

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Estrategia de Equidad de Género PNUD Nicaragua 2014 - 2017

Oficina de Nicaragua

18/07/2014

Contenido

1. Introducción: El trabajo para la equidad de género en PNUD Nicaragua.....	5
2. El enfoque de género en las intervenciones para el desarrollo.....	7
3. Marco Normativo Internacional hacia la Igualdad de Género.....	8
4. Principales instrumentos de Políticas y normativas nacionales hacia la igualdad de género. .	10
5. La situación de país en materia de género	11
6. PNUD y su compromiso con la igualdad de género:	16
7. Autovaloración de competencias y conocimientos en género del personal de PNUD Nicaragua.	17
8. Líneas estratégicas para la equidad de género en el PNUD Nicaragua 2014-2017	20
Objetivo de la Estrategia de Equidad de Género PNUD Nicaragua:	21
8.1. Línea estratégica 1. Institucionalización y apropiación del enfoque de género en la oficina de Nicaragua.....	21
Resultado 1.1. Sistema de gestión de la estrategia de género efectivo.	22
Resultado 1.2. Personal con competencias, conocimientos y comprometido con el enfoque de equidad de género.	23
Resultado 1.3. Guías, instrumentos y procedimientos con enfoque de equidad de género aplicados en el ciclo de programación.	24
Resultado 1.4. Plan para la prevención de la violencia laboral y acoso sexual implementado en la oficina de país.....	25
Resultado 1.5. Estrategia de comunicación y gestión del conocimiento integran e implementan el enfoque de equidad de género.	26
8.2. Línea estratégica 2. PNUD desarrolla capacidades nacionales y locales para fomentar el Desarrollo Humano Sostenible con la igualdad de género.	27
Resultado 2.1. Fortalecidas las capacidades nacionales y locales para la elaboración e implementación de políticas y/o estrategias que promueven la equidad de género en la gestión de recursos naturales y en la gestión de reducción de riesgo.	Error! Bookmark not defined.
Resultado 2.2. Impulsadas iniciativas de fomento de empoderamiento económico de mujeres.	29
Resultado 2.3. Promovidos y fortalecidos los mecanismos de igualdad de género en los procesos que de gobernanza a nivel nacional y local.	30
Resultado 2.4. Fortalecidas las capacidades nacionales y locales para la prevención y el acceso a la justicia de las víctimas de violencia basada en género.	30

8.3. Línea Estratégica 3. Estrategias de alianzas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	31
Resultado 3.1. Consolidadas alianzas con el SNU, Cooperación, Sociedad Civil, Academia y Sector Privado hacia el progreso de la igualdad de género.....	31
9. Mecanismo de Implementación de la Estrategia de Equidad de Género.....	32
10. Glosario.	34
11. Bibliografía.	40
12. Anexos.....	42
Anexo 1. Plan de Aprendizaje 2014-2017.	42
Anexo 2. Plan de Acción de la Estrategia de Equidad de Género 2014-2017.	42
Anexo 3. TDR Grupo de Género de PNUD.....	42
Anexo 4. Funcionamiento del Área de Género.	42
Anexo 5. Plan de Monitoreo de la Estrategia de Equidad de Género 2014-2017.	42

1. Introducción: El trabajo para la equidad de género en PNUD Nicaragua.

El PNUD considera la equidad de género como una condición necesaria para alcanzar el desarrollo humano. Este compromiso está claramente reflejado en su Plan Estratégico 2014-2017, expresado transversalmente desde el análisis de la situación hasta la inclusión de un resultado específico para el alcance de la igualdad entre los géneros.

Recientemente se aprobó la Estrategia de Equidad de Género 2014-2017 en la que el PNUD establece que a través de la promoción de la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres, aportará a alcanzar un mundo más incluyente, sostenible y resiliente. Partiendo de que la igualdad de género es parte de los derechos humanos fundamentales.

La oficina de PNUD Nicaragua, ha trabajado por la transversalización del enfoque de Equidad de Género desde el año 2006. En este marco se han realizado diferentes acciones, entre las que se pueden enumerar:

- Diagnóstico de género en la oficina y la definición de una estrategia de trabajo.
- La constitución del área de género con su presupuesto asignado.
- Asistencia técnica en género a las demás áreas, así como el seguimiento de la incorporación de la equidad de género en los proyectos/programas del área.
- Desarrollo de capacidades en género del personal de PNUD así como de socios claves de la agencia. En este sentido se impulsó un diplomado en género dirigido a todo el personal de PNUD, extendido a contrapartes y otras agencias del sistema.
- La conformación del Grupo de Género, integrado por un punto focal de cada área de la agencia.

En el 2013, Nicaragua afianza su compromiso por el desarrollo al aplicar en el segundo pilotaje del Sello de la Equidad impulsado por PNUD global, tras siete años de experiencia impulsando la equidad de género en la oficina de país. Los resultados de la evaluación del sello, identifican las fortalezas de la oficina en materia de género, así como puertas de entrada para el fortalecimiento en el proceso de transversalización. Es así que se identifica la necesidad de actualizar la estrategia de género en la oficina, para guiar con efectividad las acciones en los próximos 4 años.

La presente actualización de la estrategia de género de PNUD Nicaragua se definió a través de un proceso participativo, en el que se estudiaron documentos diversos relacionados con el proceso de transversalización en la oficina de Nicaragua. Además se consideraron las prioridades de la agencia contenidas en el Plan Estratégico Global 2014-2017, así como en la Estrategia de Género Global de PNUD. Así mismo se tomaron en cuenta las Prioridades Nacionales contenidas tanto en el Documento de País como en el Marco de Acción Nacional de las Naciones Unidas y se analizaron a la luz de la Política de Género del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, del Plan Nacional de Desarrollo Humano y las leyes de fomento a la igualdad del país. Toda esta información se analizó relacionándola con las evaluaciones y recomendaciones del Sello de Equidad y la experiencia del proceso de transversalización de la equidad de género en el PNUD.

Este proceso de actualización incluyó una encuesta dirigida a todo el personal de la oficina de país con el objetivo de obtener una autovaloración de las competencias y conocimientos en género del personal. También se desarrollaron entrevistas semiestructuradas a las personas que integran el Grupo de Género para conocer su visión sobre la ruta requerida para la definición de esta estrategia. Una vez procesada toda esta información se discutió la propuesta con el Grupo de Género en diversos espacios, tanto grupales como individuales.

En la primera parte del documento se presenta una reseña del enfoque de género en el marco del paradigma del desarrollo humano. Posteriormente se describe un resumen de los principales instrumentos de incidencia pública del marco normativo internacional para la promoción del desarrollo con igualdad de género, seguido del marco político y normativo nacional que sirven de instrumento para el fomento de la igualdad de género en el país.

A continuación se realiza un breve recorrido por la situación de la mujer en Nicaragua, principalmente aquellos aspectos destacados en las prioridades estratégicas del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Nicaragua 2013-2017. Posteriormente se expone el compromiso de PNUD con la igualdad de género, seguido de los principales resultados de la Autovaloración de competencias y conocimientos en género del personal PNUD Nicaragua realizado en el marco de la actualización de la presente estrategia.

La siguiente sección describe las líneas estratégicas con sus resultados para el alcance del objetivo de la Estrategia de Equidad de Género. Y la última sección del documento se describe el mecanismo para la implementación de la presente estrategia y los respectivos anexos.

2. El enfoque de género en las intervenciones para el desarrollo

Utilizar el enfoque de género en las intervenciones para el desarrollo, tanto en la práctica como en el análisis, garantiza la eficacia de la intervención al mismo tiempo que apuesta por la igualdad. El análisis de género muestra que existe la discriminación hacia las mujeres, que ellas y los hombres tienen necesidades y condiciones muy diferentes, así pues ayuda a identificar dónde están las brechas de desigualdad y cómo se pueden reducir de manera más rápida estas brechas. Los principales enfoques que se han utilizado en las intervenciones para el desarrollo son el enfoque Mujer en Desarrollo (MED) y Género en Desarrollo (GED).

El enfoque Mujer en Desarrollo parte de la premisa de que la mujer constituye un recurso no aprovechado que puede aportar económicamente al desarrollo, considera así a las mujeres como actores claves en el sistema económico y que su ausencia en la planificación desaprovecha su potencial aporte. Este enfoque se caracteriza por hacer énfasis en la mujer y fomentar mayor participación de las mujeres en los servicios y beneficios, el análisis se centra en el trabajo producto de las mujeres, la división sexual del trabajo y el impacto de los proyectos de desarrollo sobre las mujeres.

El enfoque de Género en Desarrollo plantea el análisis de las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres. Este enfoque señala que por las diferencias biológicas las mujeres han sido sistemáticamente subordinadas (Moser). De esta manera con el enfoque de género, se reconoce que no sólo es una cuestión de trabajos distintos y cantidades de hombres y mujeres que participan de los planes de desarrollo, señala que en las sociedades hay desigualdades en las relaciones, donde los hombres tienen más poder que las mujeres y esto es la causa estructural de la desigualdad. Es así que el enfoque de género se dirige hacia la búsqueda del empoderamiento de las mujeres y a la redefinición de las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

Y por otro lado el paradigma del desarrollo humano pone en el centro de todos los esfuerzos del desarrollo a las personas (sus necesidades, sus aspiraciones, sus opciones) y al establecer el bienestar humano como objetivo central del desarrollo, se abren muchas posibilidades para la transformación de las relaciones de género y la mejora de la condición de las mujeres. Posibilidades que una visión economicista del desarrollo no permite. PNUD dio un paso definitivo al señalar en el Informe sobre Desarrollo Humano de 1995, titulado *Género y Desarrollo Humano*

que “sólo es posible hablar de verdadero desarrollo cuando todos los seres humanos, mujeres y hombres, tienen la posibilidad de disfrutar de los mismos derechos y opciones”.¹

Para PNUD, la igualdad entre los géneros está basada en las normas y los principios internacionales de derechos humanos. Prioriza la incorporación de la perspectiva de género, ya que considera que para el desarrollo humano sostenible se deben diseñar estrategias para alcanzar la igualdad entre los géneros², así responder al bienestar equitativo a las personas y de acuerdo su propio desarrollo.

En este contexto, la publicación por el PNUD de su primer Informe de Desarrollo Humano, en 1990, representa un importante punto de inflexión en la conceptualización del desarrollo. El paradigma del desarrollo humano plantea como objetivo central del desarrollo la ampliación de las oportunidades de las personas para elegir las mejores opciones dentro de varias alternativas. Para ello implicó asumir en el informe de desarrollo humano, entre otras cosas, dos nuevos índices: el Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) que ajusta el IDH en las disparidades de género y el Índice de Potenciación de Género (IPG) que intenta evaluar el poder político y económico comparado de hombres y mujeres. Estos indicadores constituyen valiosos aportes del PNUD tanto al análisis de género, como a la visibilidad de la problemática de las mujeres a nivel mundial.

3. Marco Normativo Internacional hacia la Igualdad de Género

En el camino por alcanzar la igualdad de las mujeres, se han logrado importantes avances en el reconocimiento de sus derechos humanos. A lo largo del último siglo se han promulgado una serie de instrumentos reconocidos, como el marco normativo internacional, para impulsar la igualdad entre los géneros, a continuación se exponen algunos de los más relevantes en materia de igualdad de género.

Cuadro 1. Instrumentos internacionales más relevantes en cuanto a género y desarrollo:

La Carta de Naciones Unidas (San Francisco, 1945).

En el texto de la Carta comprende el origen del concepto de Los Derechos Humanos. Describe algunos instrumentos y organismos que tienen la finalidad de promover los Derechos Humanos. Precedente inmediato de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Legitima los

¹ Estrategia de género de Colombia.

² Según enunció el Consejo Económico y Social en su resolución 1998/43.

reclamos de igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

La Declaración de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (1967).

Establece medidas que deberán adoptar los países para la eliminación de la discriminación contra las mujeres. Esta declaración, junto con la CEDAW, es el instrumento internacional más importantes en el ámbito de la lucha contra la discriminación hacia las mujeres.

La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (1979).

La Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Partes que tomen "todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre". En sus artículos se explica la igualdad desde un enfoque de derecho e indica que se requiere la eliminación de la situación de discriminación de las mujeres. Este instrumento jurídicamente vinculante a los Estados parte, principalmente aquellos que han ratificado su protocolo, Nicaragua aún no ha firmado su protocolo.

La Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres- Convención de Belém Do Pará (1994).

Afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades". En sus artículos destaca el derecho de las mujeres a vivir sin violencia y la demanda a los estados para "*establecer políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia*" así como crear mecanismos de protección a las mujeres. Además, insta a las entidades no gubernamentales legalmente reconocidas, a que presenten a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos peticiones que contengan denuncias o quejas de violación del artículo 7 de la presente Convención, por un Estado Parte.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).

La Plataforma para la Acción de Beijing, enfatiza la importancia de empoderar a las mujeres. Tiene por objeto acelerar la aplicación de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de las mujeres, y eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación activa de estas en todas las esferas de la vida pública y privada, compartiendo de manera plena y en igualdad de condiciones con los hombres, todas las decisiones económicas, sociales, culturales y políticas. Insta a los estados, a crear políticas, planes y presupuesto con equidad de género, como un proceso para la reducción de la pobreza y el desarrollo humano en un país.

Y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), suscritos en la Cumbre del Milenio de la ONU (2000), en cumplimiento de la Agenda Internacional contra la pobreza.

En esta cumbre, se destaca la urgencia y la necesidad de integrar la perspectiva de género en las metas como elemento fundamental para erradicar la pobreza y se asume incluir ODM 3: "Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer" y el ODM 5, "Mejorar la Salud Materna sobre Salud Sexual y Reproductiva". Mientras se avanza en las metas de los ODM para el 2015, se está diseñando un nuevo conjunto de objetivos de desarrollo sostenible post 2015. En esta definición, se ofrece la oportunidad de incrementar la inversión para el fomento de

la igualdad entre los géneros y empoderamiento de las mujeres.

La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, adoptada por unanimidad en el año 2000.

Esta resolución se constituye en el marco político decisivo para incorporar la perspectiva de género en la prevención, gestión y solución de los conflictos armados. Se reconoce que las mujeres y las niñas sufren de manera específica las consecuencias de los conflictos armados, incluso en calidad de refugiadas y personas desplazadas internamente. Asimismo, reconoce el importante papel que desempeñan las mujeres, tanto en la prevención y solución de los conflictos, como en la construcción de la paz y seguridad.

4. Principales instrumentos de Políticas y normativas nacionales hacia la igualdad de género.

En los últimos años Nicaragua ha fortalecido su marco legal para el alcance de la igualdad de género, principalmente con la aprobación de diferentes leyes que promueven acciones afirmativas y de protección a los derechos de las mujeres. Y por otro lado el gobierno, en los instrumentos políticos ha incorporado en sus prioridades y líneas estratégicas acciones para la igualdad de género, a continuación se describen.

Cuadro 2. Principales instrumentos nacionales en materia de igualdad de género :

La Ley 648, de Igualdad de Derechos y Oportunidades, aprobada en el 2008.

Esta Ley indica acciones para avanzar a la igualdad de oportunidades a las mujeres, señalando que se diseñen e implementen políticas y asignación presupuestaria con equidad, para el desarrollo y avance de las mujeres y hombres.

Esta ley incentiva a establecer en las políticas así como en los procesos de planificación y de presupuesto, la incorporación de la perspectiva de género, de tal manera que las acciones y los recursos sean accesibles equitativamente para hombres y mujeres. Además manda a establecer en todas las entidades públicas, planes con equidad de género, la aprobación de recursos del estado para incrementar más oportunidades a las mujeres en el ámbito económico y político y el fortalecimiento del Instituto de la Mujer³ para la creación de mecanismos de igualdad en todo el sector público del país.

La Ley 717, Fondo para Compra de Tierra con Equidad de Género a favor de Mujeres Rurales aprobada en el año 2010.

Este fondo tiene el objetivo de financiar la adquisición de propiedades en el sector rural, establecer un banco de tierras, para ser adjudicadas en carácter de venta con garantía hipotecaria y con enfoque de género, a las mujeres pobres del sector rural, tomando en consideración su especial estado de vulnerabilidad económica. Además, este fondo pretende

³ Hoy Ministerio de la Mujer.

promover el empoderamiento de las mujeres en estas zonas.

Ley 779 Ley Integral Contra la Violencia hacia las Mujeres y de las Reformas a la Ley No. 641, "Código Penal", aprobada en el 2012.

Esta ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres y de Reformas al Código Penal, representa una oportunidad para mejorar la capacidad de respuesta, en cuanto a la prevención, atención y protección de las mujeres, las jóvenes y niñas que sufren todo tipo de violencia, su implementación requiere fortalecer las capacidades interinstitucionales, la comprensión pública de la problemática, la apropiación del nuevo marco legal por los y las operadores de justicia y crear mecanismos y espacios de protección para las mujeres en riesgo de violencia.

La reforma a la ley 40, Ley de Municipios, mejor conocida como Ley 50/50.

Establece que los partidos políticos tienen que presentar un 50% de candidatas mujeres en las elecciones municipales. Esta ley aceleró de manera importante la composición de las jefaturas femeninas a nivel municipales en el país, dándole al país uno de los primeros lugares en los últimos análisis globales de equidad.

Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH) 2012-2016.

Este documento se expresa la voluntad política nacional, en cuanto en la reducción de la pobreza y desigualdades sociales, en sus líneas estratégicas prioriza a la juventud, la niñez menor de seis años y a las mujeres, especialmente en las zonas de extrema pobreza. En el PNDH, además hace referencia, de la política de género del gobierno y de crear una política en contra de la violencia intrafamiliar, sexual y de género, que se establezcan acciones de prevención y respuesta ante las situaciones de violencia que se presenten en el país desde las instituciones públicas y Comisaría de la Mujer de la Policía Nacional.

Política de Género del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (borrador) publicada en el 2008.

Este documento expresa el interés y el compromiso del gobierno de Nicaragua con la igualdad de género. En sus líneas estratégicas señalan la necesidad de transversalizar género, tanto en las políticas como en los procesos de planificación y de presupuestación. Además, describe diferentes líneas que promuevan el adelanto de las mujeres nicaragüenses como, la generación de estadísticas desagregadas por sexo, mayor participación de las mujeres en el empleo digno, desarrollo de programas y proyectos para su empoderamiento, el incremento de la participación política de las mujeres y en las tomas de decisiones en el ámbito público. Así como, evidenciar el compromiso del gobierno con la igualdad de género en la misión de las entidades públicas y en asegurar que los servicios prestados tomen en cuenta las desigualdades entre hombres y mujeres y que estos respondan a las necesidades diferenciadas de ambos y contribuyan en la disminución de las brechas de inequidades.

5. La situación de país en materia de género

El marco normativo nacional ha facilitado que la participación política de la mujer en Nicaragua se haya incrementado de manera importante en los últimos años (ver cuadro 2). En la Asamblea Nacional para el período 2012-2016 de un total de noventa y dos escaños legislativos, treinta y

nueve lo ocupan mujeres, es decir el 42.39%. Además el 57% de la directiva de la Asamblea está conformada por mujeres. Más del 50% de las carteras ministeriales tienen al frente a una mujer, como el caso de la jefa máxima de la Policía de Nicaragua. Producto de la reforma a la ley de municipios, el 50% de las alcaldías municipales son dirigidas por mujeres.⁴ Con la aprobación de la Ley No. 779, Ley Integral contra la Violencia hacia la Mujer y de Reformas a la Ley No. 641, Código Penal, se constituye la Comisión Nacional de Lucha contra la Violencia a nivel nacional y en los municipios del país y la implementación del modelo de atención integrado e integral.

A pesar de estos avances en la participación política de las mujeres, aun persisten desigualdades e inequidades entre la situación actual de mujeres y hombres, tales como brechas salariales, desigualdades en la propiedad y acceso de recursos y medios de producción, así como en la cantidad de horas invertidas en trabajo de cuidado no remunerado o la desvalorización del trabajo doméstico, donde existen una ausencia de parte de instituciones de gobierno la cuantificación nacional del costo de las actividades domésticas que en su mayoría son ejercidas por mujeres y que aportan a la economía del país.

Desde 2010, Nicaragua se considera un país de renta media. En el último censo⁵ de población del 2005 se identificó que el 50% de la población del país son mujeres y el 44% de la población total reside en áreas rurales. De toda la población en las zonas rurales el 49% son mujeres. Así mismo, según datos del INIDE, en el 2008 el subempleo total afectaba a 55% de las mujeres y 49% de los hombres. Vale mencionar que en este momento Nicaragua está viviendo un Bono Demográfico el cual plantea un desafío por el aumento de la demanda de empleo de calidad, atención en salud, educación y de formación profesional.

En el país, la inserción laboral de las mujeres se da principalmente en el sector informal de la economía, en el sector rural el 79% de las mujeres se desempeña en la informalidad, siendo similar el porcentaje de hombres y mujeres que están en la informalidad en estas zonas. Sin embargo la brecha entre hombres y mujeres es mayor en las zonas urbanas ya que laboran en el sector informal el 58% de los hombres urbanos y el 67% de mujeres, es decir un 9% más de mujeres está

⁴ *Datos estadísticos sobre igualdad y equidad de género en Nicaragua, Unidad Técnica de Género de la Asamblea Nacional de Nicaragua. Septiembre 2013.*

⁵ Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE)

en la informalidad con menos acceso a los bienes y servicios del sector formal (Torres M.O 2008, citada por Herrera C.⁶).

El aporte de las mujeres a la economía del país es muy importante, se cuantifica principalmente a través de su incorporación en el mercado laboral. Se ha identificado que el 42% de la fuerza de trabajo del país es femenina y se estima que la mujer aporta el 40% al PIB, sin incluir el trabajo de cuidado no remunerado. Sin embargo, la inserción ocupacional de las mujeres es precaria, ya que en su mayoría se emplean en trabajos como servicios domésticos, maquilas y se desarrollan empresarialmente en actividades económicas de menor rentabilidad. A esto se le suma que las mujeres son las que llevan el mayor peso de la carga laboral en el hogar.⁷

La contribución de las mujeres a la economía sector productivo está acompañada con el aporte de actividades domésticas y comunitarias no remuneradas, según un estudio del FIDEG el trabajo doméstico aporta a la economía nacional, se contabiliza alrededor del 40% al 44% del consumo privado nacional (coste de reemplazamiento y de oportunidad respectivamente), con una contribución mayoritaria de las mujeres (34% al 39%). Si se relaciona el trabajo doméstico con el Producto Interno Bruto (PIB) se estaría hablando de una contribución alrededor del 30% de los cuales 27% correspondería al aporte de las mujeres y 3% al de los hombres.⁸

En el análisis de la estructura del uso del tiempo de los y las nicaragüenses realizado por el INEC⁹ de la sección sobre el uso del tiempo en la Encuesta de Nacional de Hogares sobre Medición del Nivel de Vida (ENMV'98) se evidencia la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres. En correspondencia con el rol asignado de proveedores del hogar, los hombres concentran su tiempo en las actividades recreativas y el trabajo productivo. Mientras que las mujeres al concentrar su tiempo en las actividades recreativas y el trabajo reproductivo, confirman su rol de responsables del bienestar de los(as) miembros(as) del hogar.

El contexto para el desarrollo económico de las mujeres en Nicaragua aun no es el más favorable, persisten brechas importantes que evidencian las desigualdades entre hombres y mujeres basadas en la condición de género, tanto para su inserción en el mercado laboral como para el desarrollo

⁶ http://sidoc.puntos.org.ni/isis_sidoc/documentos/12880/12880_00.pdf documento bajado el 19 de junio 2014.

⁷ Mujeres nicaragüenses: cimiento económico familiar. FIDEG 2007

⁸ María Rosa Renzi, La esperanza tiene nombre de Mujer, FIDEG 1997.

⁹ Anterior Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE)

de sus emprendimientos. Las mujeres enfrentan una serie de obstáculos en el acceso a recursos productivos por su condición de género, que se evidencian en las brechas en el crédito, en el acceso a la propiedad, entre otros.

Las mujeres como colaboradoras en las empresas, aun no han logrado alcanzar la posición y los ingresos económicos en comparación con sus compañeros hombres, a pesar de que han hecho grandes avances en materia de educación. Es decir las mujeres siguen siendo minoría en los puestos de alta gerencia y ganando salarios más bajos que sus compañeros hombres. Un estudio reciente de PNUD¹⁰ sobre inserción laboral y segmentación en el mercado de trabajo en Nicaragua refleja cómo la segmentación por efectos no observados, afecta más a las mujeres que a los hombres. Además expone que las mujeres tienden a ganar menos que los hombres y que esta brecha salarial se ha incrementado entre el 2009 y el 2012.

En cuanto a las mujeres como dueñas totales o parciales de empresas, cada vez más mujeres incursionan en la empresa privada. Según datos del Registro Único de la Mipyme¹¹, la brecha entre propietarios hombres y mujeres es baja en las empresas pequeñas y micro (hombres tienen 4% más que mujeres), sin embargo en la mediana empresa la brecha es importante ya que las mujeres representan el 22% de propietarias y los hombres el 78%, evidenciándose una brecha de 56%.

Además las empresas propiedad de mujeres enfrentan problemas con mayor profundidad que las empresas de los hombres. El entorno empresarial no es muy favorable para las emprendedoras, quienes afrontan, una serie de barreras para acceder a financiamientos en igualdad de condiciones que los hombres (falta de garantías para respaldar créditos, entre otros) así como para acceder a otros recursos productivos como la propiedad, elemento clave para el empoderamiento económico de las mujeres. Es así que tienen menos espacios de entrada a financiamientos con tasas de interés y plazos mayores que los hombres, es decir las mujeres tienen poco acceso a la banca formal donde requieren de bienes para poder acceder a créditos y por ende acuden a las Instituciones Microfinancieras (IMF) entidades con tasas de interés mucho más altas, plazos mucho más cortos y montos de préstamos mucho más bajos, limitando su capacidad de capitalización.

¹⁰ PNUD, Inserción Laboral, Brechas Salariales y Segmentación en el Mercado de Trabajo de Nicaragua: Un Enfoque de Género. Investigación, aun en borrador. Mayo 2014

¹¹ Registro Único de la Mipyme, elaborado por el Ministerio de Fomento Industria y Comercio de Nicaragua. <http://www.mific.gob.ni/LinkClick.aspx?fileticket=ol3-Ydp-fdM%3d&tabid=188&language=en-US>

Sin embargo aún en las IMF se identifican desigualdades, analizando las estadísticas de la Asociación de Microfinancieras de Nicaragua (ASOMIF¹²) a diciembre del 2013, a pesar de ser la mayoría de clientes (68%), las mujeres tienen asignada menos de la mitad de la cartera (49%), es así que el préstamo promedio de las mujeres es de U\$524, mientras que el de los hombres es de U\$1,192, de manera que los hombres reciben 1.27% más en montos de crédito que las mujeres. No se cuentan con datos disponibles sobre la situación de cartera en la banca formal, pero es muy probable que la brecha sea mucho mayor que en las microfinancieras considerando que tienen requisitos más estrictos-

Otra limitación importante a la que se enfrentan las mujeres, tanto para su desarrollo económico como integral es la situación de violencia basada en género (VBG). La violencia contra las mujeres es una de las violaciones a los derechos humanos de las mujeres más frecuentes e invisibles y a diferencia de las demás formas de violencia, el factor de riesgo es el hecho de ser mujer¹³.

Entre los porcentajes de mujeres nicaragüenses que han vivido violencia en algún momento de su vida, el porcentaje más alto corresponde a la violencia verbal (36.7%), pero los porcentajes de violencia física y sexual son altos (20% y 10% respectivamente)¹⁴. La expresión más grave de la violencia contra las mujeres, el femicidio, en el 2013 se redujo en relación al 2012, pero aun así la Policía Nacional registró 67 femicidios, principalmente por sus parejas o exparejas. En las Regiones Autónomas tanto del Atlántico Norte como Sur, la naturalización de la violencia contra las mujeres y en especial la violencia sexual contra las niñas es un grave problema, ya que privan “arreglos” entre los adultos, por encima de la integridad de las víctimas. Según datos de la Policía Nacional en lo que va del primer semestre del 2014 se han registrado 45 casos de femicidios.

Actualmente el marco normativo nacional para fomentar la igualdad de género, prevenir y castigar la violencia contra las mujeres, se ha fortalecido en Nicaragua a partir del 2007¹⁵ (ver cuadro 2). Además el gobierno de Nicaragua está impulsando acciones dirigidas a las mujeres, que le favorezca el desarrollo de su familia, otorgando ayuda y oportunidades para el acceso recursos a

¹² ASOMIF, Asociación de Microfinancieras de Nicaragua
http://www.asomif.org/index.php?option=com_content&view=article&id=28&Itemid=5, recopilado el 24 de junio de 2014.

¹³ Policía Nacional. Diagnóstico de Violencia Intrafamiliar. PNUD 2008.

¹⁴ Encuesta Nicaragüense de Demografía y Salud (ENDESA), año 2012.

¹⁵ Salvo por la penalización del aborto terapéutico, aprobada en el contexto de las elecciones del 2007.

través de acciones positivas, sin embargo implica un incremento a la doble jornada y a una economía de subsistencia.

6. PNUD y su compromiso con la igualdad de género:

El **Plan Estratégico de PNUD 2013-2017**, describe oportunidades para hacer frente a las desigualdades y reconfigurar las políticas para el empoderamiento a las mujeres y las niñas en toda su diversidad, de modo que se puedan convertir en agentes catalizadores del cambio y participación con igualdad con relación a los hombres, en la tarea de promover crecimiento incluyente, justo, equitativo y sostenible. Apuesta en el Plan Estrategia, que con la participación de las mujeres es posible lograr éxitos en la erradicación de la pobreza.

En las prioridades del Plan Estratégico, se refleja *“la importancia fundamental de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, en el entendido de que no se logrará plenamente el desarrollo humano sostenible si las mujeres y las niñas no pueden contribuir en su sociedad en un pie de igualdad con los hombres y los niños”*.¹⁶

En el cumplimiento de esa prioridad, se plantea el resultado encaminado a favorecer el *“logro más rápido del progreso en cuanto a la reducción de la desigualdad de género y la promoción del empoderamiento de la mujer”*¹⁷. Con este resultado se refleja el compromiso de PNUD de incrementar la ayuda y la atención de sus resultados y productos hacia el avance de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres.

En este Plan Estratégico, se presentan productos para acelerar medidas que impulsen estrategias para el empoderamiento de las mujeres, la participación de las mujeres en las tomas de decisiones, en la prevención y combate de la violencia sexual y por razón de género, impulso de la igualdad entre los géneros con las asociaciones nacionales. Así como, adoptar medidas para aumentar el acceso a las mujeres a los bienes y servicios ambientales (incluida la financiación climática).

En congruencia con su compromiso con la igualdad de género, PNUD desarrolló su **Estrategia sobre igualdad de género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014-2017**. En

¹⁶ Página 17 Plan Estratégico PNUD 2014-2017.

¹⁷ Resultado 4. Plan Estratégico PNUD 2014-2017.

la cual se apuesta por el cumplimiento del marco institucional para asegurar los resultados en materia de igualdad entre los géneros.

El enfoque aplicado para la incorporación de la perspectiva de género es doble: por un lado dirigido a fomentar el empoderamiento de las mujeres y las niñas a través de actividades concretas sobre cuestiones de género y por otro se ocupa también de esas cuestiones en la formulación, la planificación, la aplicación y la evaluación de todos los programas y políticas.¹⁸

En esta Estrategia, se proporcionan orientaciones estratégicas para la incorporación del enfoque de equidad de género en la puesta en marcha del Plan Estratégico del PNUD. Detalla puntos de acceso estratégicos para la integración de la igualdad entre los géneros en cada uno de los resultados, incluido el resultado 4. Asimismo los acuerdos institucionales y la función de coordinación del PNUD en el marco del Sistema de las Naciones Unidas, y en particular su asociación con ONU Mujeres y la sociedad civil.

7. Autovaloración de competencias y conocimientos en género del personal de PNUD Nicaragua.

En el marco de la actualización de la estrategia de equidad de género, se llevó a cabo una autovaloración en conocimientos y competencias en género en la oficina de PNUD Nicaragua. Esta consistió en la aplicación de una encuesta, en la que participaron 75 personas tanto de operaciones como de programas, abordando varios aspectos desde los conocimientos adquiridos en cuanto a género y la implementación de dichos conocimientos, al igual que los marcos normativos, internacionales y nacionales que promueven el desarrollo con equidad. Además se valoraron percepciones y actitudes alrededor de las relaciones de género así como las situaciones de violencia laboral y acoso sexual en la oficina.

En relación a los conocimientos adquiridos en los procesos de formación en género

En esta autovaloración se preguntó alrededor de conceptos básico de género y los conocimientos adquiridos para la incorporación del enfoque de género, en los resultados se evidencia que la mayor parte de las personas entrevistadas han adquiridos estos conceptos. En cuanto a conceptos para la transversalización de género, la planificación, ejecución y evaluación de programas y

¹⁸ Estrategia de género PNUD 2014-2017.

proyectos con enfoque de género en desarrollo, alrededor del 86% de los y las encuestadas les domina. Indicando que el personal de la oficina cuenta con una base teórica sólida para trabajar el enfoque de género en las iniciativas de desarrollo.

Con el personal de programas se profundizó en valorar los conocimientos alrededor de los instrumentos normativos internacionales y el marco político y normativo nacional, que fomentan la igualdad y los derechos humanos. En los resultados se reflejó en que la mayoría del personal, el 58% de las personas encuestadas, estar algo familiarizado con la mayor parte de los instrumentos internacionales, pero que pocas veces se refieren a éstos en su trabajo cotidiano, y el restante de estar poco familiarizado y poco aplica en su trabajo, a excepción de la declaración y cumbre del ODM. Y a nivel nacional, la misma tendencia, a excepción del Plan Nacional de Desarrollo Humano 2012-2016 y el Informe de Desarrollo Humano. Con esta tendencia, se refleja que el personal cuenta con una baja aplicación de los instrumentos internacionales y nacionales que promueven la igualdad de género, siendo una prioridad la inclusión de estos temas en el plan de aprendizaje de la oficina, para el uso y manejo en el quehacer de las áreas de programas (Ver Anexo 1. Plan de Aprendizaje).

En cuanto a la aplicación del enfoque de género y la adquisición de nuevos aprendizajes

En los resultados de la encuesta relacionados con la formación y capacitación para la incorporación del enfoque de género en proyectos o programas, el personal contestó en su mayoría (72%) que sí han recibido entrenamiento o capacitación en temas de género, como capacitaciones de temas específicos “*planificación por resultado con enfoque de género, indicadores de género y charlas sobre leyes que fomentan igualdad de género* (como la ley 648 y la ley 779 de lucha contra la violencia de género)”. El 28% restante corresponde a las personas que no han recibido formación en género, el personal nuevo en la organización. El 100% de los y las encuestadas han realizados los cursos mandatorios de género.

Un aspecto importante que se evidenció en la encuesta fue el interés que tienen los y las encuestadas para continuar el proceso de formación en temas de género. El 100% del personal expresó que requieren formación en género de acuerdo a sus áreas temáticas y para mejorar sus competencias y poner en práctica la perspectiva de la equidad de género.

En cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en iniciativas de cooperación para el desarrollo, nos encontramos que el 75% de las personas encuestadas contestaron que han

incorporado estrategias para el avance de la igualdad de género, tales como la identificación e incorporación de estrategias específicas para transformar las desigualdades de condiciones y posiciones entre hombres y mujeres y/o contribuir con la igualdad de género en sus iniciativas de programas o proyectos.

Los temas que surgieron las personas encuestadas para la formación en género fueron:

Cuadro 3. Temas Especialización en Género.
Género y medio ambiente.
Género y Desarrollo Sostenible
Aplicación práctica de los conceptos de género en las publicaciones.
Marcadores de género en programas y proyectos.
Herramientas metodológicas para el Análisis de género, formulación de proyectos con enfoque de género, elaboración de indicadores de género y en evaluación de proyectos con enfoque de género.
Aplicación práctica de la incorporación del enfoque de género en los proyectos y programas (resultados y actividades).
Deconstrucción de masculinidades, género desde el feminismo poscolonial afroamericano, nuevas identidades de género Lésbico, Gay, Transexual y Bisexual (LGTB).
Masculinidades.
Cursos mandatorios del PNUD.
Incorporación de género en Planes de acción y estrategias nacionales y locales.

Situación de Violencia Laboral y Acoso Sexual:

En esta autovaloración se realizaron algunas preguntas a todo el personal en cuanto a qué es violencia laboral y acoso sexual, si conocen situaciones o experiencias vividas en la oficina en relación a estos temas, si han denunciado o conocen los procedimientos y normativas para enfrentar esta problemática de violencia laboral y acoso sexual. De total de entrevistados el 26 % respondió que Sí conocen o han vivido violencia laboral, de estos el 21 % son mujeres y el 6 % son hombres. En cuanto a si han vivido o conocen una situación de acoso sexual el 13% contestaron que Sí y de estos el 9% mujeres y 4% de hombres. Sin embargo estos porcentajes no se deben interpretar como la prevalencia de violencia laboral o acoso sexual en la oficina ya que se preguntó al mismo tiempo si conocían o habían vivido alguna de estas situaciones, de tal manera que el porcentaje podría estar reflejando personas que conocen de un mismo caso.

Por otro lado al preguntar sobre su opinión sobre violencia laboral y acoso sexual, el 56% del personal entrevistado indicó que la violencia laboral y acoso sexual se debe denunciar, un 14% indicaron que se debe denunciar pero tienen temor a represalias, y un 20% respondieron que no

sucede en la oficina y un 6% mencionan que no es relevante esta situación en la oficina. Al comparar los resultados por sexo y por áreas, nos encontramos que la mayor concentración de respuestas, de que “se debe denunciar pero hay temor a represalias”, fueron expresadas por las mujeres entrevistadas. Y las respuestas “no sucede en la oficina”, también fueron expresadas en su mayoría por mujeres y ubicadas en el área de programas.

Aunque los resultados de la encuesta no manifiestan la prevalencia de estos problemas, tanto la opinión de los y las encuestadas y las respuestas recibidas en entrevistas individuales donde al menos 4 de 20 personas expresaron haber vivido alguna de estas situaciones en la oficina, indica que efectivamente existen circunstancias alrededor de estos temas que requieren ser tratadas. La necesidad de implementar acciones de prevención se respalda además con la opinión expresada alrededor de si están de acuerdo que estos comportamientos deben ser denunciados, donde el 98% respondió que Si deben ser denunciados.

Las respuestas del personal en cuanto a la importancia que tiene para la oficina el abordaje de las situaciones de violencia laboral y acoso sexual en su mayoría (76%) reflejan una percepción de que la oficina toma las medidas correspondientes antes estos comportamientos, aunque un 20% opinaron que es importante para la oficina, pero no se saben qué medidas tomar para prevenir estas situaciones y comportamientos.

Dado a estas respuestas, se ha considerado la definición e implementación de un plan de prevención a la violencia de género y acoso sexual, a través del cual se evidencia la política de tolerancia cero antes estas situaciones y en el que se incluya la realización de capacitaciones, campañas de sensibilización y la divulgación de los mecanismos de denuncia en la oficina ante una situación de violencia laboral y/o acoso sexual.

8. Líneas estratégicas para la equidad de género en el PNUD Nicaragua 2014-2017

La Estrategia de Género, tiene la finalidad de servir como herramienta de orientación al equipo de PNUD Nicaragua, para la transversalización del enfoque de equidad de género. Esta estrategia de género, pretende guiar al personal que labora en PNUD para incorporar en su trabajo elementos que tomen en cuenta las diferencias entre los sexos y analicen en cada circunstancia, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre

mujeres y hombres e incorporen en su trabajo acciones para eliminar los obstáculos que mantienen la desigualdad. No está definida para convertirse en una carga de trabajo adicional, si no en un complemento para la eficacia de la ayuda para el desarrollo y el cumplimiento del mandato de la Agencia.

A través de un proceso participativo se definió el objetivo y tres líneas estratégicas de la Estrategia de Equidad de Género 2013-2017, con su plan de acción para su implementación (Ver Anexo 2. Plan de Acción de implementación de la Estrategia de Equidad de Género 2014-2017). Una de las líneas estratégicas, se dirige al fortalecimiento de las competencias y conocimientos en género de la oficina, orientado a continuar generando capacidades en el personal, para la transversalización de género del trabajo hacia afuera, en los procesos operativos de la ayuda al desarrollo. La segunda línea estratégica está encaminada a evidenciar cómo la oficina pone en práctica el compromiso por la igualdad de género, en los programas y proyectos en el marco del Desarrollo Humano Sostenible, así como apoyar a los asociados en el fortalecimiento de sus políticas y/o estrategias nacionales y locales, para que promuevan equidad de género a los diferentes sectores del país. La tercera línea estratégica se refiere al fortalecimiento y promoción de sinergias entre PNUD y distintos actores nacionales e internacionales, que a través de alianzas conjuntas se establezcan esfuerzos articulados e impulse el avance hacia la equidad de género.

Objetivo de la Estrategia de Equidad de Género PNUD Nicaragua:

La Oficina de País de Nicaragua, contribuye a acelerar el progreso hacia la igualdad de género y la promoción del empoderamiento de la mujer, a través de la consolidación de la transversalización del enfoque de género.

8.1. Línea estratégica 1. Institucionalización y apropiación del enfoque de género en la oficina de Nicaragua.

Esta línea está orientada a fortalecer el proceso de institucionalización del enfoque de género a través de la consolidación del clima y cultura organizacional sensible a género, el desarrollo de las capacidades y la apropiación de los instrumentos corporativos, marco legal y de políticas nacionales para la igualdad de género.

Esta línea cuenta con cinco resultados, el primero está dirigido a la consolidación del quehacer del grupo de género y el área de género, ambas instancias tienen entre sus funciones acompañar y monitorear el cumplimiento de la Estrategia de Equidad de Género 2014-2017. El segundo resultado, apunta a que el personal de la agencia, adquiera mayores conocimientos y competencias en temas específicos de género por cada área de programas. El Tercer resultado consiste en orientar la aplicación de documentos diseñados a nivel corporativo para el uso y manejo durante el ciclo de programación, formulación, seguimiento, monitoreo y evaluación de un proyecto.

Y el cuarto resultado conduce a fortalecer la cultura organizacional de la oficina de Nicaragua en materia de tolerancia cero a la Violencia Laboral y el Acoso Sexual; y quinto y último resultado, está orientado a que la oficina se fortalezca, implementando una estrategia de comunicación sensible a género así como acciones de gestión del conocimiento que conduzcan a rescatar y generar buenas prácticas de género.

Resultado 1.1. Sistema de gestión de la estrategia de género efectivo.

En aras de facilitar y aterrizar el proceso de transversalización de la equidad de género en la oficina, la Estrategia de Equidad de Género 2014-2017 cuenta con un plan de acción (ver Anexo 2, Plan de Acción de Implementación de la Estrategia de Equidad de Género 2014-2017), documento que orientará las acciones para el alcance de los resultados, el cual además incluye un plan de monitoreo que orientará el cumplimiento de las metas asignadas a cada resultado de la presente estrategia. La gestión para la implementación de la estrategia de género se fortalecerá con la consolidación del Grupo de Género, que de manera conjunta con el Área de Género y el liderazgo de la Gerencia, visibilizarán el alcance y el cumplimiento de ésta Estrategia.

Es recomendable difundir los avances y desafíos de la Estrategia de Equidad de Género. Por ejemplo a través de boletines electrónicos que reporten el cumplimiento de las metas y resultados, así como divulgar en espacios comunes como el retiro del personal o en reuniones que faciliten informar y discutir aspectos estratégicos alrededor del cumplimiento de los resultados.

Es importante que se garanticen recursos humanos y financieros al área de género, para que ésta instancia en coordinación con la gerencia, promueva el compromiso de contribuir a la igualdad de género y empoderamientos de las mujeres como parte integral del desarrollo humano. Para ello

de manera conjunta se gestionarán oportunidades de programas, proyectos e iniciativas dirigidos a dar respuestas a las brechas por razones de género, así como a disminuir los obstáculos que enfrentan los grupos excluidos. Este proceso de gestión, se realizará en el marco de la movilización de recursos de la oficina y en el ciclo de programación de la oficina, donde se incorporan resultados para el empoderamiento de las mujeres.

Resultado 1.2. Personal con competencias, conocimientos y comprometido con el enfoque de equidad de género.

Uno de los requerimientos para la incorporación del enfoque de género en la cooperación para el desarrollo, es continuar afianzando conocimientos y el proceso de aprendizaje sobre género, al personal de la agencia (ver Anexo 1. Plan de Aprendizaje). Con los fondos anuales asignados al plan de aprendizaje de toda la oficina se requiere destinar al menos el 10% para ejecutar el proceso de formación en género (ver Anexo 1. Plan de Aprendizaje). Este proceso de aprendizaje se puede respaldar estableciendo alianzas con el centro regional de PNUD, expertos y expertas nacionales, universidades u organizaciones locales.

En el proceso de formación en género, se requiere profundizar alrededor del uso y manejo de las herramientas institucionales corporativas, elaboradas para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos de la agencia.

Es importante la apropiación de las herramientas corporativas, marco legal y de política públicas nacionales. Dentro de las herramientas corporativas se incluyen la guía de transversalización de género, la lista de chequeo de la calidad en la programación, el cómo gestionar evaluaciones centradas en la equidad, la integración de los derechos humanos y de género en las evaluaciones, guía de verificación ambiental y social, y el, Guidelines for key results on gender PMD, así como la estrategia global de equidad de género de PNUD.

Cada persona elaborará en su plan individual de trabajo al menos un resultado que contribuya a la equidad de género.

Recursos Humanos (RRHH) en coordinación con el área de género, darán seguimiento al plan de aprendizaje en género. De igual manera RRHH en conjunto con la gerencia, dará seguimiento al resultado relativo a género en los Planes de Trabajo Individual del personal y en las evaluaciones del desempeño según contrato. Para ello cada supervisor/a garantizará que su personal incluya un

curso en género en su plan de aprendizaje individual y un resultado de aplicación del enfoque de equidad de género en sus competencias.

Actualmente RRHH cuenta con una guía para los procesos de selección y reclutamiento sensible a género. En primer lugar se requiere difundir y capacitar a todas las personas involucradas en los procesos de reclutamiento en el uso y manejo de esta guía. También se requiere documentar su aplicación y ajustar los mecanismos de seguimiento a estos procesos, en las nuevas contrataciones del personal de la oficina.

Se incluirá en el proceso de inducción del personal, los materiales relativos al compromiso de la oficina con la equidad de género, para ello Recursos Humanos, el Área de Género y cada área programática vigilará que el personal nuevo conozca dichos compromisos.

En este proceso de aprendizaje, se invitarán a los asociados de cada área de la oficina, a participar en los temas de interés de formación en género, para ello previamente se les enviarán los contenidos de formación, para su inscripción y preparación de logística, de acuerdo a los módulos programados en el plan de aprendizaje.

Resultado 1.3. Guías, instrumentos y procedimientos con enfoque de equidad de género aplicados en el ciclo de programación.

PNUD en coherencia con su compromiso para impulsar el desarrollo con equidad de género ha creado una serie de instrumentos y herramientas que facilitan y guían la incorporación de la equidad de género en procesos específicos, descritos en el plan de aprendizaje. El reto consiste en que el personal de PNUD Nicaragua aplique estos instrumentos, de tal manera que puedan dar una respuesta eficaz a los lineamientos de la agencia y a las prioridades nacionales en materia de equidad de género, señaladas en la estrategia de género de PNUD, así como en la ley 648, la política de género del GRUN y el PNDH 2013-2017.

Para el alcance de este resultado se debe asegurar la transversalización del enfoque de equidad de género en el quehacer de la oficina. Contemplando en las etapas previas a la formulación de planes, programas y proyectos, la elaboración de análisis de género en el que se identifiquen las brechas entre hombres y mujeres, los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a los bienes y servicios y sus condiciones diferenciadas de las de los hombres. Esto implica, que se definan objetivos y resultados den respuesta al análisis de género previamente

Para el análisis de género es recomendable aplicar en el ciclo de programación las herramientas corporativas tales como el marcador de género y “considerations for quality programming”, lista de chequeo de la calidad en la programación, como gestionar evaluaciones centradas en la equidad, integración de los derechos humanos y equidad de género en las evaluaciones y la Guía de verificación ambiental y social, entre otros.

Un insumo importante para el análisis de género durante la formulación de un programa o proyectos es contar con datos o análisis de género por áreas temáticas. Se elaborarán notas (*papers*) en las que se evidencie información sobre la situación de género en aspectos de medio ambiente, cambio climático, desarrollo económico con equidad, gobernabilidad democrática y Pueblo indígenas y afrodescendientes. Estas notas se actualizarán anualmente facilitando al personal datos vigentes para analizar la situación de género y de acuerdo a las líneas de trabajo de la oficina en el momento de la formulación de proyectos o programas.

Actualmente, se cuenta con un comité de valoración de programas y proyectos Pre - Project Appraisal Committee (PRE –PAC), instancia que verifica y brinda recomendaciones antes de que se discutan en el Local Project Appraisal Committee (LPAC) y se aprueben posteriormente. Este espacio es muy importante y será el encargado de verificar la incorporación de elementos que evidencian el enfoque de equidad de género, como: resultados e indicadores con perspectiva de género en todos los programas o proyectos, identificación de oportunidades dentro de los proyectos para mejorar el impacto de género, la calidad de la programación para el desarrollo y la calificación del marcador de género. Es sustancial continuar con este proceso institucionalizado para garantizar la transversalización de género en las nuevas formulaciones de programas y proyectos.

Se debe considerar en el ciclo de programación al menos una evaluación de impacto con enfoque de género y rescatar sus resultados como lecciones aprendidas para las próximas estrategias de desarrollo que se impulsen y ejecuten en el país.

Resultado 1.4. Plan para la prevención de la violencia laboral y acoso sexual implementado en la oficina de país.

En el marco del cumplimiento de los derechos igualitarios en la oficina, se considera que se debe tener Tolerancia Cero a la Violencia Laboral y al Acoso Sexual, para ello es fundamental

implementar el Plan de prevención de la violencia laboral y acoso sexual con el personal de la oficina.

En este plan, se recomienda realizar un proceso de formación con todo el personal para que conozca las formas de detección de la violencia laboral y el acoso sexual, de igual manera conozcan el mecanismo o procedimientos para detenerlo y poder realizar las denuncias ante la gerencia de la oficina.

Paralelamente es necesario trabajar la sensibilización sobre las situaciones de la violencia laboral o acoso sexual, e involucrar a las unidades ejecutoras de los asociados, de tal manera que la política de PNUD pueda permear en la cultura organizacional y personal, transformando la oficina y las contrapartes con el establecimiento de relaciones basadas en la igualdad y horizontalidad.

Resultado 1.5. Estrategia de comunicación y gestión del conocimiento integran e implementan el enfoque de equidad de género.

La Oficina de país cuenta con una estrategia de medios de comunicación para la producción y difusión de información sobre sus avances, innovaciones y éxitos en materia de desarrollo humano. Esta estrategia de comunicación, debe integrar la perspectiva de género y promocionar espacios de difusión, donde las instituciones asociadas puedan dar a conocer su posición y acciones respecto al mainstreaming de género.

Es así que el área de comunicación de PNUD ajustará su estrategia de comunicación, con el apoyo del área de género y/o la Especialistas en género de la Oficina Regional, para que esta incluya las directrices institucionales sensibles a género. Así mismo la oficina de comunicación expondrá y capacitará al personal de la oficina en el uso y manejo de las directrices institucionales para comunicación sensibles a género.

Además se recopilarán, elaboran y difundirá estudios, publicaciones y documentos relacionados con temas de género así como, experiencias concretas de integración de la equidad de género en el PNUD-Nicaragua. Al igual que historias de vida o testimonios que den visibilidad a las contribuciones de género, dando voces a las mujeres, y evidenciando el valor agregado que la equidad de género le da al desarrollo nacional.

De igual manera la oficina de gestión del conocimiento y la de desarrollo humano, en coordinación con el área de género y las áreas de programa, desarrollarán actividades que propicien espacios de

discusión de las experiencias y metodologías sistematizadas en cuanto a: recopilación de experiencias de medición de programas o proyectos desde la dimensión de género. Así mismo, definirán mecanismos de gestión del conocimiento para compartir buenas prácticas de políticas pro desarrollo humano sostenible desde una perspectiva de derechos y equidad, incluyendo la de género.

8.2. Línea estratégica 2. PNUD desarrolla capacidades nacionales y locales para fomentar el Desarrollo Humano Sostenible con la igualdad de género.

La presente línea estratégica se refiere la contribución de la oficina al progreso de la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres, en la implementación de programas y proyectos en los que PNUD contribuye en el país.

En esta línea se han previsto cuatro resultados, uno dirigido al impulso de estrategias nacionales y locales de fomento del Desarrollo Humano Sostenible, otro al impulso de iniciativas de fomento del empoderamiento económico de mujeres. El tercero se encamina al fortalecimiento de procesos que promueven la equidad de género y el cuarto y último a la disminución y prevención de la violencia basada en género.

Los resultados de esta línea estratégica responden y se encuentran alineados a las orientaciones establecidas en:

- La Ley 648 de igualdad de derechos y oportunidades, en cuanto facilitar condiciones y oportunidades entre los géneros, tanto para el acceso, control y uso de recursos, como para el diseño de políticas y leyes que impacten de manera igualitaria en ambos sexos. Así como el fortalecimiento de los mecanismos de implementación de la ley 648 en las instituciones del estado (artículo 32, capítulo 1, título III) a través de constitución de unidades de género o comisiones, que orienten hacia la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- La Política de Género del GRUN, principalmente en los resultados dirigidos a la transversalización de políticas programas y proyectos así como a la generación de datos desagregados por sexo, la participación de la mujer en espacios de toma de decisiones,

que los servicios del estado estén dirigidos al empoderamiento de las mujeres y la eliminación de obstáculos a los que se enfrentan las mujeres, entre otras acciones.

- Dar respuesta a las prioridades del PNDH 2013-2017, las que orientan la elaboración y ejecución de los planes nacionales y la promoción del fortalecimiento de capacidades y servicios para el desarrollo que provee al gobierno, considerando prácticas de género priorizando a mujeres y jóvenes.
- El fortalecimiento de las capacidades nacionales y locales para la implementación de la ley 779, en la lucha contra la violencia contra las mujeres, la contribución a los asociados nacionales para aplicar el marco jurídico y de política a fin de prevenir y combatir la violencia sexual y por razón de género.

Resultado 2.1. Fortalecidas las capacidades nacionales y locales para la elaboración e implementación de políticas y/o estrategias que promueven la equidad de género en la gestión de recursos naturales y en la gestión de reducción de riesgo.

Las acciones relacionadas con el alcance de este resultado, están dirigidas al apoyo en la formulación e implementación de políticas y estrategias a nivel nacional y local que promuevan la equidad de género en la gestión de recursos naturales y de riesgos y en la atención a las demandas de personas con VIH.

En este aspecto, se espera acompañar a los asociados para que puedan generar conocimientos del paradigma del desarrollo humano vinculado con el enfoque de equidad de género. Así como en el diseño y utilización de herramientas analíticas que permitan medir el avance en materia de equidad e igualdad de género para la evaluación de los progresos y la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

Además, se espera con este resultado facilitar la generación de capacidades en los asociados nacionales y locales, para que puedan dirigir procesos de desarrollo tomando en cuenta las necesidades estratégicas y prácticas de género. El diseño de cursos, cuadernos o estadísticas de acuerdo a la demanda de cada institución brindará un valor agregado.

Se fomentará la participación de las mujeres en espacios para la aplicación de planes y políticas de desarrollo sostenible, así como en la gestión y protección de los recursos naturales y en la gestión de desechos sólidos.

Se promoverá la equidad de género en las estrategias y/o programas de adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos. Además en las de reducción y gestión de riesgo de desastres.

En estos resultados se incluye el apoyo a los asociados para promover la equidad de género y los derechos humanos en la respuesta nacional al Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH). Así como la promoción de la educación y sensibilización sobre las consecuencias del Síndrome de Inmunodeficiencia Deficiencia Adquirida (SIDA) para el desarrollo. Y asegurando tomar en cuenta las demandas de las mujeres y los grupos excluidos.

Resultado 2.2. Impulsadas iniciativas de fomento de empoderamiento económico de mujeres.

El resultado está dirigido a promover estrategias nacionales y locales para el fomento del empoderamiento económico de las mujeres y facilitar su acceso a bienes y recursos productivos, en función de eliminar los obstáculos de estas en el acceso a empleo decente, recursos, bienes y servicios y recursos ambientales.

En el marco de continuar fortaleciendo las capacidades de los asociados para el establecimiento de emprendimientos dirigidos a la creación de empleo decente y autonomía económica de las mujeres, se tiene previsto impulsar estrategias como mapeos o diagnósticos situacionales sobre la demanda de la formación técnica profesional en correspondencia a las potencialidades económicas locales y demandas técnicas de la empresa privada y para el desarrollo local. Este proceso se puede iniciar con los centros técnicos del país o universidades que fomenten la formación técnica-superior, para que elaboren una currícula de formación de acuerdo a las demandas técnicas o de desarrollo económico, a nivel local, en correspondencia a las demandas de producción o de especialización técnicas de la empresa privada, considerando la disminución de brechas del ingreso de mujeres en la formación de oficios de no tradicionales.

En este resultado es importante profundizar el acercamiento entre actores públicos y privados para establecer iniciativas conjuntas que disminuyan los obstáculos y las brechas de desigualdad

de las mujeres y grupos excluidos, en cuanto al acceso y control de recursos, bienes de medios de producción y de formación técnica, para que éstas personas cuenten con oportunidades para su empoderamiento pleno. Así como rescatar con éstos actores, las experiencias y metodologías implementadas en fomento del empoderamiento económico, insumos que puedan incidir en las estrategias nacionales o locales que se promuevan desde PNUD.

Resultado 2.3. Promovidos y fortalecidos los mecanismos de igualdad de género en los procesos que de gobernanza a nivel nacional y local.

Las acciones que se realizarán para lograr el alcance de este resultado serán dirigidas a continuar con el fortalecimiento de mecanismos que fomenten la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres, y hacia la creación de nuevos mecanismos de igualdad de género en los procesos de gobernanza tanto a nivel local como nacional.

El fortalecimiento del Ministerio de la Mujer como principal mecanismo de implementación de la ley 648, ley de igualdad de derechos y oportunidades. El apoyo a los ministerios, institutos, gobiernos municipales, secretarías regionales y entidades autónomas, a procesos de institucionalización del enfoque de género y el diseño e implementación de proyectos dirigidos al progreso de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Para ello, se continuará trabajando las capacidades de los asociados, con metodologías y estrategias, que faciliten garantizar en sus gestiones las demandas y las brechas de las mujeres y grupos excluidos.

Con este resultado se espera continuar apoyando la promoción y reformas jurídicas y de políticas, de tal manera que en estas se incluyan las voces de las mujeres, jóvenes, grupos marginados y de la diversidad, en la gobernanza. Se mantendrán las alianzas entre instituciones del Estado, organizaciones y redes sociales como pueblos indígenas, incluyendo las voces y los intereses prácticos y estratégicos de las mujeres indígenas y afrodescendientes.

Resultado 2.4. Fortalecidas las capacidades nacionales y locales para la prevención y el acceso a la justicia de las víctimas de violencia basada en género.

La violencia basada en género es una violación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas. Este resultado está dirigido a fortalecer las estructuras nacionales y locales para aplicar el marco jurídico actual, de tal manera que el PNUD continuará colaborando con los asociados

nacionales para la implementación de políticas y estrategias de seguridad ciudadana con enfoque de género. Así como el apoyo a la implementación de la Ley No. 779, Ley Integral contra la Violencia hacia las mujeres, y de Reformas a la Ley No. 641, Código Penal.

Se realizará labor de incidencia y acompañamiento a los asociados para que adopten medidas encaminadas a prevenir y luchar contra la violencia de género, apoyar investigación y campañas dirigidas a hacer conciencia en el público y generar la movilización comunitaria para la prevención de la violencia sexual y de género, incluyendo sensibilización a hombres y el fomento de capacidades de negociación de las mujeres. Así como la implementación del modelo de atención integrado e integral a nivel territorial, el apoyo en la inclusión del abordaje de la violencia basada en género desde la perspectiva de los pueblos indígenas.

8.3. Línea Estratégica 3. Estrategias de alianzas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

La presente línea estratégica está dirigida a continuar con las alianzas con el Grupo Temático de Género del Sistema de las Naciones Unidas (SNU), la cooperación internacional, empresa privada, academia y organizaciones de la sociedad civil, que permitan unir esfuerzos y favorecer el aceleramiento del progreso de la igualdad de género y/o el empoderamiento de las mujeres.

Resultado 3.1. Consolidadas alianzas con el SNU, Cooperación, Sociedad Civil, Academia y Sector Privado hacia el progreso de la igualdad de género.

Para el alcance de este resultado se deben consolidar las alianzas o diseñar estrategias conjuntas que permitan aprovechar el quehacer de cada actor, generando sinergias entre estos, para disminuir o abolir las brechas de las desigualdades entre los géneros y/o promover el empoderamiento de las mujeres.

Estas alianzas se establecen en el marco de las prioridades del Plan Estratégico de PNUD 2014-2017 y la Estrategia de Equidad de Género, de acuerdo al marco de referencia del UNDAF y su plan de acción. PNUD, continua participando activamente y apoyando espacios del Grupo Temático de Género y desde ese espacio promueve la identificación de acciones e iniciativas conjunta y las coordinaciones con las agencias del SNU.

La alianza con la Comisión Interagencial de Género es clave para el desarrollo de acciones conjuntas de gestión del conocimiento en materia de género e incidencia en actores nacionales y

locales. Particularmente la participación en el subgrupo “Por una vida libre de Violencia” y el subgrupo de empoderamiento económico de las mujeres.

Así mismo promover el apoyo a redes y movimientos organizados y no organizados de la sociedad civil que luchan por la defensa de los derechos de las mujeres, de los grupos excluidos, de la diversidad sexual y pueblos indígenas. De la misma manera se buscará establecer alianzas con organizaciones religiosas o bien desarrollar estrategias de sensibilización entre las organizaciones de mujeres y las organizaciones religiosas, encaminadas a la prevenir la violencia basada en género.

El fortalecimiento de alianzas con el sector privado, involucrará el apoyo a procesos de creación o fortalecimiento de mecanismos de género de los gremios empresariales y acciones vinculadas al empoderamiento económico de las mujeres en este sector. Estas alianzas, unidas con la Academia, facilitarán acciones para definir una estrategia de alianza con el sector privado que ya está trabajando en la actualidad la promoción del progreso hacia la igualdad de género en el sector empresarial.

Continuar la alianza con la academia, como el Comité Interuniversitario de Género, para concertar líneas de acción conjunta para la generación de información, conocimientos, y metodologías a partir de procesos de reflexión, formación, debate y el desarrollo de investigaciones.

9. Mecanismo de Implementación de la Estrategia de Equidad de Género

Para la implementación de la presente Estrategia de Género, la oficina cuenta con dos estructuras fundamentales: el Grupo de Género y el Área de Género (ver Anexo 3. TDR Grupo de Género y el Anexo 4. Área de Género). Entidades encargadas de asegurar la implementación de la presente Estrategia de Género, incluyendo el seguimiento a las acciones que llevarán a alcanzar los resultados propuestos. La presente estrategia cuenta con un Plan de Acción (ver anexo 2), el cual será implementado por la oficina de país. A su vez el seguimiento a la implementación de la estrategia se llevará siguiendo el plan de Monitoreo adjunto.

Área de Género:

Es la unidad encargada de brindar asesoría técnica y acompañamiento a las áreas de trabajo del PNUD-Nicaragua para la transversalización del enfoque de equidad de género. Proceso que está dirigido por la presente Estrategia de Equidad de la oficina. Es así que el área de género es una de estructura necesaria para garantizar la incorporación de acciones encaminadas a la reducción de brechas, eliminación de obstáculos y fomento del empoderamiento de las mujeres en todas las líneas de trabajo de la oficina.

Grupo de Género:

El Grupo de Género es el principal mecanismo para asegurar la implementación de la Estrategia de Equidad de Género 2014-2017 de PNUD Nicaragua. Al ser coordinado por la Representante Residente Adjunta, y estar integrado por la Representante Residente Auxiliar, los/as coordinadores/as de todas las áreas de programa, así como las unidades temáticas de la oficina, se convierte en el principal mecanismo de seguimiento de la Estrategia.

Es la estructura encargada de asegurar que todas las áreas/unidades reporten semestralmente el avance del plan de acción de la estrategia de equidad de género. Además tiene la responsabilidad de asegurar que los diferentes instrumentos de monitoreo & evaluación informen de manera adecuada y concisa los avances de la oficina en el cumplimiento de los resultados definidos en la Estrategia de Equidad de Género. Es así que el Grupo de Género es la entidad con la responsabilidad de dar seguimiento al Plan de Monitoreo y Evaluación de la presente Estrategia de Género.

Plan de Acción de la Estrategia de Equidad de Género 2014-2017.

Para la efectiva implementación de la Estrategia de Equidad de Género de Nicaragua 2014-2017, se requiere elaborar Planes Anuales de Trabajo. Cada uno de los responsables que aparecen en el Plan de Acción se encargará de definir su plan de trabajo. El área de género se encargará de consolidar el Plan Anual de Trabajo. Una vez realizado este ejercicio, el Grupo de Género se encargará de analizar todas las acciones descritas en el Plan Anual de Trabajo y dará seguimiento a su implementación.

Plan de Monitoreo de la Estrategia de Equidad de Género.

En función de optimizar el seguimiento de la Estrategia de Equidad de Género 2014-2017, es necesario que el seguimiento a los indicadores y metas establecidas en los Planes Anuales de Trabajo derivados del Plan de Monitoreo de la Estrategia de Género (Ver anexo 5) se incorporen en el Sistema de Seguimiento de la Oficina (IWP, integrated Work Plan).

Semestralmente cada área informará al Grupo de Género alrededor de los avances alcanzados en relación al cumplimiento del plan de acción de la estrategia, así como sobre el grado en el alcance de los indicadores y metas a los que les corresponde dar seguimiento. El área de Género se encargará de reunir toda la información que le provean las áreas para hacer un informe general del seguimiento de la Estrategia de Género para presentarlo, analizarlo y tomar las medidas correspondientes, en el Grupo de Género.

10.Glosario.

Análisis de género:

Estudio de las diferencias existentes en las condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, acceso al poder de la toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado. El análisis de género implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales.¹⁹

Brechas de género:

Se refieren a las condiciones desiguales que hay entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos y servicios de desarrollo, como salud, educación, tierra, crédito, vivienda, asistencia técnica, información, entre otros. (Serie hacia la Equidad, Módulo V, La Unión hace el Poder, Procesos de Participación y Empoderamiento)

Enfoque de Género:

Es una herramienta de trabajo, una categoría de análisis con base en las variables sexo y género, que permite identificar los diferentes papeles y tareas que llevan a cabo los hombres y las mujeres en una sociedad, en un proyecto, en una oficina, etcétera., así como las asimetrías y las relaciones

¹⁹ Fuente: Janina Fernández-Pacheco: Glosario de términos básicos para comprender y analizar el mercado de trabajo desde la perspectiva de la equidad de género, GPE, América Latina.

de poder e inequidades. Además, nos ayuda a reconocer las causas que las producen y a formular mecanismos para superar estas brechas, ya que ubica la problemática no en las mujeres o los hombres, sino en las relaciones socialmente construidas sobre el poder y la exclusión. El enfoque de género contribuye también a explicar y ampliar aspectos de la realidad que anteriormente no habían sido tomados en cuenta, y es aplicable a todos los ámbitos de la vida: laboral, educativo, personal, etcétera. Por lo tanto, analizar la realidad desde este punto de vista, nos permite elaborar una mirada más profunda sobre los procesos de desarrollo y contribuir a la transformación de las inequidades.

En última instancia, además de un concepto y una herramienta de trabajo, género es también una opción política puesto que nos enfrenta al reconocimiento que la realidad es vivida de manera diferente por hombre y mujeres, con amplia desventaja hacia las mujeres, y nos compromete con la transformación de las inequidades.²⁰

El enfoque de género es una categoría:

- *Descriptiva: Da visibilidad a las desigualdades entre hombres y mujeres.*
- *Analítica: Permite señalar e interpretar las diferencias y las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en una sociedad determinada.*
- *Política: Es una opción política que nos compromete con la transformación de las inequidades.*

Empoderamiento de las mujeres:

Es tanto un fin en sí mismo como un medio para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. A partir del abordaje de las necesidades prácticas de las mujeres(Alimentación, vivienda, medicamentos, etc.), se pueden afrontar los intereses estratégicos de género (Autonomía en sus decisiones, acceso al trabajo, acceso a la educación, identificación de sus derechos y obligaciones, capacidad de decidir por ella en el número de hijos e hijas, apropiación de sus ideas, liderazgo) de cara a ampliar sus oportunidades y facilitar que se sitúen en una posición de no subordinación a los hombres, para equilibrar las comunidades, las sociedades, las instituciones, las familias y, en definitiva, el mundo. Implica remover barreras, aumentar las oportunidades acceso a bienes y oportunidades de desarrollo. La clave para el Empoderamiento de las mujeres es la participación social y política. Implica cambiar estructuras tradicionales de poder y nutrir relaciones que habiliten a las mujeres para controlar sus propias vidas. Invertir en la educación de las mujeres y

²⁰ Idem.

niñas, en la salud reproductiva y derechos económicos son, a su vez, pilares fundamentales del Empoderamiento²¹.(Agenda económica concertadas .indd 18 1/25/10 4:34 PM 19 Agenda Económica Concertada desde las Mujeres Nicaragüenses).

Equidad de Género:

La equidad de género implica la posibilidad de tratamientos diferentes para corregir desigualdades de partida y medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades²².

Igualdad de Género:

La igualdad de género significa que no hay discriminación con base al sexo de la persona para la asignación de recursos o beneficios, ni en el acceso a servicios.²³

Identidad de Género: es la forma como las personas son percibidas y se perciben a sí mismas, como masculinas o femeninas, hombres o mujeres, o en otras identidades de género en transformación. La identidad de género se construye mediante los procesos simbólicos que en una cultura dan forma al género y son históricamente construidas sobre el sexo. Extraído de la Estrategia de género de la cooperación española para el desarrollo 2008).

Intereses Estratégicos de Género²⁴ (IEGs) son identificados por las mujeres a partir de su posición de subordinación social. Estos intereses plantean un reto a la división sexual del trabajo, el poder y el control, así como a los roles y normas definidas según parámetros tradicionales. Los IEGs varían según los contextos particulares, y pueden incluir temas tales como derechos legales, violencia doméstica, igualdad salarial y el control de las mujeres sobre sus cuerpos.

Indicadores de género²⁵: un indicador es una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que señala una situación o condición específica y que mide cambios en esa situación o condición a través del tiempo. Los indicadores son siempre la representación de un determinado

²¹ Estado de la Población Mundial, 2005. FNUAP

²² Idem.

²³ Fuente: Guía Transversalización de género en proyectos de desarrollo, PNUD México, 2006.

²⁴ Vainio-Mattila, A. Navigating Gender: A framework and a tool for participatory development. Helsinki: Finland Ministry for Foreign Affairs, 1999. http://global.finland.fi/julkaisut/taustat/nav_gender/glossary.htm

²⁵ http://www.unidadgenero.com/jornadas/octubre2004/taller_MDavila.pdf pág 3

DÁVILA D Mónica, Taler 2 Jornadas de la Unidad de Igualdad y Género. "Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas", Universidad de Oviedo. Sevilla 2004

fenómeno, pudiendo mostrar total o parcialmente una realidad. Los indicadores de género tienen la función especial de señalar los 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 y diferenciada para mujeres y hombres.

Los cambios producidos entre las mujeres y los hombres en distintos momentos del tiempo.

Índice de desarrollo humano relativo al género (IDG) es un índice similar al IDH que mide las desigualdades sociales y económicas entre hombres y mujeres, elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Se basa en los siguientes tres componentes e indicadores:

- Una vida larga y saludable, medida por la esperanza de vida al nacer de cada sexo;
- Educación: medido por la tasa de alfabetización de adultos y tasa bruta combinada de matriculación en educación primaria, secundaria y terciaria por sexo; y
- Un nivel de vida digno, medido por la estimación de ingresos percibidos por sexo.

Índice de potenciación de género (IPG): es un índice elaborado por el PNUD, que refleja en sus Informes anuales, y que permite medir el nivel de oportunidades que tienen las mujeres, y cómo los países han ido avanzando para mejorar las condiciones de igualdad entre los géneros, considerando tres dimensiones de participación de las mujeres:

- **Participación política y poder de decisión**: medido por la proporción de mujeres y hombres con escaños parlamentarios.
- **Participación económica y poder de decisión**: medido por la participación de mujeres y hombres en puestos legisladores, altos funcionarios o directivos y participación de mujeres y hombres en puestos profesionales y técnicos.
- **Control sobre los recursos económicos**: estimación de ingresos percibidos por mujeres y hombres.

Institucionalización de género: Transformación institucional en la cultura interna de las organizaciones, que refleje que los principios que difunde se consolidan institucionalmente con hechos concretos: entre otros, cambios en la estructura organizacional con unidades de género dotadas de recursos humanos especializados, presupuestos acordes con lo planteado hacia fuera;

equilibrio de género en el acceso a puestos de responsabilidad, formación al personal en género de todos los niveles, condiciones de trabajo no discriminatorias para las mujeres y que favorezcan la igualdad de género (reducciones de jornada por cuidado, permisos de maternidad/ paternidad y excedencias; retribuciones, ayudas, etc.), además del uso no sexista del lenguaje, la producción de documentos con perspectiva de género, etc. (Extraído de la Estrategia de género de la cooperación española para el desarrollo 2008).

Lenguaje no sexista : El llamado lenguaje no sexista es parte de lo que se conoce como lenguaje incluyente, inclusivo o integrador que contempla la no discriminación y la integración de la diversidad en el uso del lenguaje. Extraído las Recomendaciones Básicas para el Uso del Lenguaje Incluyente, RSC LAC PNUD. Área Práctica de Género, América Latina Genera, 2010.

Necesidades Prácticas de Género^{*26} (NPGs): se refieren a condiciones de vida, a necesidades básicas que todas las personas deben cubrir. En el caso de las necesidades prácticas de las mujeres, son identificadas por éstas a partir de sus roles socialmente definidos, como una respuesta a las condiciones materiales inmediatas. Las NPGs suelen relacionarse con las carencias en las condiciones de vida, tales como el acceso al agua, a la salud o al empleo. Un enfoque que se centra solamente en este tipo de necesidades no cuestiona la división sexual del trabajo ni la posición social de subordinación de las mujeres frente a los hombres.

Sistema Sexo – Género:

Mientras que el término sexo alude a las diferencias de carácter estrictamente biológico que existen entre hombres y mujeres - y que no suelen determinar nuestras conductas -, por género entendemos el conjunto de características sociales, culturales, políticas, jurídicas y económicas asignadas socialmente en función del sexo de nacimiento. Género es el distinto significado social que tiene el hecho de ser mujer y hombre en una cultura determinada. Por ser una construcción sociocultural, cambia a lo largo de la historia y varía de unas culturas a otras. Todo esto significa que:

Ninguna de las características atribuidas a lo femenino y a lo masculino son inmutables... *es decir podemos cambiarlas.*

²⁶ Vainio-Mattila, A. Navigating Gender: A framework and a tool for participatory development. Helsinki: Finland Ministry for Foreign Affairs, 1999. http://global.finland.fi/julkaisut/taustat/nav_gender/glossary.htm [5] Ibid.

Este conjunto de rasgos y características varía de una sociedad a otra e incluso pueden coexistir dentro de una misma sociedad diferentes sistemas de género relacionados con la diversidad cultural que exista... *es decir no podemos hablar ni de la mujer ni del hombre como ser universal.*

Esas construcciones sociales y culturales que se elaboran a partir de las diferencias sexuales determinan la forma de relacionarse de mujeres y hombres y las relaciones de poder... *es decir determina la distribución de poder en una sociedad.*

En la mayoría de sociedades este sistema Sexo-Género ha desarrollado relaciones de desigualdad, exclusión y discriminación en contra de las mujeres en la mayor parte de las esferas de la vida humana, pública y privada, que se cruzan a la vez con otras variables como edad, etnia, opción sexual, religión, etcétera. Esto se traduce en menos oportunidades, acceso y control de los recursos para las mujeres y una menor valoración y reconocimiento a sus actividades y a sí mismas como seres humanos, que se manifiesta en todos los campos.²⁷

Planificación y evaluación con enfoque de género: para trabajar de manera adecuada cualquier actuación que integre el enfoque de género, es necesario que se considere en todas las etapas del proceso desde la planificación a la evaluación, integrándolo tanto en el análisis y diagnóstico de partida, como en la programación operativa, en la gestión, y en el seguimiento de políticas, programas y proyectos. Una buena planificación con enfoque de género es el primer paso para la integración de la perspectiva de género en su conjunto, ya que sin ella no podrá aplicarse de manera efectiva en la gestión, ni en la evaluación. Para realizar el seguimiento y la evaluación, es necesario partir de un análisis previo de las relaciones de género entre hombres y mujeres y de la situación de discriminación de las mujeres en el contexto a tratar. Además, una adecuada planificación que responda a la solución de los problemas detectados en el análisis, facilitará la elaboración de indicadores con enfoque de género que hagan posible medir y evaluar resultados en el medio y largo plazo. **(Extraído de mosser).**

Transversalización de género: es una estrategia dirigida a que la equidad de género entre en “la corriente principal” de las intervenciones para el desarrollo. Se trata de una estrategia que consiste en cambiar el enfoque, no se pone el énfasis en las mujeres, sino en las dinámicas sociales que producen la desventaja en que viven estas. Además implica una forma de hacer las cosas

²⁷ Cómo elaborar una estrategia de género para una oficina de país. Editado por Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo San Salvador, 2004

diferente, que consiste en garantizar que la equidad sea promovida desde todos los ámbitos y niveles de la organización, no sólo desde el área de género. La transversalización conlleva la integración de la perspectiva de género en todas las acciones, áreas y programas. Requiere que se haga análisis de género previo para poder valorar los impactos diferenciados en hombres y mujeres, así como identificar los aspectos potenciales que contribuyan a la eliminación de las desigualdades de género. Además la transversalización propone una actuación enfocada directamente al trabajo en pro del empoderamiento de las mujeres. (América Latina Genera: Nota No. 5 Mainstreaming de Género y Cambio Organizacional pro Equidad de Género).

Violencia basada en género: “Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”. (Extraído de la Declaración de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra las Mujer).

11. Bibliografía.

AGEM, UNIFEM y PNUD. Agenda Económica Concertada, Hurtado, N.; Rodríguez, M.A. y Martínez, M., Managua, Nicaragua 2010.

Agurto, Sonia et al (2008). Mujeres nicaragüenses, cimiento económico familiar: estadísticas e investigaciones de FIDEG, 1998-2006. 1a ed. Managua: FIDEG.

Asamblea Nacional de Nicaragua. Datos Estadísticos sobre igualdad y equidad de género en Nicaragua, Septiembre del 2013. Unidad Técnica de Género. Managua, Nicaragua.

ASOMIF, Asociación de Microfinancieras de Nicaragua.

http://www.asomif.org/index.php?option=com_content&view=article&id=28&Itemid=5, recopilado el 24 de junio de 2014.

DGPOLDE-Secretaría de Estado de la Cooperación Española; Madrid 2008. Estrategia de género en desarrollo de la cooperación española.

Herrera, C. Mujer Rural: La siempre ausente en la conflictiva distribución del derecho a la tierra en Nicaragua. http://sidoc.puntos.org.ni/isis_sidoc/documentos/12880/12880_00.pdf recopilado 27/05/2014

INIDE; VIII Censo de Población y IV de Vivienda: Población, características generales. Volumen 1. Managua, Nicaragua 2006.

INIDE, Uso del tiempo de las y los nicaragüenses. INEC Programa MECOVI. 2001

Moser, C. "Planificación de Género. Objetivos y Obstáculos", en largo, Eliana, editora, Género en el Estado, estado del género, Chile, Ediciones de las Mujeres, No. 27, diciembre 1998, pp. 32-42

PNUD Nicaragua, Inserción Laboral, Brechas Salariales y Segmentación en el Mercado de Trabajo de Nicaragua: Un Enfoque de Género. Borrador en revisión. Mayo 2014.

PNUD Colombia. Estrategia de Equidad de Género.

PNUD, Nicaragua, Área de género. Evaluación Temprana de Resultado 2007-2009. "Mayor Aplicación del Enfoque de Género en las Políticas Públicas para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas en el ámbito nacional y local" del Programa de País PNUD - Nicaragua. Informe Final, Octubre 2009. Autor Büschting, J. M.

PNUD. Informe Nacional sobre Desarrollo Humano: Las juventudes construyendo Nicaragua. Resumen Ejecutivo, Nicaragua, 2011.

PNUD. "Cambiando el mundo". Plan Estratégico PNUD, 2014-2017. Aprobado en el Segundo Período ordinario de sesiones 2013. New York, 9 al 13 de Septiembre 2013.

PNUD. Cómo elaborar una estrategia de género para una oficina de país. San Salvador, 2004. Lagunas, R. ; Bernabéu, N.;

PNUD. Desigualdad de Género en las organizaciones. Procesos de cambio organizacional Pro-Equidad. San Salvador 2007. Navarro, N.

PNUD. Estrategia de Género 2008-2011, San Salvador 2009.

PNUD. Estrategia sobre Igualdad de Género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014-2017. Aprobado en el primer período ordinario de sesiones 2014. New York, 27 al 31 de Enero 2014.

Policía Nacional Dirección Comisaría de la mujer y la niñez. Diagnóstico de la violencia intrafamiliar y sexual en Nicaragua. 1a ed. Managua: Policía Nacional; PNUD, 2009. Bolaños, M.L.; Gutiérrez, L.; Pérez, E.M.; Pérez, M.A. y Baires, O.

Red de Mujeres contra la Violencia. Informe Anual de Femicidio 2013.
<http://www.reddemujerescontralaviolencia.org.ni/webrmcv/wp-content/uploads/file/Informe%20Anual%20de%20Femicidio%20RMCV%202013rmcv.pdf> recopilado 25/05/2014

Renzi, M.R. La esperanza tiene nombre de mujer. FIDEG, 1997.

Registro Único de la Mipyme, elaborado por el Ministerio de Fomento Industria y Comercio de Nicaragua.
<http://www.mific.gob.ni/LinkClick.aspx?fileticket=ol3-Ydp-fdM%3d&tabid=188&language=en-US>

Sistema de Naciones Unidas, Documento de Programa de País. 2013-2017.

Sistema de Naciones Unidas, Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Nicaragua.

2013-2017.

Unión Mundial para la Naturaleza; Fundación Arias para la paz y el progreso humano e Instituto Nacional de las Mujeres. Quién Busca Encuentra: Elaborando Diagnósticos participativos con enfoque de género. Serie hacia la Equidad. Aguilar, L.; Briceño, G; Valenciano, I. Costa Rica, 1999

UNWOMEN, UN System -wide action plan for implementation of CEB United Nations System -wide policy on gender equality and the empowerment of women. Abril 2012.

http://www.un.org/womenwatch/ianwge/gm/UN_system_wide_P_S_CEB_Statement_2006.pdf

recopilado el 17/05/2014

Vainio-Mattila, A. Navigating Gender: A framework and a tool for participatory development. Helsinki: Finland Ministry for Foreign Affairs, 1999.

http://global.finland.fi/julkaisut/taustat/nav_gender/glossary.htm

12.Anexos.

Anexo 1. Plan de Aprendizaje 2014-2017.

Anexo 2. Plan de Acción de la Estrategia de Equidad de Género 2014-2017.

Anexo 3. TDR Grupo de Género de PNUD.

Anexo 4. Funcionamiento del Área de Género.

Anexo 5. Plan de Monitoreo de la Estrategia de Equidad de Género 2014-2017.