



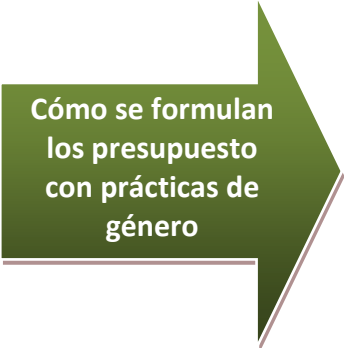
Qué es un Presupuesto

Es el instrumento político y económico más importante de un gobierno, se convierte en la herramienta más poderosa para perpetuar la exclusión o inclusión de los diversos grupos poblacionales, particularmente a las mujeres o contribuir a la justicia social, a través de la inclusión y disminución de todo tipo de desigualdades.

Este instrumento repercute directamente en la vida de las personas, puesto que es a través del presupuesto donde se distribuye el ingreso y el gasto y por ende, la asignación de los techos presupuestarios en educación, salud, generación de empleo, servicios y oportunidades,

²³ En el capítulo V de este documento, se describen los pasos para realizar el Diagnóstico Institucional de Género.


contemplados en planes, programas y proyectos a través del esfuerzo presupuestario en el combate a la pobreza.



Cómo se formulan
los presupuesto
con prácticas de
género

Los **Presupuestos con Prácticas de Género**, se formulan considerando las necesidades prácticas y estratégicas de hombres y mujeres, su condición y papeles sociales, valorando las contribuciones de ambos en la producción de bienes, servicios y trabajo para movilizar y distribuir recursos; los mismos demuestran el compromiso real del gobierno a través de la incorporación de las practicas de género en el proceso presupuestario.

Estos presupuestos promueven el uso más efectivo de los recursos y su justa distribución para lograr tanto la equidad de género como el desarrollo humano, enfatizando en la reorientación de prioridades de los distintos grupos poblacionales a cambio del incremento del gasto público, así como también la reorientación de planes, programas y proyectos dentro de los sectores gubernamentales en vez de los cambios en las cantidades generales asignadas a sectores específicos. Con el fin de concretizar el Presupuesto Público con Prácticas de Género es importante comprender lo que significan las prácticas de género.



Qué son las
Prácticas de
Género

Las Prácticas de Género, son iniciativas o experiencias que contribuyen a promover la igualdad entre mujeres y hombres, apoyan los 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 país.

Parten del análisis de la realidad de mujeres y hombres, de sus necesidades prácticas y estratégicas, así como de los recursos disponibles y su distribución equitativa para la igualdad de oportunidades; y del reconocimiento y restitución de sus derechos respectivos.

Son acciones y diferentes formas de actuar y relacionarse (incluyentes, sin discriminación, equitativas, justas) que realizan las personas y que contribuyen a la consolidación de una conciencia de justicia y equidad entre mujeres y hombres.

A continuación se describen algunos criterios para definir las Prácticas de Género²⁴:

CRITERIOS DE PRÁCTICAS DE GÉNERO

1. Acciones, actuaciones, asignación de recursos a favor de las mujeres en las políticas públicas: planes, programas, proyectos, presupuesto; en el hogar, la familia, la comunidad y el trabajo²⁵.
2. Forma efectiva de analizar los presupuestos públicos y medir la rendición de cuenta.
3. Contribuyen de forma efectiva y demostrable a través de acciones afirmativas y prácticas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y especialmente a la promoción de la participación de las mujeres en la toma de decisiones.
4. Analiza la realidad social de las mujeres en el territorio, así como de los recursos nacionales y locales asignados a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y del reconocimiento y restitución de los derechos de las mujeres.
5. Movilizan y distribuyen recursos de forma equitativas para la construcción de una sociedad de igualdad y equidad en el goce de los Derechos Humanos y Bienestar Social.
6. Promueven en las mujeres conciencia de ciudadanía, de derechos, de participación y poder; en los ámbitos económicos, social, político, ideológico y cultural.
7. Generan cambios de actitudes de las personas en instituciones involucradas en su implementación, desde la promoción de los valores humanos que posibiliten el reencuentro y la convivencia en las familias y comunidades, en consonancia con los principios de Reconciliación y Unidad Nacional.
8. Distribución de todas las riquezas, bienes materiales y espirituales de manera igualitaria y equitativa entre hombres y mujeres.
9. Mujeres, Recibiendo crédito sin usura, para producir, para tener condiciones de vida digna.
10. Las mujeres con trabajo digno, en condiciones dignas, con seguridad, sin riesgo de sufrir accidentes, bien pagado con incentivos, reconocimientos, bonos por su actividad laboral.
11. Promoción y ascenso de las mujeres dentro del trabajo, registradas en el INSS.
12. Servicios de salud para las mujeres: gratuita, con calidez humana, con atención sin tardanzas, ni malos tratos.
13. Respetar los derechos y garantías de las mujeres en los procesos judiciales: estar siempre separada de los hombres en las penitenciarias, así como a una justicia gratuita, pronta y ágil.

Para poder tener un diagnóstico de esas prácticas o una valoración cualitativa y cuantitativa es necesario contar con la construcción de Indicadores de Género. Los indicadores son siempre una

²⁴ Ruta del empoderamiento para la Restitución de Derechos de las Mujeres en Nicaragua, INIM, Programa Conjunto de Género Agosto 2010. y la Cartilla Popular de Género del GRUN.

²⁵ Cartilla Popular de Género: Igualdad Absoluta de Derechos y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, GRUN, Junio 2010

representación de un determinado fenómeno, pudiendo mostrar total o parcialmente una realidad.

Los indicadores de género tienen la función especial de señalar cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Su utilidad se centra en la habilidad de señalar la situación relativa de hombres y mujeres y los cambios producidos entre ellos en distintos momentos del tiempo.

Con base a lo antes descrito es importante también contar con **pasos claves para identificar Indicadores de Género:**

- **Primero** se deben identificar las desigualdades entre hombres y mujeres, esto implica: analizar la situación de ambos ante el plan, programa o proyecto.
- **Segundo** determinar los recursos, la participación y las normas o valores pertenecientes a cada sexo que pueda condicionar su participación.
- **Tercero** analizar lo que visibilizan y lo que no dejan ver los indicadores tradicionales cuando éstos se desagregan por sexo.
- **Cuarto** identificar los ámbitos concretos en los que se observan situaciones diferenciadas entre mujeres y hombres, especificando la distancia entre ambos sexos.

Definición del Gasto de Género


Movilización de recursos económicos de forma equitativa, necesarios para incorporar género en políticas, planes, programas y proyectos que aseguren la inclusión de intervenciones adecuadas y se presupuestadas para los sectores más empobrecidos.

Su objetivo es el reconocimiento y la restitución de los derechos económicos, políticos, sociales y culturales de las mujeres así como también la práctica de asignación presupuestaria para avanzar en la igualdad de género, el mejoramiento de la condición y posición de las mujeres, la capacitación y la reducción de las desigualdades basadas en el sexo. El gasto en género se ha dividido en tres niveles para facilitar su aplicación en el proceso presupuestario.

Políticas Públicas

- Las políticas públicas son un aspecto de la realidad política, de la que de igual manera forman parte las y los actores políticos individuales y colectivos, el andamiaje institucional y el régimen que prevalece en el sistema político, que puede ser democráticamente o de concertación autoritaria del poder. (García Prince).
- La política pública se refiere a la acción de las autoridades públicas, investidas de legitimidad gubernamental, que abarca múltiples aspectos, que van desde la selección de prioridades de intervención, hasta la toma de decisiones, su administración y evolución. (Jean Claude Thoening).

Estas definiciones no agotan el concepto, continúan siendo un tema de amplio debate.



El Género en el Proceso de Planificación y Presupuestación del MINSA y

Después del cambio de gobierno (2007), el MINSA ha profundizado los procesos de desconcentración hacia los SILAIS dándose los primeros pasos para la descentralización particularmente hacia la RAAN y RAAS de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de Autonomía de las Regiones Autónomas y la Ley General de Salud. Este proceso deberá profundizarse en los próximos años hasta llegar a la regionalización de la salud y la implementación total de su modelo de salud.

El proceso de planificación del MINSA está enmarcado en los lineamientos y prioridades del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN) por ello sus planes programas y proyectos están prioritariamente dirigidos a los grupos de población vulnerables.

Estos planes y proyectos requieren de la definición de indicadores que visibilicen los diferentes grupos poblacionales que están siendo beneficiados y un sistema de información estadístico desagregado por sexo que arroje datos incluyentes.

Cabe señalar que **el Mercado Laboral**, es uno de los ámbitos que más reflejan las desigualdades y diferencias entre hombres y mujeres; la desagregación de los principales indicadores del mercado

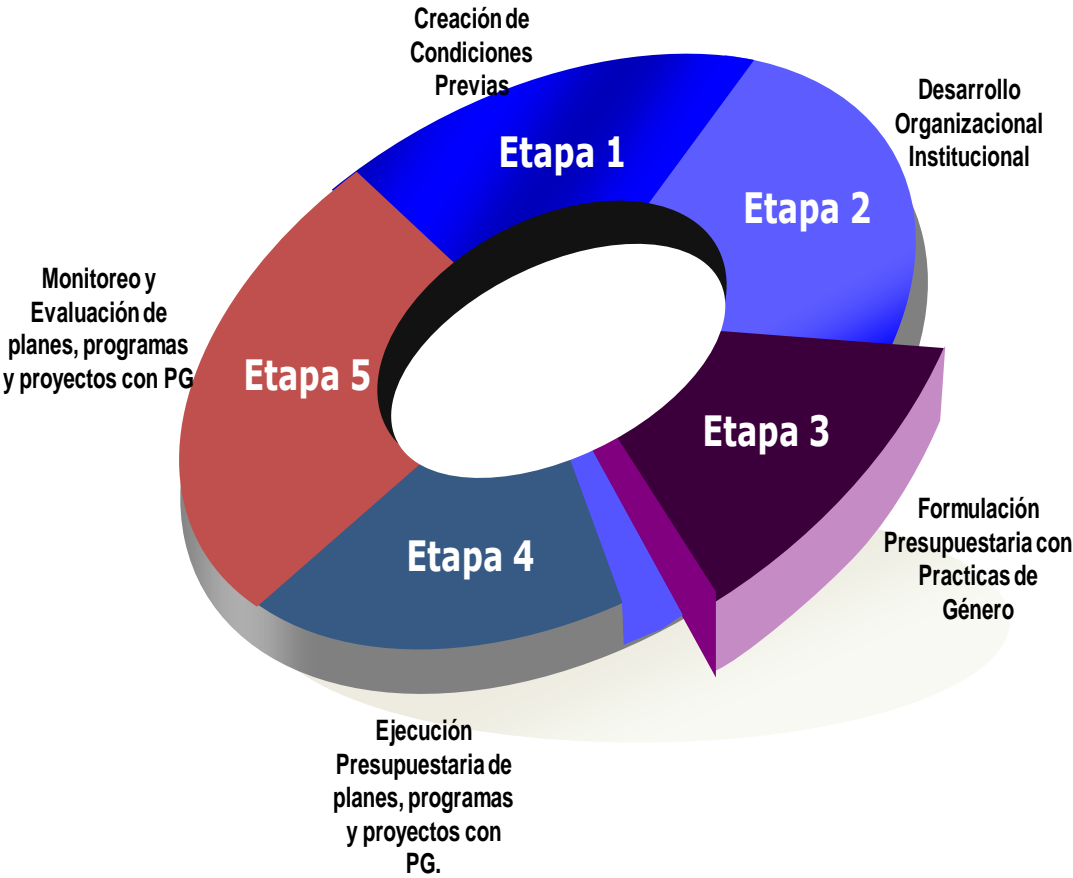
de trabajo, así como la construcción de indicadores específicos revela las desigualdades y segregaciones entre sexos.

En el ámbito público la población femenina se ha visto limitada para competir en el mercado laboral, debido a la falta de oportunidades para su formación educativa en los tres niveles, básica, medio y superior. En este mismo aspecto **la división sexual del trabajo**: Se observa principalmente en la concentración de las mujeres en las tareas de la reproducción en el ámbito doméstico y en algunas áreas del trabajo remunerado, lo que produce frecuentemente diferencias salariales en detrimento de las mujeres.

Como evidencias de esta persistente existencia de procesos de sexualización de la división social y técnica del trabajo merecen destacarse: la segregación de las mujeres al trabajo doméstico no remunerado, su menor tasa de actividad laboral, la existencia de ocupaciones masculinas y femeninas, la distribución diferente de varones y mujeres por ramas y sectores de actividad, por tipo y tamaño de las empresas, y dentro de ellas por determinados procesos de trabajo, por secciones, puestos y calificaciones laborales.

Capítulo V: Etapas para la Incorporación de las Prácticas de Género en el Proceso Presupuestario.

ETAPAS PARA LA INCORPORACION DE LAS PRACTICAS DE GENERO EN EL PROCESO PRESUPUESTARIO



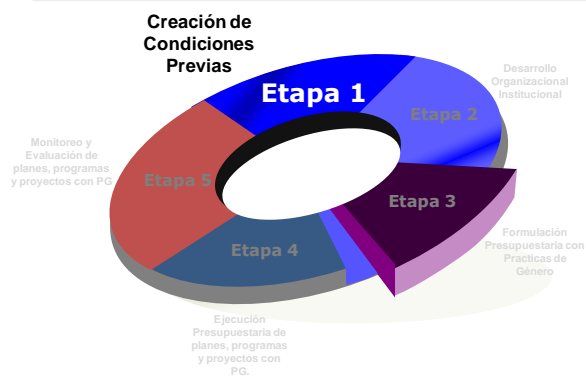
Continúa...

Este capítulo es considerado la parte medular donde se deben incorporar las prácticas de género en el proceso presupuestario. El mismo constituye las etapas fundamentales que requirieron de mayor énfasis de esta metodología.

Etapa I. Creación de Condiciones Previas

a) **Asegurar el compromiso político** para la Formulación de Presupuestos con Prácticas de Género: Este debe expresarse de forma clara y firme de parte de los tomadores de decisión lo que implica el nombramiento oficial de una o más personas que asuman la responsabilidad de conducir este proceso en todos los niveles y etapas.

ETAPAS PARA LA INCORPORACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE GÉNERO EN EL PROCESO PRESUPUESTARIO

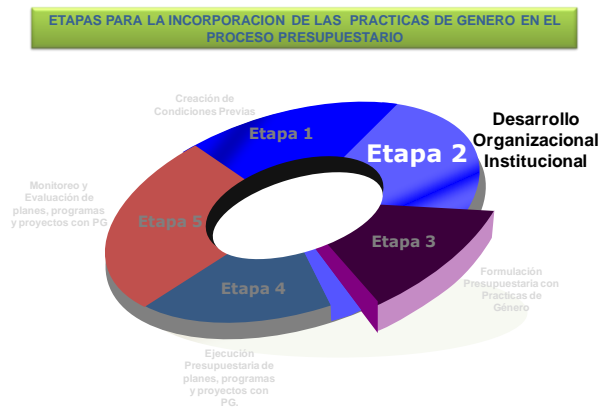


- b) **Asignación de recursos:** Una vez convencidos de que tenemos la voluntad y compromiso político al más alto nivel y que se ha tomado la decisión de incorporar las prácticas de género en el proceso presupuestario, hay claridad de sus implicaciones técnicas, financieras y políticas y por tanto están dispuestos a asignar y/o gestionar recursos financieros necesarios para iniciar con la organización del equipo técnico y crear las condiciones de trabajo.
- c) **Formación de Equipo Técnico Institucional de Género:** Para la formación del equipo técnico de género se requiere de compromiso, disposición, disponibilidad, capacidad técnica y liderazgo con capacidad de incidencia en el resto de funcionarias/os para promover el cambio, las oportunidades y ajustar la dinámica de trabajo institucional a situaciones cambiantes. Cuando ya está formado el equipo técnico se procede a elaborar conjuntamente un plan de trabajo.

Paralelamente con la formación del equipo técnico, se deben crear las condiciones adecuadas para que este equipo realice su trabajo eficientemente.

Etapa II: Desarrollo Organizacional Institucional

El desarrollo organizacional requiere del abordaje, identificación y análisis de una serie de aspectos que faciliten un buen desempeño y la reorganización institucional y que están determinados por diversos factores que inciden favorable o desfavorablemente en su desarrollo.



El presente capítulo hace referencia a los aspectos que permiten este análisis y que se describen a continuación.

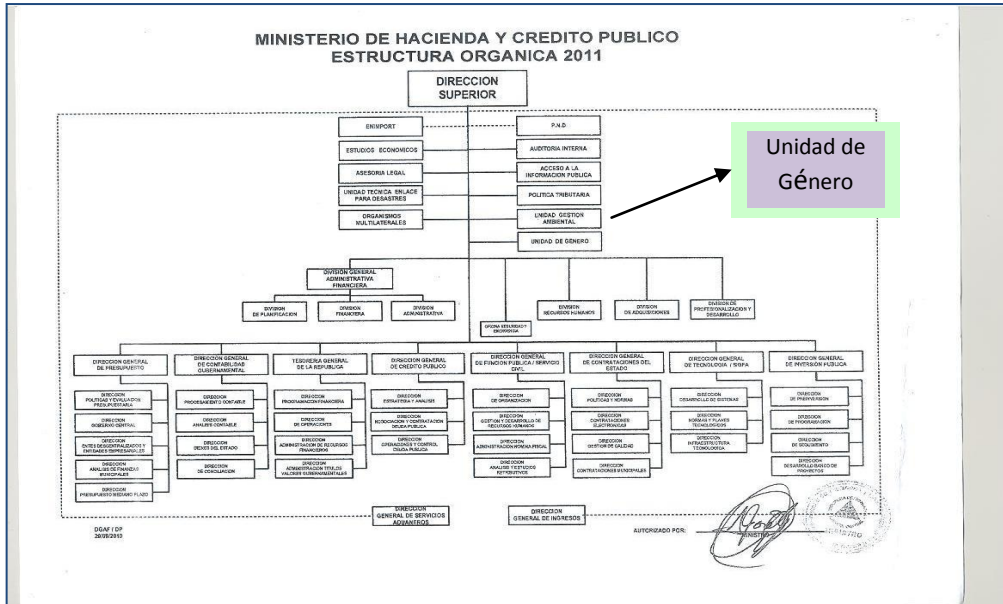
a) **Análisis de políticas, leyes y marco regulatorio institucional:**

El objetivo de este momento es determinar el nivel de argumento legal y político existente para iniciar el proceso de reorganización, prever y reorientar los cambios sugeridos en el diseño con el propósito de asegurar su viabilidad. Para iniciar este momento se requiere de la revisión minuciosa de las implicaciones identificadas con especialistas del área legal o técnica con el propósito de establecer si son favorables o desfavorables al proceso de reorganización esperado.

b) **Revisión e inclusión del género en la estructura organizativa institucional**

Dentro de la estructura organizativa institucional la Unidad de Género, por su naturaleza, funcionamiento y servicios que brinda debe ubicarse en una área estratégica con poder de decisión técnico-político que respalde la implementación de acciones, ejemplo: área dependiente de la dirección superior o en su defecto la dirección de planificación.

A continuación se presenta un ejemplo de ubicación de la Unidad de Género en MHCP:



c) Conformación de la Unidad de Género y Comisión de Género

Cada institución estatal deberá crear la Unidad de Género, la que inicialmente puede estar bajo la dirección de una sola persona, como ejemplo el MITRAB y la conformación de la Comisión de Género, que puede estar integrado por una persona (Titular) y una suplente, representante de las diferentes Direcciones sustantivas y las vinculadas al proceso presupuestario, como es el caso del MHCP. Así mismo debe proveerse de recursos humanos y financieros pertinentes, para el acompañamiento técnico de este proceso. Para lo cual se describen las áreas funcionales, procesos, procedimientos, actividades, la definición de cargos y estructura funcional y organizacional de la unidad:

Áreas Funcionales de la Unidad de Género y/o Comisión de Género

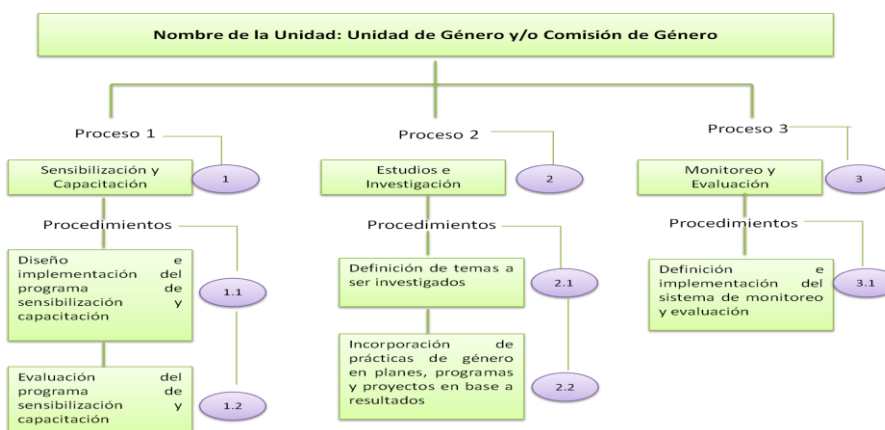
- Coordinación Técnica de Género
- Área de Sensibilización y Capacitación
- Área de Estudios e Investigación
- Área de Monitoreo y Evaluación

Definición de procesos, procedimientos y actividades de la Unidad de Género y/o Comisión de Género.

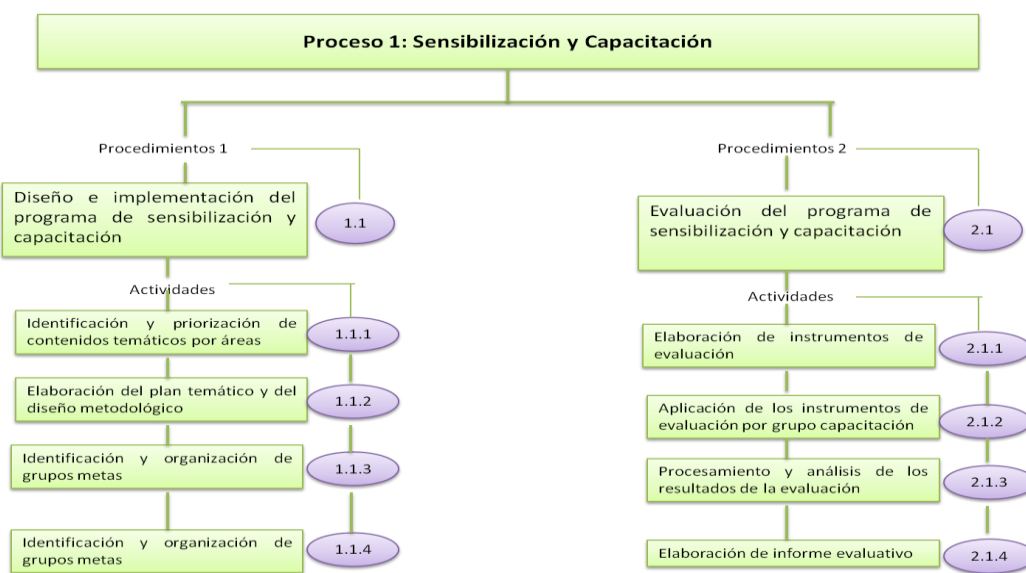
- **Procesos**



- **Procedimientos**



- **Actividades**



Definición de Misión y Visión de la Unidad de Género y Comisión de Género

Para la construcción de la Misión y Visión, se sugiere retomar los procedimientos indicados en la presente guía metodológica²⁶. Se presenta un ejemplo de Misión y Visión para el MHCP.

- **Misión de la Unidad de Género**

Promover una cultura institucional, orientada a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, procurando establecer relaciones laborales equitativas que nos conduzcan a la incorporación de las prácticas de género en el quehacer institucional a través de procesos educativos de capacitación y sensibilización, estudios e investigaciones, divulgación y promoción así como el acompañamiento técnico a las diferentes dependencias del Ministerio.

- **Visión de la Unidad de Género**

Institucionalizada las prácticas de género en el quehacer institucional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), y por ende en las diferentes Fases del Proceso de Formulación Presupuestaria, en sus Etapas de Ejecución, Monitoreo y Evaluación; contando con un personal de todos los niveles sensibilizados y capacitados, en un ambiente laboral solidario y humano.

Definición de cargos de trabajo, estructura funcional y organizacional de la Unidad de Género y Comisión de Género

La Unidad de Género debe contar al menos con los siguientes cargos:

- Coordinadora/or técnica/o
- Asistente técnica.
- Responsable del área de sensibilización y capacitación
- Responsable del área de Estudios e Investigación
- Responsable de monitoreo y Evaluación

Jerárquicamente la Unidad de Género institucional debe subordinarse a la Dirección superior.

²⁶ Capítulo VII, Fase 3, acápite 3.1

Integración de la Unidad y/o Comisión de género a la Comisión de Planificación y Presupuesto para la Formulación Presupuestaria.

La Unidad y/o Comisión de Género debe incluirse a la Comisión de Planificación y Presupuesto institucional integrada por las siguientes áreas institucionales: Dirección de Planificación, dirección de Administración Financiera, Recursos Humanos, Unidad de Inversión Pública, Unidad de Adquisiciones, Área de Formación, Información, Control Monitoreo y Seguimiento y Unidad Sustantiva proveedora de Servicios, para participar en todo el proceso presupuestario a fin de garantizar la incorporación de las prácticas de género.

Creación de una estrategia de sensibilización y capacitación

Una estrategia de sensibilización y capacitación significa tener identificadas todas las audiencias o actores involucrados en el proceso de reorganización, incluyendo sus intereses así como el abordaje que se utilizará con cada uno de ellos, para involucrarlos y comprometerlos con el proceso.

Etapa III: Formulación Presupuestaria con Prácticas de Género

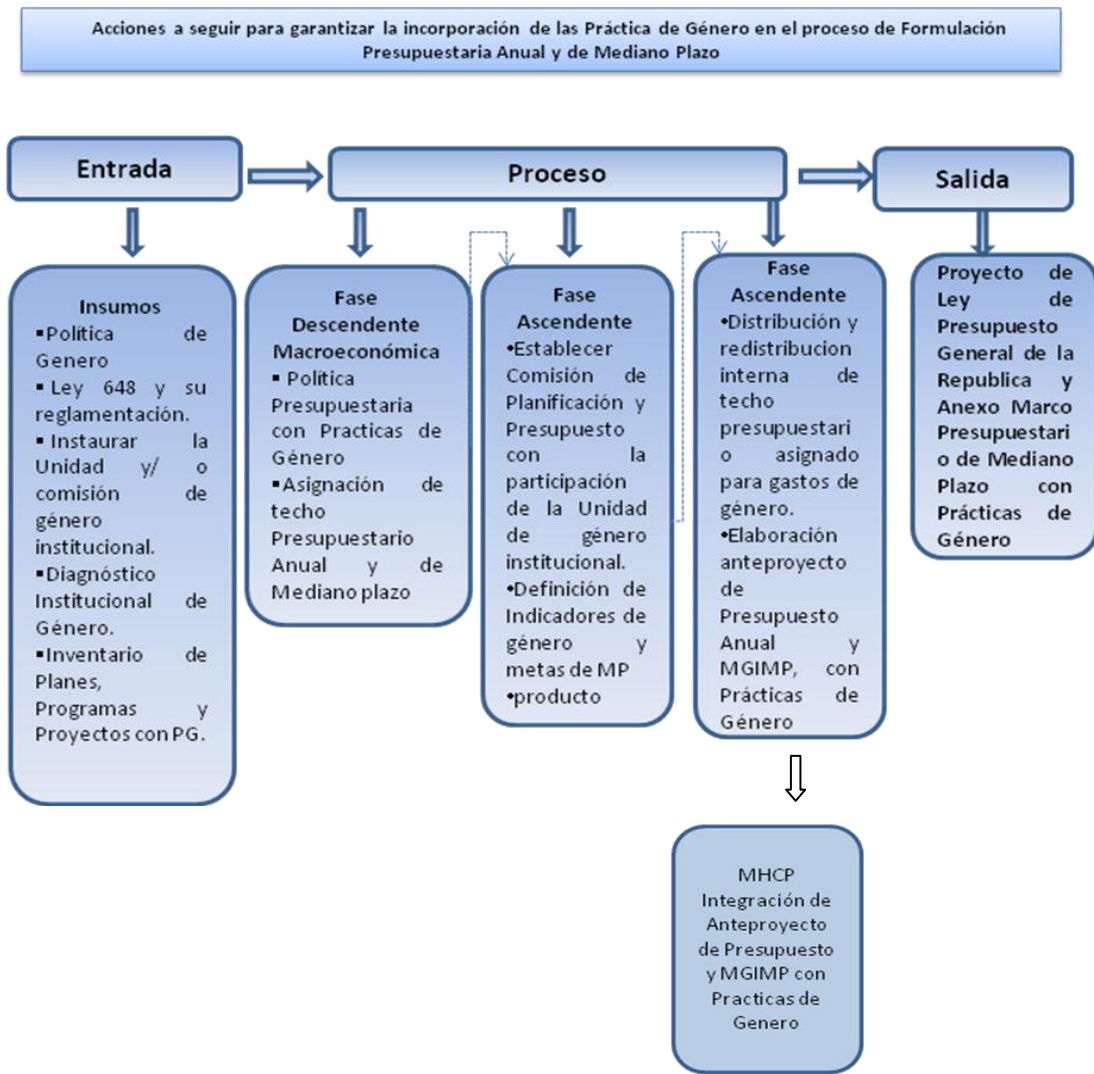
Para dar inicio al proceso de formulación presupuestaria anual y de mediano plazo se definen tres fases, que requieren de recursos financieros, humanos, de información y tecnológicos, necesarios para dar inicio al proceso de formulación, cuyo resultado es el proyecto de Ley Anual de Presupuesto General de la República y Anexo Marco Presupuestario de Mediano Plazo. Dichas fases se describen a continuación:

- 1) Fase Macroeconómica
- 2) **Fase Descendente**
- 3) **Fase Ascendente**

En el marco del Proceso de Formulación Presupuestaria que orienta el MHCP, se proponen otras acciones a ser incluidas en las diferentes Fases, con el objetivo de garantizar la incorporación de las Prácticas de Género en este proceso, tal como se ilustran en el siguiente esquema:

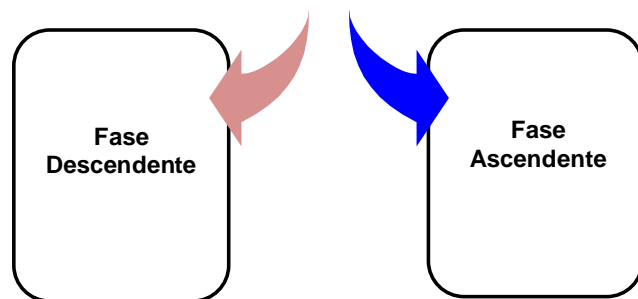


Esquema No. 2



Para efectos de este proceso de trabajo abordaremos cada una de las fases, haciendo énfasis en la **Fase Ascendente y Descendente**, por considerarlas directamente vinculadas al proceso presupuestario. A continuación se describen:

Etapa 3: Formulación del Proceso Presupuestario con Prácticas de Género

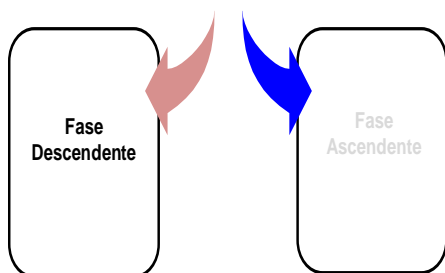


A. Fase Macroeconómica:

Reorientación de la Política Económica del gobierno en el Mediano Plazo. Constituye la primera Etapa del proceso Presupuestario, la realiza el Gabinete Económico y Técnicos del MHCP, Banco Central de Nicaragua, y SEPRES. Reorienta la política económica del gobierno en el mediano plazo. Dicha política involucra compromisos y acuerdos financieros de orden internacional e incluye la definición de la política fiscal, política monetaria, política comercial y política externa lo que permite obtener la visión de desarrollo del país.

B. Fase Descendente del Proceso de Formulación Presupuestaria

Etapa 3: Formulación del Proceso Presupuestario con Prácticas de Género



Constituye la segunda etapa del proceso presupuestario y está formada por la relación descendente del MHCP hacia los órganos e instituciones objeto de presupuesto quien funge como Órgano Rector del Sistema de Administración Financiera (Ley 550, arto 8, inciso a), el cual está integrado por los Subsistemas de Presupuesto, Tesorería, Crédito Público y Contabilidad Gubernamental (Ley 550, Arto 6).

Presupuesto, Tesorería, Crédito Público y Contabilidad Gubernamental (Ley 550, Arto 6).

Política Presupuestaria

En el mes de mayo se elabora la Política Presupuestaria, la que es aprobada y remitida a las instituciones a más tardar el 30 de Mayo de cada año (Ley 550, Arto 30). Esta política es el resultado del análisis del ámbito económico y fiscal considerándose como elementos básicos para ese análisis el PNDH, el programa Económico financiero, el marco Fiscal de Mediano Plazo, la Política de Endeudamiento y la Política de Inversión Pública según Ley 550, capítulo 3, Arto. 30.

Para incorporar las prácticas de género en los lineamientos de política presupuestaria, el MHCP a través de la Dirección General de Presupuesto en forma conjunta con el INIM revisará y ajustará

los lineamientos de Política Presupuestaria de cada año, con el propósito de guiar la formulación presupuestaria de mediano plazo con prácticas de género en las instituciones gubernamentales, facilitando así la construcción de indicadores de género y metas. A continuación se sugieren los siguientes pasos.

Pasos para la incorporación de género en la Formulación Presupuestaria

1. Firma de Acuerdo Ministerial

Firmar un acuerdo ministerial entre el rector del Sistema de Administración Financiera (MHCP) y el Rector de las Políticas de Género (INIM), a fin de garantizar la incorporación de género en la política presupuestaria y su sostenibilidad.

2. Política Presupuestaria con Prácticas de Género

El MHCP ya cuenta con lineamientos de Política Presupuestaria con Prácticas de Género incluyendo en los “Lineamientos de Política Presupuestaria para la Formulación del Anteproyecto de Presupuesto 2011 y Presupuesto de Mediano Plazo 2011-2014”, los que a continuación se describen:

Ámbito Política Fiscal: Principales Prioridades Sociales y Económicas

Inciso k: “asignar mayores recursos en áreas institucionales destinadas a apoyar la equidad de género tanto en el área de educación como en salud, bienestar social, trabajo y área productiva, entre otros, con el objetivo de mejorar las condiciones de vida y derecho de las mujeres, como sujetos de cambios sociales y del desarrollo.”

Política para la Formulación del Marco Presupuestario de Mediano Plazo.

Aspectos Normativos y Directrices Generales.

Inciso d: “las instituciones deben considerar en sus proyecciones físicas y financieras de programas y proyectos, la incorporación de prácticas de género a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres”.

3. Guía del Marco de Gasto Institucional de Mediano Plazo (MGIMP) con Prácticas de Género

El MHCP Actualizará e incorporará género a la guía metodológica del Marco de Gasto Institucional de Mediano Plazo retomando los pasos definidos para la construcción de indicadores de género²⁷,

4. Manuales del Proceso Presupuestario con Prácticas de Género

El MHCP actualizará e incorporará género a los Manuales de Procedimientos Presupuestarios: Formulación, Programación y Reprogramación de la Ejecución, Modificaciones presupuestarias, Seguimiento y Evaluación presupuestaria.

5. Tabla básica de género

Es un instrumento que identifica el gasto de género en Planes, Programas y Proyectos institucionales y que permitirá identificar el gasto destinado a alcanzar la equidad en los Planes, Programas y Proyectos institucionales. La misma describe los niveles de incidencia para facilitar su operatividad presupuestaria.

Tabla No.4

Asignación Presupuestaria a Programas con Prácticas de Género

Nombre de la Institución: _____

Año de Ejecución: _____

Tabla Básica de Género

Nombre del Programa	Monto Total Para el Programa (C\$)	Monto asignado para Prácticas de Género (C\$)	% del Monto en Gasto de Género	Nivel de Incidencia del Programa

²⁷ Los mismos se describen en la presente guía metodológica, Capítulo VII, Fase 3, inciso 3.3

Las instituciones deben remitir a la Dirección de Presupuesto del MHCP el listado de Planes, Programas o Proyectos con prácticas de Género y su nivel de Incidencia.

5.1 Reporte en el SIGFA de PPP con gastos de género

Como consecuencia de la elaboración de la tabla básica de género, el MHCP diseñará una salida de información (reporte) en el SIGFA que muestre el gasto de género en los Programas por institución, catalogados como Programas Institucionales con Prácticas de Género.

En las salidas de información de la ejecución presupuestaria de cada año se contará con el reporte del gasto de género de los Planes, Programas y Proyectos de las instituciones, el que contendrá los montos financieros ejecutados con Prácticas de Género y el detalle de los Programas Institucionales establecidos en la Formulación.

5.2 Niveles de Incidencia para la aplicación del gasto en género

Primer Nivel de Incidencia: Mejorar en forma directa las necesidades y garantizar los derechos particulares de las mujeres.

Este tipo de gasto se ve reforzado en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo Humano, en la política de género del GRUN, en la Ley de Igualdad de Derechos y oportunidades que incluyen las prioridades del gobierno en pro del mejoramiento de las condiciones de vida de los grupos más empobrecidos (particularmente las mujeres) así como la restitución de sus derechos. En este nivel se clasifican:

- Los programas que analizan la realidad social de las mujeres en el territorio así como de los recursos nacionales y locales asignados a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y del reconocimiento y restitución de los derechos de las mujeres. (Programa de Autoempleo, Programas de seguridad alimentaria y nutricional: Hambre Cero, Usura Cero; Programas orientados a al Fortalecimiento de las Capacidades Técnicas de las mujeres.

- Los programas que promueven para las mujeres trabajo digno, en condiciones dignas, con seguridad sin riesgo de sufrir accidentes, bien pagados con incentivos, reconocimientos, bonos por su actividad laboral.

Segundo Nivel de Incidencia: Fortalecer los Gastos sociales dirigidos al acceso a bienes y servicios de cuidado humano y de reproducción.

Se clasifican como el gasto en género en este segundo nivel de incidencia los Programas orientados a la movilización y distribución de recursos de forma equitativa para la construcción de una sociedad de igualdad y equidad en el goce de los derechos humanos y bienestar social, ejemplo : (Atención del binomio madre/hijo, Centro de Desarrollo Infantil, Servicios de Salud en I y II nivel de atención: hospitales dedicados a la atención de la mujer, (Bertha Calderón) casas materna, auto cuidado de salud, higiene y seguridad laboral, los programas de nutrición y servicios de salud reproductiva, los programas de construcción de vivienda y abastecimiento de agua y saneamiento básico, entre otros. Los programas orientados a la educación básica y técnica.

Tercer Nivel de Incidencia: Formación, educación y promoción orientada a mejorar las relaciones de género.

Los programas que promueven en las mujeres conciencia de ciudadanía, de derechos, de participación y poder; en los ámbitos económicos, social, político, ideológico y cultural.

Programas orientados a la creación de capacidades para el emprendedurismo, Talleres sobre derechos laborales, procesos de educación continuo sobre prácticas de género, los programas orientados a las costumbres tradiciones, religiosidades, bailes, danzas y cantos.

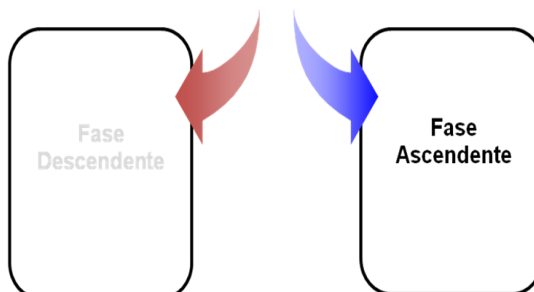
Programas orientados a la sensibilización para asumir una conciencia y una praxis para desestructurar todas las condiciones que niegan la humanidad y dignidad de las mujeres.

Finalmente en esta fase descendente, las instituciones deberán generar sus estadísticas de Género de la prestación de servicios, incluidos sus indicadores de género, para complementar la información con el reporte del SIGFA, de tal forma que sirva de base para la evaluación de las Prácticas de Género en el PGR

C. Fase Ascendente del Proceso de Formulación Presupuestaria

La fase ascendente constituye la tercera Fase del proceso de Formulación Presupuestaria, representa también la relación de cada institución hacia el MHCP, quienes remiten a finales de Junio a la Dirección General de Presupuesto la Demanda de Mediano Plazo, la que se elabora conforme

Etapa 3: Formulación del Proceso Presupuestario con Prácticas de Género



lineamientos generales y a la Estrategia Institucional. En esta fase se destaca la asignación definitiva de techos presupuestarios a las instituciones, como producto del análisis de la demanda institucional.

Para incorporar las prácticas de género en esta fase, se requiere identificar la situación actual en término de la presencia o ausencia de prácticas de género en los planes, programas y proyectos, así como la existencia o no de indicadores de género. A continuación se describen los pasos requeridos para este fin: Diagnóstico institucional de género; Inventario de planes, programas y proyectos; Construcción de indicadores de género; y Planes, Programas y Proyectos clasificados con PG incluidos en Estructura Programática.

C.1 Diagnóstico Institucional de Género

- Revisión y análisis documental del marco legal y político
Análisis del contexto.
- Organización interna para la realización del Diagnóstico.
- Recolección de información cualitativa y cuantitativa del quehacer institucional, con respecto a la igualdad y equidad de género.
- Procesamiento y Análisis de la Información

- Realización del Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA).
- Revisión e inclusión del género en la Misión de la Institución.
- Revisión e inclusión del género en la Visión de la Institución.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico

C.2 Inventario de Planes, Programas y Proyectos institucionales con Prácticas de Género.

- a) Definición de Instrumentos para el levantamiento de Inventario.
- b) Realización de entrevistas y sesiones de trabajo.
- c) Procesamiento y análisis de la información recopilada.
- d) Divulgación y comunicación de los resultados y hallazgos encontrados en el inventario de planes, programas y proyectos con prácticas de género.
- e) Ubicación de Programas y Proyectos Institucionales con PG en los Niveles de Incidencia **para la ubicación del Gasto en Género** se selecciona un Programa de la Estructura Programática de la Institución, dirigido a beneficiar a hombres y mujeres al que se le aplica un instrumento para calcular el Gasto de Género en todo su contenido.

Pasos para la ubicación del gasto de género

- Ubicar a nivel de la estructura programática de la institución el programa o proyecto que este dirigido a beneficiar a hombres y mujeres.
- Identificar la fuente de financiamiento si es de rentas del tesoro o donaciones externas, pudiéndosele aplicar el marcaje a las dos fuentes.
- Delimitar la asignación de techo presupuestario a dicho programa o proyecto.
- Restar los gastos administrativos y otros gastos a dicha asignación presupuestaria, lo que da como resultado el subtotal directo para la realización del ejercicio del marcaje.

- Identificar a los grupos poblacionales que están siendo beneficiados por dichos programas o proyectos (Destino de Atención).
- Realización de la ponderación del % de hombres y mujeres que están siendo atendidos en el programa.
- Calculo del monto real del techo presupuestario asignado a hombres y mujeres en correspondencia al monto subtotal directo.

A continuación se presentan dos ejemplos del gasto de género aplicados en el MINSA y MITRAB, con un análisis aproximado de la asignación presupuestaria para el Gasto de Género en los programas identificados.

Tabla No. 5
Ministerio del Trabajo (MITRAB)
Nombre del Programa: Inspectoría General del Trabajo
Año 2009 (Miles de Córdobas)

Fuente de Financiamiento (1)	Asignación al Programa (2)	Menos Gastos (3)		Sub Total Directo (4=2-3)	Destino de Atención			Ponderación			Monto		
		Admón.	Otros		H (5)	M (6)	Total (7=5+6)	H (8=5/7)	M (9=6/7)	Total (10=100%)	H (11)	M (12)	Total (13)
11	13,473,008.12	2,028,183.00	0	11,444,825.12	141,313	88,078	229,391	0.62	0.38	100	7,095,791.57	4,349,033.54	11,444,825.12

H: Hombres

M: Mujeres

Columna11: (4*8) sub total directo por la ponderación hombres

Columna 12: (4*9) sub total directo por la ponderación mujeres

Columna 13: (11+12)= 4

Tabla No.6
Ministerio de Salud (MINSA)
Nombre del Programa: VIH-SIDA
Año 2010 (Montos en Dólares)

Fuente de Financiamiento (1)	Asignación al Programa (2)	Menos Gastos (3)		Sub Total Directo (4=2-3)	Destino de Atención			Ponderación			Monto		
		Admón.	Otros		H (5)	M (6)	Total (7=5+6)	H (8=5/7)	M (9=6/7)	Total (10=100%)	H (11)	M (12)	Total (13)
Fondo Global (POA Año 1)	5,748,624.23	399,604.6	0	5,349,019.63	55,839	103,701	159,540	0.35	0.65	100	1,872,156.88	3,476,862.76	5,349,019.63

H: Hombres

M: Mujeres

Columna11: (4*8) sub total directo por la ponderación hombres

Columna 12: (4*9) sub total directo por la ponderación mujeres

Columna 13: (11+12)= 4

Fuente: Elaboración propia del equipo consultor

C.3 Construcción de Indicadores de Género a nivel institucional.

Procedimientos aplicados en el MINSA y MITRAB para construir indicadores de género

- a. Análisis del contenido del plan, programa o proyecto
- b. Revisión del Plan Estratégico Institucional
- c. Análisis de los objetivos de cada programa para identificar las metas cuantitativas y cualitativas con prácticas de género.
- d. Identificación de brechas de género en los planes, programas y proyectos, como paso fundamental en la definición de los indicadores de género.
- e. Caracterización del indicador, si es de desempeño, resultados o de impacto.
- f. Revisión minuciosa de los indicadores por plan, programa, y proyecto tomando en cuenta 3 elementos: acceso, población vulnerable y situación de brechas de género en el sector, plan, programa o proyecto.
- g. Análisis del Índice de concentración de un determinado sexo que recibe el servicio, índice de distribución del beneficio que reciben hombres y mujeres.
- h. Análisis comparativo de los indicadores existentes en cuanto a ausencia e invisibilidad de género, con respecto al servicio ofrecido.
- i. Definición y Validación de Indicadores de género.
- j. Elaboración de ficha técnica para cada indicador.
- k. Incorporación de los indicadores de Género en el Marco de Gasto Institucional de Mediano Plazo y Presupuesto General de la República.

C.4 Planes Programas y Proyectos con Prácticas Género en la Estructura Programática

- a) Selección Institucional de PPP²⁸ con PG incluidos en la Estructura Programática.
- b) Integración de PPP con PG y su nivel de Incidencia en grupos poblacionales en el SIGFA.
- c) Ministerio de Hacienda y Crédito Público prepara elaboración de reporte del SIGFA.

²⁸ PPP: Plan, Programa y Proyecto

Etapa IV: Ejecución Presupuestaria de Planes, Programas y Proyectos con Prácticas de Género.

La etapa de ejecución presupuestaria requiere que las instituciones asuman la implementación del marco normativo, la política presupuestaria con prácticas de género y normas y procedimientos de ejecución y control presupuestario que orienta el MHCP.

ETAPAS PARA LA INCORPORACION DE LAS PRACTICAS DE GENERO EN EL PROCESO PRESUPUESTARIO



Se requiere que el MHCP e INIM le den seguimiento a la ejecución presupuestaria con prácticas de género. Para ello es necesaria la asignación de techos presupuestarios a planes, programas y proyectos institucionales, con el fin de evidenciar cambios en la redistribución histórica del presupuesto institucional, como también avanzar hacia el logro de la equidad y reducción de brechas de género entre los diferentes grupos poblacionales.

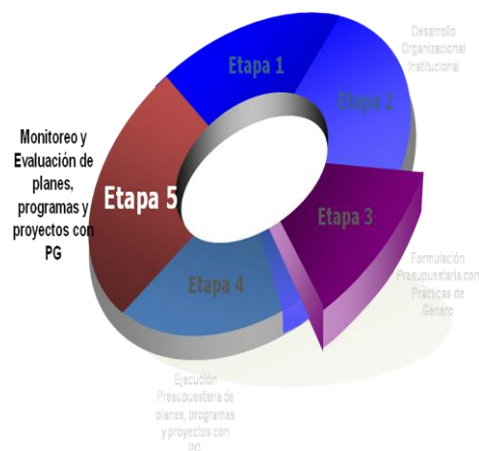
El MHCP cuenta con propuesta de documento “Normas y Procedimientos de Ejecución y Control Presupuestario 2011, con Prácticas de Género”²⁹. El cual constituye un primer intento y referente a ser considerado para la formulación del presupuesto 2012, así como también en la fase de la ejecución presupuestaria, y por consiguiente en el monitoreo, seguimiento y evaluación de la implementación del proceso presupuestario 2011.

²⁹ Documento: Propuesta Normas y Procedimientos de control y ejecución presupuestaria con Practicas de Genero 2011”

Etapa V: Monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos con Prácticas de Género.

Esta etapa requiere de la transversalización de las prácticas de género en el sistema de información presupuestaria y sistema de información estadístico nacional e institucional. A continuación se describen los pasos a seguir:

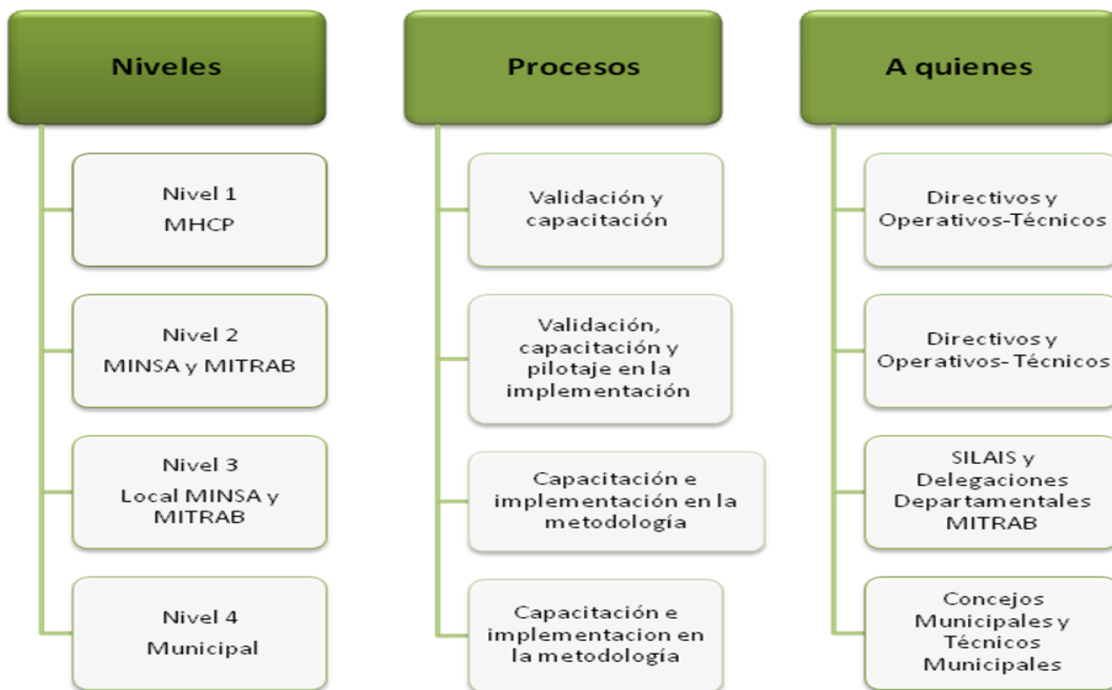
- Revisión y ajustes a los sistemas de información y formatos de registro institucional, para incorporar prácticas de género.
- Sistemas de información del proceso presupuestario: SIGFA, SIGFAFOR y Sistema de Seguimiento Físico, desagregados por sexo, grupos atareos y étnico.
- Transversalización de acciones con prácticas de género por área o dirección en las instituciones.
- Formación en género a las integrantes de la comisión de género.
- Plan de acción de la comisión de género por área.



Capítulo VI: Niveles de Aplicación de la Metodología

Dada la complejidad de incorporar las prácticas de género en el proceso presupuestario y lo novedoso de este tema, se considera necesario que para garantizar la implementación de la “Metodología” en el PGR y MGIMP, es indispensable especificar a qué niveles se aplicará la misma, los procesos a desarrollar y actores claves involucrados en cada uno de los niveles; presentados en el siguiente esquema:

Gráfico No. 8
Niveles de Aplicación de la Metodología



Fuente: Elaboración propia del equipo consultor

Capítulo VII: Proposiciones y Recomendaciones

1. Que el Instituto Nicaragüense de la Mujer en su calidad de garante del cumplimiento de los objetivos de esta consultoría, le dé seguimiento al proceso de validación e implementación de la Metodología elaborada en las instituciones involucradas en esta iniciativa.
2. Dar a conocer a tomadores y tomadoras de decisión, en las diferentes Instituciones del Estado y otras instancias de los gobiernos locales, la magnitud del compromiso asumido por el GRUN en cuanto a esta consultoría y el Marco Jurídico que la sustenta.
3. Indispensable el fortalecimiento y creación de capacidades institucionales para poder incorporar las prácticas de género en el PGR, MGIMP; a través de la Asistencia técnica y capacitación sistemática en los Ministerios involucrados, en lo que concierne a la capacitación e implementación de la Metodología
4. Que el MHCP capacite de manera particular en la temática de Presupuestos con Prácticas de Género, a especialistas de Presupuestos de Mediano Plazo, que asisten técnicamente las instituciones en la formulación del proceso.
5. Que el compromiso del gobierno con las prácticas de género, continúe materializándose en la práctica y de forma coherente, partiendo de la entidad de Administración Financiera, que nos conduzca a una verdadera equidad fiscal.
6. Debe elaborarse una Estrategia que eduque en una cultura organizativa de elaborar presupuestos con Prácticas de Género en todas las instituciones del Estado que reciben asignación de techos presupuestarios del Tesoro Nacional.
7. Debe hacerse una revisión de las líneas estratégicas y los objetivos estratégicos, incluyendo el MGIMP 2011-2013, en las instituciones involucradas, como de cada uno de los programas, con el propósito de contar con indicadores de género que permitan visibilizar el impacto de género en el uso del fondo público, debilidad que fue detectada a la luz de la elaboración de esta metodología, a través del Inventario de los planes, programas y proyectos con prácticas de género.
8. Debe darse una relación de trabajo sistemática y sostenida entre el proceso de la Planificación y Presupuestación a fin de que se logre la integralidad de las prácticas de

género y por consiguiente se visibilicen los montos presupuestarios destinados a la población de mujeres, niñez, adolescencia, tercera edad, población nativa, discapacitados/as de cara a la equidad y disminución de las brechas de desigualdad con respecto al ejercicio de los derechos y el acceso a oportunidades.

9. Se requiere que el MINSA, MITRAB y MHCP, integren de manera conjunta al proceso de Presupuestación la dirección de planificación y presupuesto, con el fin de asumir de forma consensuada, los retos y desafíos planteados por el GRUN y las instituciones involucradas a fin de dar respuestas a las demandas institucionales.
10. Creación de las Unidades y/o Comisiones de Género dentro de los Ministerios involucrados, se debe formar un grupo impulsor con representación de las diferentes áreas sustantivas con énfasis en las vinculadas al proceso presupuestario para que apoye y dé sostenimiento a los objetivos y actividades estratégicas que se deriven de esas Comisiones. En el MHCP, ya se ha iniciado este proceso a través de la dirección superior de este Ministerio.
11. Fomentar en el MINSA, MITRAB y MHCP una comunicación fluida entre actores claves y tomadores de decisiones de manera particular en las unidades de Planificación y Presupuestación, y Unidad y/o Comisión de Género, con el objetivo de contar con información coherente, uniforme y confiable ya sea desde lo cualitativo como lo cuantitativo.
12. Definir una estrategia factible, para MINSA y MITRAB dirigida al cómo los y las actores claves del proceso presupuestario, se apropien de conocimientos sobre las prácticas de género y su articulación en la Estructura Programática de cada uno de los Ministerios.
13. Se requiere que el MHCP, capacite a las instituciones del Estado en la metodología de costeo de actividades diferenciadas entre hombres y mujeres, como una forma de identificar el “Gasto en Género” para hombres y mujeres.
14. Que el proceso de planificación y presupuestación institucional se realice tanto en el nivel nacional como en el nivel local con la participación ciudadana, con el objetivo de incorporar las demandas reales y propuestas de hombres y mujeres, particularmente de estas últimas.

15. Que el MHCP vela por el cumplimiento de la calendarización definida para la formulación del proceso presupuestario por una justa y saludable razón; que las instituciones a nivel local tengan el tiempo necesario para las consultas.
16. Que durante el proceso de implementación de la Metodología en los respectivos Ministerios se recopilen las diferentes sugerencias, observaciones, críticas y/o aportes con miras al enriquecimiento de su contenido.

Bibliografía Consultada

- Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Presupuesto General de la República 2010
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Anexo al Presupuesto General de la República “Marco Presupuestario de Mediano Plazo 2010-2013”.
- Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM-México), El Parlamento, El Presupuesto y el Género: Manual para Parlamentarios NO. 6, 2005; UNIFEM, PNUD, Instituto del Banco Mundial, Unión Interparlamentaria
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), Guía para el Diagnóstico de las brechas de género: Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género, , CR, 2008.
- Ministerio de Salud (MINSa), Modelo de Salud Familiar y Comunitario (MOSAFC.) 2007
- Ministerio de Salud, Planes Nacionales de Salud 2008, 2009 y 2010
- Ministerio de Salud, Listado de Indicadores de Salud 2008, 2009 y 2010
- Ministerio de Salud, Planes Operativos Anuales 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010
- Ministerio de Salud, División Gral. de Planificación y Desarrollo División Gral. Administrativa Financiera, Sept. 2009.
- Ministerio de Salud (MINSa), Marco de Gasto Institucional de Mediano Plazo 2010 y 2013
- Ministerio del Trabajo, Marco de Gasto Institucional de Mediano Plazo 2008, 2009 y 2010.
- Marco Presupuestario de Mediano Plazo 2010-2013. MINSa-MHCP
- Marco Presupuestario de Mediano Plazo 2010- 2013, MITRAB-MHCP
- Martha Lamas, Construcción Social de Género,
- Martín Baró, Socialización del Género.
- Marcela Lagarde, La identidad de Género.
- Universidad Centroamericana (UCA), Programa Interdisciplinario de Género (PIEG), Maestría “Perspectiva de Género y Desarrollo”: Planificación del Desarrollo, Gestión Institucional y Género, 2007-2008.
- Universidad Centroamericana (UCA), Programa Interdisciplinario de Género (PIEG) Maestría “Perspectiva de Género y Desarrollo”: Políticas Públicas desde la Perspectiva de Género. 2007-2008.
- Cooperación Técnica Alemana (GTZ), Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Género Corresponsabilidad entre Trabajo Productivo y Presupuestos Públicos, Caso Nicaragua, México Junio 2007.
- Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, (UNIFEM) Seguimientos de Presupuestos Gubernamentales para el Cumplimiento de la CEDAW, Informe para UNIFEM, Diana Elson, Department, of Sociology, University of Essex, Julio 2005; Traducción del Inglés: Verónica Torrecillas.
- Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, (UNIFEM), Presupuestos Sensibles al Género, Conceptos y Elementos básicos: Guía para la Formulación de Presupuestos Públicos con enfoque de Género en el Sector Salud, Primera Edición 2006.
- Ministerio del Trabajo (MITRAB), Plan Estratégico 2007-2011, Managua, marzo 2007.
- Secretaría Presidencial de la Mujer, (SEPREN), Guatemala, Manual Metodológico para la construcción y uso de Indicadores de Género, Diciembre 2005.
- Instituto Anda Luz de la Mujer, Indicadores de Género: Guía Práctica

- Comisión Económica Para América Latina,(CEPAL) Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas (PNUD). Molly Pollack, Serie Mujer y Desarrollo: Reflexiones sobre los indicadores del Mercado de Trabajo para el Diseño de Políticas para un Enfoque basado en Género. Santiago de Chile, Julio 1997.
- Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, (UNIFEM). Programas Presupuestos Sensibles al Género- Brasil Cono Sur, Aportes a los Presupuestos Sensibles al Género: experiencias y Reflexiones de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. Brasilia 2008.
- Ministerio del Trabajo (MITRAB) Agenda Laboral 2007, 2008, 2009 y I Semestre, 2010
- Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional- Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM). Ruta del Empoderamiento para la restitución de derechos de las mujeres en Nicaragua, Managua. Agosto del 2010
- Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional. Cartilla Popular de Género. Junio 2010

Instructivos y Anexos.

Instructivo	1 para Matriz número 1.
Instructivo	2 para Matriz número 2.
Instructivo	3 para Matriz número 3.
Instructivo	4 para Matriz número 4.
Anexo 1.	Matriz de inventario de Planes, Programas y Proyectos
Anexo 2.	Matriz de indicadores con Programas y Proyectos
Anexo 3.	Matriz de Planes, Programas y Proyectos con análisis de género
Anexo 4.	Matriz de Planes, Programas y Proyectos con techos presupuestarios para mujeres
Anexo 5.	Fichas de Programas MINSa
Anexo 6.	Fichas de Programas MITRAB
Anexo 7.	Guía de entrevista para actores claves
Anexo 8.	Ejemplo de Ficha de un Indicador de acuerdo a metodología INIDE-MINSa
Anexo 9.	Ejemplo de Ficha de un Indicador de acuerdo a metodología INIDE-MITRAB
Anexo 10.	Ejemplo de Tabla Básica del Gasto de Género MINSa
Anexo 11.	Ejemplo de Tabla Básica del Gasto de Género MITRAB
Anexo 12.	Ejemplo de Matriz de Inventario de Planes, Programas y Proyectos MINSa
Anexo 13.	Ejemplo de Matriz de Inventario de Planes, Programas y Proyectos MITRAB