



N

305.4

M539 Mendoza Barberá, Ana de  
Buenas prácticas en la incorporación del  
enfoque de género en proyectos de desarrollo /  
Ana de Mendoza Barberena. -- 1a ed. --  
Managua: Ana de Mendoza, 2003.  
70 p.  
ISBN : 99924-0-236-9

1. GENERO 2. MUJERES CONDICIONES  
SOCIALES-INVESTIGACIONES 3. PROYECTOS  
DE DESARROLLO.

**AECI-Nicaragua**  
**AGENCIA ESPAÑOLA DE COPERACIÓN INTERNACIONAL**

**Autoría:**

Ana de Mendoza  
Gemma García  
Leyla Morales  
M<sup>a</sup> Lourdes Chévez  
Julia Margarita Zeledón  
Antonio Díez  
Almudena Moreno  
Silvia Rosales

**Coordinación Técnica:**

Ana de Mendoza

**Colaboración:**

Integrantes del equipo técnico de AECI Nicaragua

**Fotografías:** AECI-Nicaragua

**Fotografía Portada:** Miguel Torres (AECI-Nicaragua).

**# Depósito Legal:** 0070

**Diagramación:** Edwin Berríos, Comercial 3H

**Impresión:** Comercial 3H

**Primera edición:** 300 ejemplares

Impreso y hecho en Managua, Nicaragua 2003

Esta publicación puede ser reproducida parcial o totalmente,  
con el único requisito de citar fuentes.

# INDICE

<b>Introducción</b> .....	5
<b>1. La experiencia de trabajo del área de género de la OTC de Nicaragua:</b> .....	7
I. ¿Cuáles eran las condiciones de partida? .....	9
II. ¿Cómo se diseñó el proyecto de unidad de género? .....	9
III. Aplicación transversal del enfoque de género en los proyectos AECI: ¿Qué actividades se desarrollaron? .....	10
IV. ¿Qué logros se han obtenido en la transversalización del enfoque de género en los proyectos AECI?: .....	18
V. ¿Qué factores han resultado decisivos en la transversalización del enfoque de género? .....	19
VI. ¿Qué limitaciones se observan en el proceso? .....	19
VII. Identificación de nuevos proyectos en el área de política pública: .....	19
VIII. Otros logros obtenidos: proyección social y participación en instancias de coordinación interagencial .....	20
IX. Recomendaciones y propuestas de futuro .....	20
<b>2. La incorporación del enfoque de género en el Programa de Alfabetización y Educación Básica de Adultos de Nicaragua (PAEBANIC)</b> .....	23
I. Presentación del Programa .....	26
II. ¿Cuáles eran las condiciones de partida? .....	28
III. ¿Cómo se incorporó el enfoque de género en el Programa? .....	29
IV. Actividades realizadas y resultados obtenidos: logros y limitaciones .....	31
V. ¿Qué factores han sido decisivos en la transversalización del enfoque de género? .....	35
<b>3. Promoción de la igualdad de género en el Programa de Patrimonio de Nicaragua</b> .....	37
I. Presentación del Programa .....	39
II. ¿Cuáles eran las condiciones de partida? .....	39
III. ¿Cómo se incorporó el enfoque de género en el Programa? .....	40
IV. Actividades realizadas y resultados obtenidos: logros y limitaciones .....	41
V. ¿Qué factores han sido decisivos en la transversalización del enfoque de género? .....	45
<b>4. La incorporación del enfoque de género en el proyecto ARAS-Malpaisillo</b> .....	47
I. Presentación del proyecto .....	49
II. ¿Cómo se incorporó el enfoque de género en el Proyecto ARAS? .....	50
III. Resultados obtenidos: logros y limitaciones .....	56
IV. ¿Qué factores han sido decisivos en la transversalización del enfoque de género? .....	56
<b>5. Proyecto “Mejora y simplificación del procedimiento probatorio en los casos de violencia intrafamiliar y sexual contra las mujeres”</b> .....	59
I. Las condiciones de partida .....	61
II. ¿Cómo se diseñó el proyecto? .....	63
III. Presentación del proyecto .....	63
IV. Actividades realizadas .....	65
V. Logros obtenidos .....	69
VI. Limitaciones .....	70
VII. Factores de éxito de la experiencia .....	70



## INTRODUCCIÓN

La aplicación del enfoque de género de manera transversal en las acciones de desarrollo es una orientación expresa del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD), enunciada en las *“Directrices del CAD para la igualdad de mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujeres en la cooperación para el desarrollo”* (publicadas por SECIPI en 1998), y de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Beijing 1995).

Estas directrices y tendencias internacionales han tenido su reflejo en la legislación e instrumentos de cooperación de la Cooperación Española, quedando plasmados en la **Ley 23/1998 de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo** y en el primer **Plan Director** de la Cooperación Española 2001-2004.

La Ley de Cooperación Internacional para el Desarrollo indica en su Artículo No.2 de Principios, Objetivos y Prioridades de la Política Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo “La necesidad de promover un desarrollo humano global, interdependiente, participativo, sostenible y con equidad de género en todas las naciones...” y en su Artículo No.7 de Prioridades Sectoriales se señala la “Protección y respeto de los Derechos Humanos, igualdad de oportunidades, participación e integración social de la mujer y defensa de los grupos de población más vulnerables”.

Por otro lado, el Plan Director de la Cooperación Española nos indica que debe haber vínculos entre esta prioridad y las demás estrategias de la Cooperación Española, es decir, los aspectos relativos al enfoque de género deben de ser integrados en la formulación, programación, ejecución y evaluación de todos los programas y proyectos.

En Nicaragua, en el año 2001, y después de varios años de contar en la Oficina Técnica de Cooperación (OTC) con una persona dedicada parcialmente a promover acciones a favor de las mujeres, se decidió crear una Unidad de Género con el objetivo de **mejorar la aplicación sistemática del enfoque de género** en las acciones de la Cooperación Española en Nicaragua. En estos dos años, tanto desde la Unidad de Género como desde los propios Proyectos y Programas que ejecuta la AECI en Nicaragua, se ha intentado hacer efectivo ese proceso de integración o “transversalización” del enfoque de género que mandata nuestro marco normativo. El documento que se presenta ahora es fruto de este esfuerzo colectivo, y pretende de alguna manera contribuir a la reflexión colectiva que se ha iniciado en la región.

La idea de sistematizar las experiencias de trabajo surgió a raíz del **“I Encuentro sobre Género de las Oficinas Técnicas de Cooperación de AECI en Centroamérica y El Caribe”**, celebrado en Managua en Mayo de 2003. En este encuentro, en el que participaron delegaciones de 7 Oficinas Técnicas de Cooperación de la AECI, personal de la Subdirección General de México, Centroamérica y El Caribe, personal de la Oficina de Planificación y Evaluación, y personal del Instituto de la Mujer de España, se conocieron las diferentes experiencias de trabajo en la región y se inició un proceso de intercambio entre oficinas abriendo nuevas posibilidades de colaboración futura. (Para mayor información ver: <http://www.aecinicaragua.org.ni/documentos/genero/index.htm>).

Fruto de este Encuentro se estimó oportuno iniciar el proceso de sistematización de buenas prácticas en Nicaragua invitando a otras OTC a que puedan continuar con esta iniciativa que, en alguna medida, pretende contribuir a mejorar la respuesta de la AECI en el área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

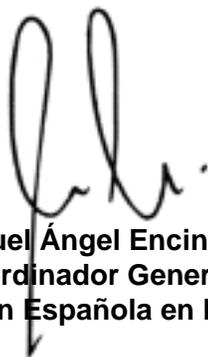
En esta ocasión, la “Sistematización de buenas prácticas” presenta 5 experiencias de trabajo en diferentes sectores de intervención de la AECI. Las experiencias seleccionadas son una muestra significativa de los proyectos que se están ejecutando, no sólo en Nicaragua, sino en toda la Región.

Son significativos porque muestran que la incorporación del enfoque de género es algo factible en todo tipo de proyectos, independientemente de la fase en la que se encuentre cada uno, y en todo tipo de sectores. Además de los proyectos que se presentan ahora, existen otras iniciativas de la OTC de Nicaragua que esperamos puedan consolidarse próximamente como buenas prácticas (Programa Araucaria o Programa de Apoyo a la Reforma Educativa entre otros).

Las experiencias seleccionadas en esta publicación contaban con diferentes condiciones de partida, arrojan diferentes resultados y proporcionan diferentes claves sobre cómo integrar el enfoque de género en las intervenciones de desarrollo.

El proyecto de Unidad de Género nos da una muestra de cómo puede impulsarse un proceso de “transversalización” del enfoque de género en los Proyectos, desde una unidad o punto focal. La experiencia en el área de Género del Programa de Alfabetización y Educación Básica de Adultos de Nicaragua (PAEBANIC) y del Programa de Patrimonio Cultural, ambos en el sector educativo, muestran como es posible incorporar el enfoque de género en cualquier fase del ciclo de proyecto, a pesar de que en los documentos de formulación no se contemplara dicho enfoque. La experiencia de trabajo del proyecto ARAS Malpaisillo nos permite visualizar como puede integrarse el enfoque de género desde el diseño de la propia intervención, y como un proyecto de desarrollo rural puede abordar temas tan importantes como la violencia hacia las mujeres. Por último, se presenta una experiencia de trabajo en el área de justicia, también en el tema de violencia, que muestra cómo puede promoverse una acción positiva desde el fortalecimiento institucional.

La sistematización de las cinco experiencias no son evaluaciones de proyectos y, en cualquier caso, no miden todavía su impacto en la transformación de las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo si señalan algunos factores de éxito en las intervenciones propuestas que puedan ser extrapolables a otras realidades. En ese sentido, pretenden contribuir con su aporte a mejorar los procesos de incorporación del enfoque de género en los proyectos de desarrollo.



**Miguel Ángel Encinas**  
**Coordinador General**  
**Cooperación Española en Nicaragua**

# 1. LA EXPERIENCIA DE TRABAJO DEL ÁREA DE GÉNERO DE LA OTC DE NICARAGUA.

Ana de Mendoza  
(Responsable del Área de Género)

Con el apoyo del equipo técnico  
de la OTC-Nicaragua



Participantes en un Taller de Formulación de Proyecto.

*“Es imposible trabajar en desarrollo y no darse cuenta de que son las mujeres las que están en situación de mayor vulnerabilidad. Creo que debemos hacer algo, desde los proyectos, para cambiar esa situación”.*

*Director de Programa AECI - Nicaragua*



## 1. LA EXPERIENCIA DE TRABAJO DEL ÁREA DE GÉNERO DE LA OTC DE NICARAGUA.

En un país como Nicaragua, donde la brecha de la desigualdad entre hombres y mujeres es tan profunda y sostenida, se hacía indispensable contar con alguna estrategia que permitiera mejorar la atención que la AECI estaba dando a este problema. Por ello, en Octubre del año 2001, se decidió crear una Unidad de Género en la Oficina Técnica con el objetivo de mejorar la aplicación sistemática del enfoque de género en las acciones de la Cooperación Española en este país.

La creación del Área de Género ha supuesto la integración progresiva del enfoque de género en los proyectos de la AECI en Nicaragua, y la identificación y puesta en marcha de nuevos proyectos y acciones de desarrollo que contribuyan a reducir la desigualdad entre hombres y mujeres. La propuesta es un reto novedoso y una apuesta firme y convencida por la promoción de la equidad de género como uno de los pilares básicos del desarrollo humano.

### I. ¿Cuales eran las condiciones de partida?

Antes de la creación de la Unidad de Género no existía una persona específicamente asignada al tema, así como tampoco existía asignación presupuestaria propia. En general los proyectos no contaban con datos desagregados por sexo, y aludían escasamente a la problemática específica de hombres y mujeres. No se empleaban herramientas de análisis de género para visibilizar las desigualdades de género, y se mantenía escaso contacto con organizaciones de mujeres y otras que trabajan por la equidad de género.

A pesar de éstas limitaciones también se contaba con factores positivos para comenzar a incluir la equidad de género dentro de las acciones de la Cooperación Española en Nicaragua:

Por una parte existía una firme voluntad política a nivel local y en la sede central para comenzar a trabajar la inclusión del enfoque de género de una forma más sistemática. Esto se tradujo en la formulación y aprobación de un proyecto concreto con asignación propia orientado a tal fin. Por otra parte en el equipo técnico de la oficina local se contaba con un bagaje de experiencias exitosas de actividades a favor de las mujeres, consultorías específicas en el área de género y alta disposición para recibir formación en el tema y asistencia técnica. Todo ello permitió que se iniciara el proceso de transversalización del enfoque de género en los proyectos

### II. ¿Cómo se diseñó el proyecto de unidad de género?

El proyecto “FORTALECIMIENTO DE LA APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO”, es la piedra angular sobre la que descansa la intervención propuesta. Este proyecto se definió teniendo como contraparte al Ministerio de Relaciones Exteriores, quién en último término supervisa el conjunto de proyectos de la Cooperación Española en el país. Se concibió como una intervención a tres años con una dotación presupuestaria de 266.913 Euros para todo el periodo. Una vez formulado y aprobado el proyecto se procedió a la contratación de una persona como Responsable del Área de Género, quién supervisa el buen funcionamiento de la Unidad.

El proyecto de la Unidad de Género tiene como objetivo general contribuir a la reducción de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en Nicaragua, dando cumplimiento a los mandatos sobre Género y Desarrollo de la Ley de Cooperación, el Plan Director de la Cooperación Española, las directrices del CAD y las de la Conferencia de Beijing.

Específicamente, pretende “Mejorar la aplicación sistemática del enfoque de género en las acciones y proyectos de la Agencia de Española de Cooperación Internacional en Nicaragua”. (Ver cuadro 1.1).

Para conseguir dicho objetivo, se promueven cinco estrategias de trabajo que se desglosan en ocho resultados. Estas estrategias, o líneas generales de acción, son:

- 1) Aplicación transversal del enfoque de género en el conjunto de las acciones de la Cooperación Española en Nicaragua (*«mainstreaming»*).
- 2) Puesta en marcha de acciones positivas a favor de las mujeres, en proyectos específicos y en proyectos preexistentes.
- 3) Puesta en marcha de proyectos/acciones de promoción de políticas públicas orientadas a la equidad de género
- 4) Fortalecimiento de las capacidades de las ONGs y de otros actores españoles en materia de género y desarrollo.
- 5) Eje transversal de inserción, visibilidad e incidencia política.

### **III. Aplicación transversal del enfoque de género en los proyectos AECI: ¿Qué actividades se desarrollaron?**

Para lograr la incorporación del enfoque de género en los proyectos y para identificar nuevas intervenciones encaminadas a fomentar la equidad de género se desarrollaron una serie de actividades de asistencia técnica que se describen a continuación.

El primer paso fue la elaboración de un diagnóstico rápido que permitiera evaluar la inclusión del enfoque de género a nivel de proyectos. El diagnóstico se hizo en poco tiempo, y se basó en entrevistas con el personal codirector pues no se contaba con mucha documentación escrita acerca de los proyectos. Además del diagnóstico inicial se elaboró una herramienta de análisis (matriz de indicadores), que permitiera dar seguimiento a la inclusión del enfoque de género en los proyectos atendiendo a diferentes dimensiones. (Ver cuadro 1.2).

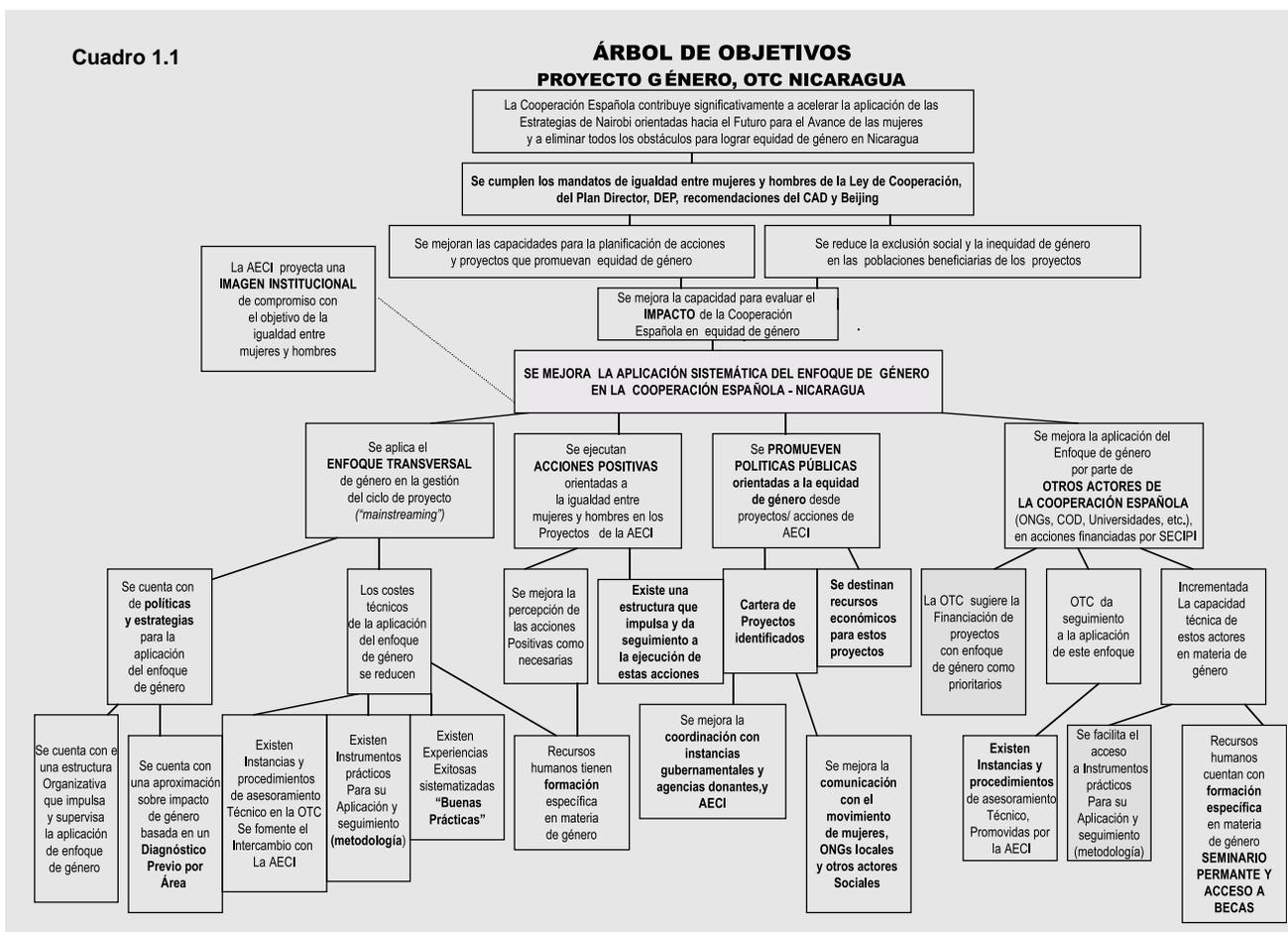
A partir de ahí se desarrollaron actividades de asistencia técnica y formación. Las principales fueron las siguientes:

#### **1. Inclusión de análisis de género en el proceso de identificación y formulación de nuevos proyectos.**

Habitualmente los proyectos se definen en talleres de formulación con Enfoque de Marco Lógico (EML), donde todas las personas implicadas participan en el proceso de diseño del proyecto hasta alcanzar un consenso sobre la intervención que se propone. En ese momento inicial resulta decisivo incluir el análisis de género. En los talleres de formulación de proyectos se desarrollan básicamente cinco puntos:

1. En primer lugar se lleva a cabo un análisis de implicados que visibiliza qué actores existen, cuales son sus funciones y cuales sus problemas.
2. En segundo lugar se realiza un análisis de problemas. Para ello se ordenan de forma lógica causas y consecuencias que se derivan de un problema central, de modo que finalmente se obtiene un “árbol de problemas”.
3. En tercer lugar se lleva a cabo un análisis de objetivos, que resulta de la lectura en positivo de los problemas descritos anteriormente. Se obtiene así el “árbol de objetivos”.
4. En cuarto lugar, y partiendo de ese “árbol de objetivos”, se analizan las alternativas posibles y se priorizan las que podrían definirse como una futura intervención
5. En quinto lugar, una vez escogida la alternativa, se inicia el diseño de la Matriz de Planificación del Proyecto, que recogerá los objetivos, resultados y actividades del proyecto.

Cuadro 1.1



Una vez finaliza el taller de formulación se eleva la propuesta resultante a los niveles directivos de la AECI y de la contraparte, y después de su aprobación se completa el documento de formulación de proyectos con la información obtenida en el taller.

Es evidente que la incorporación del enfoque de género en el diseño inicial del proyecto es esencial para garantizar que se contribuya a reducir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres y no a aumentarlas. Por ello la responsable de la Unidad de Género trabaja en la preparación y ejecución de estos talleres de forma coordinada con la Responsable de Formulación y con la Codirección del futuro proyecto.

### ¿Cómo se incorpora la perspectiva de género en los talleres de formulación?

Previo al análisis general de problemas se analizan las principales brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el sector. En muchos casos existen problemas comunes para hombres y mujeres, pero muchas veces se hace necesario visibilizar la condición y posición en la que se encuentran las mujeres de forma específica, pues suele ser desventajosa. Los problemas específicos analizados se incorporarán en el "árbol de problemas" que se elaborará a continuación.

Para analizar cuales son las principales brechas entre hombres y mujeres, en su sector determinado o en una comunidad, se utilizan las clásicas herramientas de análisis de género que recogen aspectos como la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres, la propiedad y control sobre los recursos, la identificación de necesidades de género y el análisis de factores de influencia en las relaciones de género. A partir de esas herramientas se debate con el grupo de participantes cuales son los principales problemas que enfrentan las mujeres y los hombres. (Ver cuadro 1.3).

**Cuadro 1.2**

**MATRIZ DE INDICADORES PARA VALORAR LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS: CRITERIOS DE CALIDAD**

Nombre del proyecto, año y fase en la que se encuentra:		
Ciclo de proyecto	Indicadores de inclusión del enfoque de género	
Planificación sectorial: Documento: Acta Comisión Mixta y DEP	La programación del sector señala brechas de género en Nicaragua.	
	La programación recoge las recomendaciones sobre equidad de género de los documentos marco de AECL, de Nicaragua, y NNUU	
	Los objetivos de la planificación sectorial incluyen algunos indicadores con enfoque de género	
	La programación del sector incluye proyectos o acciones específicas encaminadas a reducir las brechas de género	
Identificación: Coordinación con otras agencias	Se establecen alianzas con otras agencias donantes del sector, para reducir la desigualdad genérica	
	En los mecanismos de coordinación interagencial se participa en acciones específicas encaminadas a reducir las brechas de género	
Identificación: Documento: Ficha de identificación	En las reuniones de identificación se asegura la presencia equilibrada de hombres y mujeres, (min 30%)	
	Se consulta con informantes clave del sector con experiencia en género	
	En la ficha: se mencionan las brechas de género en las que el proyecto podría incidir y las posibles acciones que en materia de género se prevén	
Identificación: Los talleres de EML	En el taller de EML se asegura la presencia de hombres y mujeres (min 30%)	
	En el taller de EML se asegura la presencia de informantes clave del sector con experiencia en género (min 10%)	
	En el taller de EML se incluye un análisis de género, y se identifican las necesidades básicas y estratégicas diferenciadas por género	
	Se amortiguan los sesgos sexistas en la participación, si procede	
	En el análisis de problemas se recogen algunos específicos identificados en el análisis de género previo	
	En el análisis de objetivos se recogen algunos específicos sobre equidad	
	Durante el análisis de alternativas se incluye la Equidad/Impacto de Género como criterio de análisis	
Formulación: Documento Proyecto	En Contexto y análisis de la situación: Se mencionan las brechas de género relevantes para el de proyecto	
	En Antecedentes: Si existen en relación a equidad de género, se mencionan	
	En Descripción de beneficiarios: Se cuenta con datos desagregados por sexo	
	En Lógica de intervención: Se menciona la equidad de género en objetivos	
	Existe algún resultado específico que incluya de equidad de género	
	Se formulan indicadores sensibles al género por resultado, si procede	
	Se contempla una línea base en cuanto a equidad de género	
	El sistema de indicadores permite medir el avance en equidad de género	
	Se planifican actividades de formación en género en la población beneficiaria o contraparte	
	Se planifican actividades específicas de incidencia para promover la equidad de género	
	Se planifican acciones positivas hacia las mujeres	
	El presupuesto reserva un 1 % min. en actividades para fomentar la equidad de género	
	El plan de ejecución contempla una política de recursos humanos sensible al género	
	En el apartado de Enfoque de Género se analizan las principales brechas de género y las acciones con las que el proyecto pretende contribuir a modificarlas	
En los anexos al proyecto se incluye el análisis de género realizado en el Taller de Identificación o documentos sobre brechas y equidad de género en el sector		
Ejecución del proyecto Documento: POA Plan Operativo Anual	En el POA se identifica al punto focal de género del proyecto	
	En el POA se prevén actividades de formación en género en la población beneficiaria	
	En el POA se prevén actividades específicas de incidencia para promover la equidad	
	En el POA se prevén acciones positivas hacia las mujeres	
	El presupuesto del POA reserva 1% min para fomentar la equidad de género	
	En los TdR para perfiles profesionales se valora la formación y/o experiencia en género	
	En los TdR de estudios o diagnósticos se incluye el enfoque de género.	
	El POA incluye una política de recursos humanos sensibles al género	
	El equipo de trabajo está formado en el área de género	
	Se fortalece la capacidad institucional local en materia de género desde el proyecto	
	Se promueve la organización de las mujeres, si procede	
	Se establecen coordinaciones con organizaciones género sensitivas del sector	
	Se involucra a los hombres en la construcción de la equidad de género	
Seguimiento: Documento: Informe de seguimiento	La descripción de la marcha del proyecto incluye mención al componente de género	
	Se especifican las actividades realizadas en formación en el área de género	
	Se especifican las actividades en el área de género realizadas	
	Se reconsidera la reprogramación de nuevas actividades en el área de género	
Evaluación: Documento: Informe final	Se evalúa el avance en equidad de género según el sistema de indicadores	
	Se especifican las actividades/acciones en el área de género realizadas.	
	Se especifica el presupuesto ejecutado asignado a género	
	Se valora si el proyecto ha contribuido a transformar las relaciones de género	
OBSERVACIONES		

**Cuadro 1.3**

**EJEMPLO DE PERFIL DE ACTIVIDADES EN EL SECTOR PESQUERO**

Para identificar la división sexual del trabajo en el sector pesquero se elaboró el siguiente perfil de actividades:

Actividades	Mujeres	Hombres	Tiempo	Lugar
<b>Reproductivas</b>				
- Educar	X		Mucho	Casa
- Cuido de enfermos	X		Poco	Casa
- Cocinar	X	X	Mucho	Casa
- Compras	X	X	Mucho	Fuera
- Limpieza del hogar	X	X	Mucho	Casa
- Atención de los hijos	X			Casa
- Lavar	X		Mucho	Casa
- Acarreo de agua		X	Mucho	Fuera
- Cuidado de animales domésticos	X		Mucho	Casa
<b>Productivas</b>				
- Preparación de estanque	X	X	M-Poco; H-Mucho	Fuera
- Desinfección de estanque y equipo.		X	Mucho	Fuera
- Llenado de los estanques				
- Pesca ó capturas de larvas		X	Mucho	Fuera
- Aclimatación	X	X	Mucho	Fuera
- Siembra	X	X	Mucho	Fuera
- Mantenimiento del cultivo	X	X	Mucho	Fuera
- Cosecha	X	X	H-Mucho; M-Poco	Fuera
- Transporte	X	X	M-Poco; H-Mucho	Fuera
- Maquila		X	M-Poco; H-Mucho	Fuera
- Comercialización	X	X	Mucho	Fuera
- Administración	X	X	Mucho	Fuera
	X	X	M-Mucho; H-Poco	Fuera
<b>Comunitarias</b>				
- Brigadas de salud comunitaria	X	X	Mucho	Fuera
- Brigadas Ecológicas.	X	X	Mucho	Fuera
- Comités de agua y luz	X		Mucho	Fuera
- Asociaciones de camaroneros	X	X	H-Mucho; M-Poco	Fuera

En muchos casos no se logra profundizar lo deseable sobre las razones que sostienen la desigualdad entre hombres y mujeres, pero con este pequeño análisis previo se consigue: visibilizar problemas que suelen estar ocultos (porque afectan mayoritariamente a las mujeres) y sensibilizar a las contrapartes y los y las participantes del taller sobre la oportunidad que puede representar el proyecto para reducir dicha desigualdad.

Una vez incluida la perspectiva de género en el “árbol de problemas” se revisa el “árbol de objetivos” para garantizar que, en la medida de lo posible, recoge objetivos específicos encaminados a la equidad de género. Además se utiliza el impacto de género como criterio de análisis en la selección de alternativas y, si se puede se sugiere la inclusión de actividades encaminadas a lograr equidad de género (incluyendo acciones positivas a favor de las mujeres).

Como estrategia para garantizar que efectivamente se incorpora un análisis de género, en la realización de estos talleres se asegura la presencia paritaria de hombres y mujeres y la participación de informantes claves en el sector con experiencia en género, si existen (organizaciones de mujeres, etc.). Además se intenta amortiguar los sesgos sexistas en la participación cuando es pertinente. En general los hombres tienden a participar más que las mujeres en la definición de los puntos de la agenda, lo que provoca que aspectos de interés para las mujeres queden invisibilizados. Además en sectores muy masculinizados la opinión de las mujeres es generalmente infravalorada. Por ello en algunos casos, se divide al grupo en subgrupos de hombres y mujeres, o se ejerce una moderación selectiva para dar oportunidad a la participación a todas las personas por igual.

## **¿Qué se logra en los talleres de formulación?**

Como se señalaba anteriormente, el alcance de la inclusión del enfoque de género en esta etapa es limitado, pues los talleres se realizan en 2 ó 3 días y ese es un tiempo insuficiente para lograr una adecuada sensibilización sobre el tema.

Sin embargo se obtienen algunos logros importantes: El primero es la inclusión del género como punto a ser debatido. El taller supone una vía de entrada para el “tema género”, que deberá irse explorando a lo largo del proyecto. Genera debate que podrá ser retomado, visibiliza problemas que de otra forma quedarían ocultos, y recoge los principales aspectos relativos a la equidad de género en el análisis de problemas y de objetivos.

### **2. Revisión de documentos de formulación.**

La responsable de género revisa los documentos de formulación a fin de que efectivamente estén orientados, en la medida de lo posible, a contribuir a la equidad de género. En general se pretende que el proyecto una vez formulado:

- Visibilice las principales brechas de desigualdad del sector en el que incide el proyecto y explique cómo desde el proyecto se va a incidir en reducir dichas brechas.
- Recoja datos de la población beneficiaria desagregados por sexo.
- Formule objetivos, resultados e indicadores donde se contemple específicamente la equidad de género.
- Defina actividades encaminadas a promover la equidad de género y acciones positivas a favor de las mujeres.
- Asigne presupuesto específico para fomentar la equidad de género.
- Contemple una política de recursos humanos sensible al género en su plan de ejecución.

El grado de inclusión de estos aspectos varía en función de la naturaleza del proyecto y la fase en la que se encuentre. En general es deseable poder integrar la perspectiva de género desde la fase de identificación y formulación (Ver cuadro 1.4). Sin embargo, aunque existen proyectos que inicialmente no incluyen dicha perspectiva son susceptibles de ir incorporándola en su desarrollo.

**Cuadro 1.4**

**EJEMPLO DE MATRIZ DE PLANIFICACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO:**

**Proyecto de Apoyo a la Reforma Educativa Básico y Media en Nicaragua con Orientación y Habitación Laboral en el marco del Plan Nacional de Educación**

**Objetivo general:**

Mejora del capital humano Nicaragüense mediante procesos educativos con orientación y habitación laboral que contribuya a reducir los índices de pobreza y responda a las necesidades de desarrollo del país

**Objetivo específico:**

Fortalecimiento de la Reforma de la Educación Básica y Media en Nicaragua con la incorporación de la orientación y la habitación laboral

**Resultados esperados:**

- Se cuenta con una propuesta curricular del componente de Orientación y Habitación Laboral con enfoque de género para su implementación en la educación básica y Media en Nicaragua
- Se dispone de material didáctico y de difusión apropiado y no sexista para orientar el uso y manejo de la propuesta curricular con orientación y habitación laboral
- Se cuenta con el personal técnico y docente del MECD capacitado en la implementación de la propuesta curricular con el componente de orientación y habitación laboral
- Se dispone de un componente de validación práctica y de monitoreo del currículo de orientación y habitación laboral propuesto a través de su implementación en Centros Educativos y áreas geográfica piloto
- Se integra, articula y difunde la reforma curricular del componte de orientación y habitación laboral al interior del Sistema Nacional de Educación y con la participación de los organismos e instituciones implicada en la labor educativa y laboral en Nicaragua

### 3. Actividades de asistencia técnica durante la ejecución del proyecto.

En general se espera que durante la ejecución del proyecto se concreten en el Plan Operativo Anual del Proyecto los objetivos, resultados y actividades propuestos para contribuir a la equidad de género. En el caso de proyectos que fueron formulados con enfoque de género desde el inicio, la concreción de estos elementos en el Plan Operativo Anual es casi automática. En el caso de proyectos que no fueron formulados con enfoque de género, este momento es crucial para conseguir incluir la equidad de género de forma específica. En cualquier caso se recomienda que :

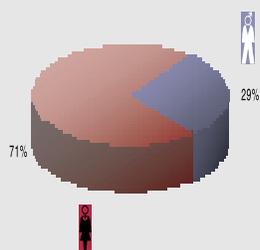
- Se identifique a la persona responsable de género en el proyecto (frecuentemente la codirectora o codirector del proyecto), que actuará como punto focal para fortalecer dicho componente.
- Se prevean las actividades de formación en género que tendrán lugar tanto para la población beneficiaria como para el equipo técnico.
- Se prevean las actividades específicas para promover la equidad incluyendo acciones positivas hacia las mujeres.
- Se reserve presupuesto específico para dichas actividades.
- Se valore la formación y/o experiencia en género en los Términos de Referencia que se publiquen en el marco del proyecto.
- Se incluya el enfoque de género en los Términos de Referencia de estudios, diagnósticos, procedimientos u otros productos solicitados en el marco del proyecto. (Ver ejemplo en cuadro 1.5).

Cuadro 1.5

#### ANÁLISIS DE GÉNERO EN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y FUNCIONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA

El análisis institucional de género es una herramienta que revela aspectos organizativos de una institución no apreciables a primera vista pero que resultan decisivos en cualquier proceso de cambio hacia un funcionamiento más eficiente y eficaz.

❶ **DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO:** La tendencia general del Empleo Público Nicaragüense, donde el 61% del personal son mujeres, se ve reflejada en la propia Contraloría General de la República con un porcentaje similar. Sin embargo, en la Dirección General Jurídica este porcentaje es ligeramente superior y las mujeres constituyen el 71% del total de la plantilla. En términos absolutos de 38 personas que trabajan en la Dirección General Jurídica, 27 son mujeres.



La mayoría del personal de la Dirección General Jurídica son mujeres con un porcentaje del 71%.

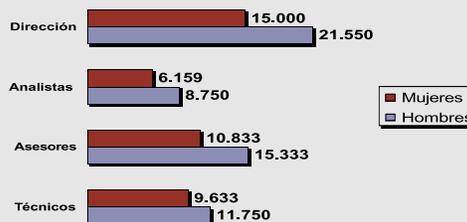
❷ **DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA DE PUESTOS DE TRABAJO:** La mayor parte de las mujeres que trabajan en la Dirección General Jurídica ocupan Puestos de Apoyo a nivel de secretaria, auxiliar de administración, notificación y archivo. Los puestos de apoyo constituyen alrededor del 30% de los cargos de la Dirección General Jurídica y todos ellos están ocupados por mujeres.

#### Distribución de mujeres por Puestos de Trabajo



Los puestos de Dirección General, Staff Asesor Jurídico y Direcciones Específicas están ocupados en su mayoría por hombres. El porcentaje de hombres que desempeña funciones de dirección es cinco veces mayor que el de las mujeres. De un total de 12 hombres que trabajan en la DGJ, el 64% ocupan puestos técnicos y el 36% puestos de Dirección.

❸ **DISTRIBUCIÓN SALARIAL:** Las mujeres de la DGJ cobran entre un 18% y un 29% menos que los hombres, aún desempeñando el mismo puesto o desarrollando funciones similares. Esta brecha es aún ligeramente mayor en los puestos de Dirección. En el siguiente gráfico se comparan los salarios base medios de mujeres y hombres por niveles profesionales:



- Se incluya una política de recursos humanos sensible al género.
- Se incluya el enfoque de género en los informes de seguimiento del proyecto.

Como en el caso anterior esos son los indicadores máximos de inclusión del enfoque de género pero dependiendo de la naturaleza del proyecto y de la fase en la que se encuentre será necesario incidir más en unos que en otros.

También dependiendo de la naturaleza y de la fase en la que se encuentre el proyecto, se tratará que, en su fase de ejecución:

- Fortalezca la capacidad institucional local en materia de género, tanto en la contraparte como en la población beneficiaria directa.
- Promueva la organización de las mujeres, especialmente cuando se trabaja directamente con comunidades.
- Establezca coordinaciones con organizaciones “género - sensitivas” del sector.
- Involucre a los hombres en la construcción de la equidad de género.

### ***¿Cómo se integra la perspectiva de género en la ejecución del proyecto?***

Desde la Unidad de Género se brinda asistencia continua a los proyectos, y específicamente se desarrollan las siguientes **actividades**:

- Revisión de instrumentos a utilizar en diagnósticos previos para asegurarse de que efectivamente recogen toda la información necesaria para elaborar un buen análisis de género.
- Actualización de datos desagregados o diagnósticos de género en el proyecto o sector.
- Actividades de Formación en género para el personal codirector, los equipos técnicos y población beneficiaria. En esta primera fase se hizo énfasis en promover la formación de los equipos técnicos como condición indispensable para lograr la integración del enfoque de género en los proyectos. Los cursos de formación sirven para elaborar la línea base de conocimientos y actitudes sobre género del equipo técnico, y para orientar las actuaciones futuras en este tema. En general se realizan cursos introductorios al enfoque de género (Ver cuadro 1.6), aunque también se imparte formación sobre construcción de indicadores con enfoque de género, identidades masculinas y violencia intrafamiliar y sexual.

Además se promueve la participación del personal técnico en actividades de difusión pública como Conferencias Regionales y Encuentros de Intercambio a fin de ampliar sus horizontes formativos, y reforzar las acciones emprendidas a favor de la equidad.

- Apoyo a la contratación de consultorías específicas sobre género.
- Apoyo a acciones a favor de la equidad en contrapartes o grupos beneficiarios, que sean complementarias a los proyectos (realización de jornadas, becas de formación..).
- Coordinación con experiencias similares, con informantes clave, o con grupos interagenciales del sector.
- Apoyo documental y bibliográfico.

En muchos proyectos existe una persona asignada como punto focal de género (que puede ser el propio codirector o codirectora). La responsable de género mantiene estrecha coordinación en la puesta en marcha y seguimiento de las actividades descritas. Se pretende que la Unidad de Género de un impulso inicial en la introducción del enfoque de género en el proyecto, pero que sea el propio proyecto el que se haga cargo de la estrategia para incluir la equidad de género. En ese sentido se cuida especialmente la transferencia de capacidades con el equipo de trabajo.

**Cuadro 1.6**

**DISEÑO DE TALLER DE INTRODUCCIÓN AL ENFOQUE DE GÉNERO**

**INTRODUCCIÓN:**

El taller tiene una vocación introductoria y pretende ser un espacio de trabajo que por una parte permita una sensibilización personal y grupal orientada a reflexionar sobre los factores que originan y mantienen las desigualdades entre hombres y mujeres, y por otra parte permita recoger las propuestas concretas que desde los proyectos pueden desarrollarse para fomentar la equidad de género.

El taller consta de dos sesiones de trabajo. Se inicia con una sesión de sensibilización personal y grupal orientada a reflexionar sobre los factores que originan y mantienen las desigualdades entre hombres y mujeres, centrándonos en el caso nicaragüense. A partir de la sensibilización y el análisis de situación previo, el seminario pretende aportar elementos conceptuales y llegar a propuestas concretas de trabajo que permitan incorporar el enfoque de género en todo el ciclo de un proyecto (desde su identificación hasta la formulación).

**OBJETIVO GENERAL:**

Iniciar la sensibilización sobre equidad de género con el personal técnico para mejorar la incorporación del enfoque de género en el conjunto de acciones y proyectos de cooperación.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. Sensibilizar y fomentar el análisis crítico en torno a los procesos de socialización de hombres y mujeres: roles, estereotipos e identidades de género.
2. Ofrecer un panorama aproximado sobre las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en Nicaragua
3. Aportar elementos conceptuales sobre género y desarrollo.
4. Facilitar herramientas de análisis y planificación para la incorporación de enfoque de género en los proyectos.
5. Definir y orientar las posibles estrategias de trabajo para introducir el enfoque de género en el proyecto.

**CONTENIDOS GENERALES DEL SEMINARIO :**

<p><b>SESIÓN I: INTRODUCCIÓN AL ENFOQUE DE GÉNERO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación del seminario</li> <li>• Aproximación a la perspectiva de género: sistema sexo-género, roles y estereotipos Identidades de género. Procesos de socialización.</li> <li>• Aproximación a la situación de hombres y mujeres en el contexto nicaragüense</li> <li>• Género en Desarrollo: Marcos teóricos: enfoque mujeres en desarrollo vs. Género en desarrollo. Conceptos clave: división sexual del trabajo, trabajo productivo, reproductivo y comunitario, acceso y control de los recursos, condición y posición, necesidades prácticas y estratégicas, niveles de participación y potencial transformador</li> </ul>
<p><b>SESIÓN II: MARCOS DE ANÁLISIS DE GÉNERO, ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué es planificar con perspectiva de género?</li> <li>• Estrategias para fomentar la equidad de género. Participación política, participación de las mujeres en proyectos de desarrollo, Acciones positivas, asociacionismo de mujeres, empoderamiento y Mainstreaming (el debate sobre la transversalidad).</li> <li>• Guía de análisis para incorporar perspectiva de Género (Trabajo sobre casos prácticos)</li> <li>• Guía para la elaboración de indicadores sensibles al género.</li> </ul>

#### IV. ¿Qué logros se han obtenido en la transversalización del enfoque de género en los proyectos AECI?:

Por una parte se ha elevado el nivel de formación en género del personal técnico de la OTC, del personal vinculado a proyectos, y de ONGs. Desde esta Unidad, se ha dado gran relevancia a las actividades formativas, desarrollando hasta el momento 29 cursos o talleres dirigidos a equipos técnicos de los proyectos, población beneficiaria, y personal de ONGs. Durante este periodo se ha dado formación a un total de 435 personas, siendo el número de horas impartidas 239. La formación del personal es una condición necesaria pero no suficiente para que los proyectos logren incorporar el enfoque de género.

En general, puede decirse que el proceso de incorporación del enfoque de género en los proyectos de la OTC Nicaragua ha pasado de ser un hecho incipiente a consolidarse. En la actualidad casi todos los nuevos proyectos formulados incorporan en alguna medida enfoque de género, ya sea a nivel de resultados o de actividades. Por otra parte, los que no recogían dicho enfoque en sus documentos de formulación, están incorporándolo en sus sucesivos Planes Operativos Anuales, o están readaptando su programación para incluirlo.

A rasgos generales, y en base a sus documentos de formulación e informes de seguimiento, de 17 proyectos analizados podemos distinguir los siguientes grupos de proyectos (año 2002):

##### **1. Proyectos que tienen un claro componente de género a nivel de resultados, actividades y presupuesto específico, en su documento de formulación:**

- Mejora y simplificación del procedimiento probatorio en los casos de violencia intrafamiliar y sexual contra las mujeres.
- Desarrollo Rural Iniciativa por el Desarrollo Rural en Nicaragua.
- Proyecto ARAS Malpaisillo.
- Apoyo a la reforma educativa básica y media en Nicaragua con orientación y habitación laboral.

##### **2. Proyectos que tienen un claro componente de género a nivel de resultados, actividades y presupuesto específico en su ejecución, pero no en su documento de formulación:**

- Programa de Alfabetización y Educación Básica de Adultos (PAEBANIC).
- Programa de Patrimonio.
- Proyecto de apoyo a la Administración Nacional de Pesca.

##### **3. Proyectos que tienen un incipiente componente de género en su ejecución, a nivel de resultados o actividades y presupuesto:**

- Programa Araucaria. Proyecto Río San Juan.
- Apoyo a la Contraloría General de la República.
- Fortalecimiento de la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua
- Fortalecimiento del Sistema Nicaragüense de Vigilancia Epidemiológica.

##### **4. Proyectos que incluyen algunas actividades puntuales con enfoque de género:**

- Proyectos Post Mitch (San Lucas).
- Rehabilitación de las comunidades cafetalera de Asturias y apoyo a las actividades productivas y comerciales de las mujeres.

##### **5. Proyectos que no contemplan enfoque de género de forma explícita:**

- Apoyo a la Policía Nacional.
- Proyecto de Prevención de Riesgos.

##### **6. Proyectos pendientes de inicio y de análisis:**

- Proyecto de asesoramiento al Instituto de la Mediana y Pequeña Empresa.
- Fortalecimiento y desarrollo de los municipios.

## V. ¿Qué factores han resultado decisivos en la transversalización del enfoque de género?

Durante este periodo se han observado algunos **factores decisivos** para mejorar la incorporación del enfoque de género en los proyectos:

- La selección de aquellos proyectos especialmente relevantes y estratégicos para fomentar la equidad de género, sin intentar abarcar todos.
- La inclusión de análisis de género desde el inicio de la identificación y formulación de los nuevos proyectos (la participación conjunta de la experta de género y la experta en planificación en los Talleres de formulación ha sido exitosa).
- La inversión en actividades de formación en género específicas para cada proyecto. La sensibilización previa del equipo técnico se considera una condición necesaria pero no suficiente.
- La asignación de una persona en el equipo de cada proyecto encargada del tema de género ha sido efectiva.
- El apoyo a la contratación de consultorías específicas sobre género ha resultado ser una estrategia eficaz en varios proyectos, especialmente en aquellos que no contemplaban el enfoque de género en su diseño inicial.
- La inclusión en los documentos de formulación de objetivos, resultados, actividades y presupuestos específicos facilita que el proyecto realmente contribuya a lograr la equidad.

## VI. ¿Qué limitaciones se observan en el proceso?

Existen limitaciones para asegurar la transversalidad del enfoque de género. En general se observa que:

- Pocos proyectos logran contar con una línea base y contemplar una estrategia de incorporación del enfoque de género sistemática, que permita medir los avances logrados.
- La implantación de acciones positivas a favor de las mujeres sigue siendo una medida poco utilizada, y sin embargo es una de las más efectivas maneras de comprometer el proyecto con la equidad de género.
- Resulta costoso incorporar el enfoque de género cuando no existen objetivos, resultados, actividades ni presupuestos específicos.
- Por otra parte, en muchos casos se hace necesario contar con asistencias específicas que impulsen y den seguimiento a la incorporación del enfoque de género en los proyectos.

## VII. Identificación de nuevos proyectos en el área de política pública:

Además de incidir en la transversalización del enfoque de género en los proyectos ya existentes, desde la Unidad de Género, se ha trabajado en la identificación de nuevos proyectos en el área de Política Pública. Uno de ellos, es el *“Proyecto de mejora y simplificación del procedimiento probatorio en los casos de violencia contra las mujeres”*, que se ejecuta desde hace un año con la Corte Suprema de Justicia y cuyos alcances se comentan en otro apartado.

En cuanto a la **identificación de los nuevos proyectos** en el área de políticas públicas, se han logrado definir algunos **factores decisivos** como son los siguientes:

- Priorizar la identificación en áreas estratégicas para fomentar la equidad de género en el país, abordando sus principales problemas
- Buscar sinergias con otras intervenciones relevantes y exitosas de la Cooperación Española. Cuando los proyectos mantienen estrechos vínculos con otros proyectos del sector, su efecto multiplicador aumenta

- Identificar intervenciones en áreas no priorizadas por otras agencias donantes, y coordinarse con éstas.
- Favorecer el fortalecimiento institucional para lograr la sostenibilidad de las acciones.
- Lograr la participación activa de todos los colectivos implicados, públicos y de la sociedad civil.

### **VIII. Otros logros obtenidos: proyección social y participación en instancias de coordinación interagencial.**

Durante este periodo se ha mejorado la participación como agencia donante en actividades de promoción de políticas públicas de alto impacto y se han ampliado y mejorado los contactos establecidos con ONGs y organismos relevantes del sector. En general puede decirse que se ha mejorado la presencia de la AECI en los espacios de coordinación interagencial de género, y la imagen institucional de compromiso de la AECI Nicaragua con la equidad de género.

Especialmente es relevante destacar que se ha conseguido mejorar la colaboración con el Instituto de la Mujer de España, en la difusión de convocatorias, y en la evaluación de proyectos.

Por último debe señalarse que durante este periodo se ha realizado un notable esfuerzo por promover la edición y publicación de investigaciones realizadas en el marco de los proyectos que esta Unidad de Género gestiona. Así durante este periodo se publicaron los siguientes documentos:

- “Diagnóstico sobre la gestión de las Políticas Públicas con perspectiva de género en el sector agropecuario y ambiental de Nicaragua”
- “Diagnóstico sobre el Procedimiento Probatorio en los casos de Violencia Intrafamiliar y Sexual contra las mujeres, la niñez y la adolescencia en Nicaragua”
- “Protocolo de Actuación para los casos de maltrato familiar y abuso sexual”
- “Memoria de la Unidad de Género 2002”

### **IX. Recomendaciones y propuestas de futuro:**

De cara al futuro, esta Oficina Técnica de Cooperación se plantea seguir incidiendo en el proceso de mejora de la aplicación del enfoque de género, y específicamente se propone:

- Mejorar la capacidad del personal codirector para que pueda llevar la iniciativa en el área de género de sus proyectos, sin recurrir a las especialistas.
- Mejorar la transversalización de género en el resto de proyectos.
- Elaborar estrategias por área o sector para incorporar el enfoque de género, de forma que exista un programa planificado de cómo hacerlo y cómo medir los impactos.
- Mejorar la identificación de acciones positivas. Se hace necesario contar con una línea presupuestaria que permita apoyar acciones y proyectos de ONGs que sean estratégicos para lograr la equidad de género.
- Identificar nuevos proyectos de política pública estratégicos para la equidad de género, con las instituciones rectoras de dichas políticas o incidiendo a nivel sectorial.
- Mejorar la coordinación con otros actores de cooperación para asegurar que la equidad de género es una prioridad en las convocatorias de subvención.
- Sistematizar la experiencia de trabajo.

**FACTORES CLAVE PARA LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS OTCS**

<b>EXISTENCIA DE:</b>	<b>CONDICIONES FAVORABLES AL IMPULSO DE GÉNERO EN LAS OTC</b>
<b>Apoyo a nivel de dirección</b>	Resulta imprescindible un apoyo total desde la dirección para la integración del enfoque de género en el conjunto de los proyectos de la Oficina.
<b>Formación</b>	La mayor parte del personal técnico, si no la totalidad ha de participar, al menos, en Cursos de Formación específicos de Género. La formación ha de tener carácter permanente y acompañar el proceso de aplicación práctica para los distintos proyectos y fases de implementación. La formación ha de dar respuesta a los problemas prácticos de los técnicos y técnicas e incluir también el nivel político y de dirección.
<b>Unidad de género operativa</b>	Creación y puesta en marcha de una unidad de género con competencia y medios específicos para promover la integración de género en la OTC.
	Existencia de al menos una persona, responsable del área de género con dedicación exclusiva, en la Oficina. Asignación de personas de apoyo en cada área, programa, proyecto.
<b>Consultoría</b>	Contratación de personas expertas en género para distintos programas e iniciativas específicas. Por ejemplo: Consultoría en introducción de la perspectiva de género en las Escuelas Taller del Programa Patrimonio, Experta de Género en el programa Paebanic, Componente de género en el Programa Araucaria.
<b>Recursos financieros</b>	Asignación específica a programa de género e incremento progresivo de su cuantía.
<b>Metodología</b>	La unidad de género ha promovido la integración de género en el ciclo del proyecto: 1. En la identificación y formulación de los proyectos: mediante su participación activa en talleres de Marco Lógico y en la revisión de los documentos de proyecto (proponiendo indicadores sensibles al género, actividades concretas, o resultados). 2. En la ejecución de los proyectos, a través de capacitaciones, coordinación con organizaciones con capacidad y experiencia de trabajo en género y asistencia técnica. 3. Progresivo compromiso de los directores de los proyectos en el seguimiento de los temas de género. 4. Asignación de Puntos Focales de género en los proyectos. 5. Asignación de expertas de género en los Programas más importantes (PAEBANIC, Araucaria y Patrimonio) 6. Promoción de la coordinación entre los distintos responsables de género para recoger las experiencias y lecciones aprendidas, capacitaciones, edición de materiales, metodología de seguimiento y evaluación. 7. Todavía no se ha impulsado una evaluación que mida el impacto de género en los proyectos, aspecto que deberá ser retomado.
<b>Coordinación Interagencial</b>	Existe muy buena coordinación con otras agencias donantes. La OTC participa activamente en la Comisión Interagencial de Género, que aglutina a todas las agencias donantes. Además ha habido colaboración técnica y presupuestaria, en la preparación de seminarios y conferencias regionales, y en proyectos concretos donde se ha aprovechado la experiencia de cada agencia. Además, existe buena disposición a trabajar entre agencias en el apoyo a políticas públicas y mecanismos de igualdad a través de acciones coordinadas y conjuntas.
<b>Compromiso de sostenibilidad</b>	Uno de los retos más importantes cuando el proceso de integración de género acaba de arrancar, a pesar de lo exitoso del mismo, es la sostenibilidad una vez que ha cambiado el personal que lo promovía. Para ello resulta imprescindible “dejar atados los temas”, a través de la elaboración de un plan de trabajo escrito con perspectiva de futuro.
<b>Otros</b>	

Elaboración: Irene López a partir de datos facilitados por la OTC de Nicaragua.



## 2. LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROGRAMA DE ALFABETIZACIÓN Y EDUCACIÓN BÁSICA DE ADULTOS DE NICARAGUA (PAEBANIC).

Gemma García  
(Responsable de Género PAEBANIC)

Con el apoyo del equipo técnico  
del PAEBANIC



Participantes en un Circulo de Alfabetización.

*“En cuanto a los contenidos abordados son de gran importancia, debido a que nosotros desconocíamos algunas cosas. Pero ahora estamos claros de que todos tenemos que ser iguales, mujeres y hombres. Esperamos que se sigan impartiendo las capacitaciones para que nosotras podamos mejorarnos más y también reproducirlo a otras personas”.*

*Promotora de Género de Educación de Adultos*



## 2. LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROGRAMA DE ALFABETIZACIÓN Y EDUCACIÓN BÁSICA DE ADULTOS DE NICARAGUA (PAEBANIC).

Uno de los graves problemas que enfrenta Nicaragua es el bajo nivel educativo de su población, y la escasa cualificación profesional de sus recursos humanos.

Nivel educativo de la PEA ocupada de 10 años y más y su nivel de ingreso promedio 2001

Nivel educativo	PEA Ocupado %	Ingreso promedio mensual (en córdobas)	% del ingreso obtenido con educación superior
Analfabeta	21	239,8	14.1
Primaria incompleta	31	959,4	18.4
Primaria completa	14	1,347.0	25.8
Secundaria incompleta	17	1,549.2	29.6
Secundaria completa	8	1,867.4	35.2
Educación técnica	2	2,369.0	45.4
Educación superior	7	5,228.0	100.0

Fuente: Informe de Desarrollo Humano. PNUD 2002

En las últimas décadas, Nicaragua ha realizado esfuerzos para elevar el nivel educativo de la población en un país donde alrededor del 50% de la población es menor de 15 años. Debido a ello las acciones educativas se han concentrado en la educación de niños/as y jóvenes, dejando al subsistema de personas adultas escaso de recursos y con una baja cobertura.

Según las Encuestas de Medición del Nivel de Vida (EMNV)<sup>1</sup> la población nicaragüense tiene un promedio de escolaridad de 5.1 años. Este indicador que había aumentado significativamente entre 1993 y 1998, sólo ha crecido levemente de 1998 a 2001. Para el año 2001 la situación ha mejorado sobre todo en la zona rural de la región del Caribe, la más atrasada del país al respecto, lo que permitió cerrar parcialmente la brecha que la separaba de las demás regiones.

Años de escolaridad de la población de 10 años y más y tasa de crecimiento promedio anual

Región	1993	1998	2001	Tasas de crecimiento promedio anual	
	Número de años			92 - 98	98 - 01
Población de 10 años y más	4.3	4.9	5.1	2.6	1.3
Managua	5.3	6.6	6.9	4.5	1.5
Pacífico urbano	5.7	6.0	6.2	1.0	1.1
Pacífico rural	3.2	3.7	4.0	2.9	2.6
Central urbano	5.0	5.9	5.8	3.4	-0.6
Central rural	2.0	2.6	2.7	5.4	1.3
Caribe urbano	4.9	4.8	5.1	-0.4	2.0
Caribe rural	1.7	2.1	2.5	4.3	6.0

Fuente: Informe de Desarrollo Humano. PNUD 2002

Pese a los esfuerzos realizados, Nicaragua, al igual que el promedio de países latinoamericanos, permanece rezagada en este indicador (años de escolaridad promedio), de crucial importancia para alcanzar un mayor nivel de desarrollo humano y también para reducir la pobreza.

*«Actualmente, la educación promedio de la fuerza laboral es de 11.1 años en los países de la OECD; de 8.1 años en el este asiático (excluida China) y de sólo 5.4 años en América Latina» (Brunner, 2000:38).*

<sup>1</sup> Encuesta Nacional sobre medición del nivel de vida, 2001. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Nicaragua

Una de las principales debilidades que enfrenta el sistema educativo nicaragüense es la alta tasa de analfabetismo en personas jóvenes y adultas, sobre todo entre la población rural y urbano marginal. La tasa de alfabetización, que se había elevado sustancialmente entre 1993 y 1998, casi no ha evolucionado de 1998 a 2001. En la actualidad la tasa de analfabetismo se sitúa en un 20.52%, 20.3% para mujeres y 20.7% en hombres<sup>2</sup>, con un crecimiento promedio anual de la tasa de alfabetización menor al 0.2%.

**Tasa de Alfabetización**

Región	Tasa de alfabetización de la población de 10 años y más (%)			Tasas de crecimiento promedio anual	
	1993	1998	2001	93-98	98-01
Nicaragua	76,5	79,1	79,5	0,7	0,2
Managua	85,3	90,3	90,5	1,1	0,1
Pacífico urbano	89,2	88,3	88,7	-0,2	0,2
Pacífico rural	73,1	75,9	76,6	0,8	0,3
Central urbano	85,0	85,5	81,1	0,1	-1,7
Central rural	51,8	59,2	60,4	2,7	0,7
Caribe urbano	84,8	80,8	81,8	-1,0	0,4
Caribe rural	53,1	55,8	60,1	1,0	2,5

**Tasa de analfabetismo, personas entre 10 y 24 años. 2002**

	Grupos de edad y zona						Total analfabetas 10-24 años
	10-14 años		15-19 años		20-24 años		
	Urbano	Rural	Urbano	Rural	Urbano	Rural	239.336
Hombres	7,6	23,6	7,2	24,0	8,1	29,9	141.536,0
Mujeres	3,8	17,4	4,0	18,3	5,9	27,2	97.800,0

Fuente: Informe de Desarrollo Humano. PNUD 2002

Los diferentes programas de alfabetización, tanto los impulsados por el Ministerio de Educación Cultura y Deporte (MECD) como por organismos de la sociedad civil, atienden anualmente a 57.750 personas, alcanzando a menos de un 10% del total de personas mayores de 10 años analfabetas (779.404 en todo el país). El Programa de Alfabetización y Educación Básica de personas Adultas de Nicaragua (PAEBANIC) atiende anualmente a unas 50.000 personas mayores de 15 años, lo que supone el 75% de la población total participante en procesos de alfabetización.

**I. Presentación del Programa**

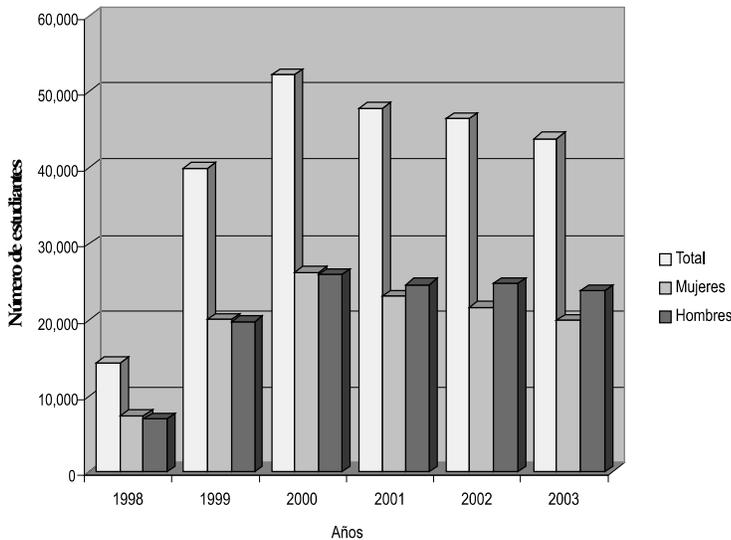
El Programa de Alfabetización y Educación Básica de Adultos de Nicaragua (PAEBANIC) es un esfuerzo conjunto de los Gobiernos de España y Nicaragua que tiene como objetivo desarrollar una acción intensa de alfabetización y educación básica dirigida a mejorar el desarrollo humano en Nicaragua.

El programa se desarrolla conjuntamente por el Ministerio de Educación Cultura y Deportes (MECD) de Nicaragua y la Agencia Española de Cooperación Internacional, y se inserta en el Subsistema de Educación de Adultos del MECD.

El PAEBANIC está dirigido a una población eminentemente rural o urbano marginal: personas mayores de 15 años que no han alcanzado el nivel de alfabetización o de educación básica completa y que, por lo tanto, se encuentran con serias dificultades para poder desarrollar plenamente su participación social y laboral en el conjunto de la sociedad. El Programa tiene presencia en 15 de los 17 Departamentos en los que se divide administrativamente el país.

<sup>2</sup> En la zona urbana, la tasa de analfabetismo en población de 10 años y más, según la Encuesta sobre Medición del Nivel de Vida 2001 es de 12.3%, 12.9% para mujeres y 11.5% para hombres; en la zona rural la tasa es de 32.9%, con un 32.5% para mujeres y un 33.3% en hombres.

1.1.1 Estudiantes atendidos por año y por sexo en todos los niveles (1998-2003)



Desde su origen, en 1998, el PAEBANIC ha atendido a unas 250.000 personas (50.000 por año aproximadamente).

En el período de 1998 a 2000 la proporción de hombres y mujeres atendidas era de un 50.5% y de un 49.5% respectivamente. A partir del año 2001 se observó una caída de la matrícula femenina, siendo la proporción para ese año de un 47.5% mujeres y un 52.5% hombres<sup>3</sup> (Ver cuadro 2.1).

**Cuadro 2.1**

En 2003 la retención desagregada por sexo es de un 97.9% igual para mujeres y hombres. Aunque en los totales se vea que, efectivamente, las mujeres permanecen más en los Círculos de Estudio (413 mujeres desartaron, frente a 511 hombres), a pesar de tener una matrícula inicial menor. No se pueden aportar datos sobre la regularidad en la asistencia a los círculos de cada uno de los/as estudiantes que respalden esta afirmación, pero se constata en el terreno que, las mujeres tienen una asistencia más irregular a los Círculos de Estudio, lo que de alguna forma justifica un tiempo de permanencia mayor dentro del sistema. Los hombres, en cambio, tienen pautas de asistencia más regulares y, probablemente menos flexibles, lo que conlleva que cuando dejan de asistir (por migración, por ciclos agrícolas, u otras causas) y rompen esa regularidad, no se vuelvan a reincorporar.

El PAEBANIC oferta una modalidad de educación primaria acelerada y no formal. Es acelerada porque otorga el título de primaria en tres años, una vez superados los tres niveles educativos, correspondientes a los seis grados de primaria. Es una modalidad de educación no formal porque las sesiones se desarrollan en “círculos de alfabetización”, en un espacio elegido por los/as estudiantes, y porque las clases son impartidas por el personal más cualificado de la comunidad (que no necesariamente tiene que ser maestro/a titulado/a). Además, el PAEBANIC ofrece al alumnado alfabetizado la oportunidad de continuar sus estudios, a través de un componente de habilitación laboral en áreas del sector productivo acorde a su nivel de escolaridad (técnico básico en carpintería, albañilería, mecánica y en las ramas de belleza, peluquería, repostería, etc...).

El Programa se estructura siguiendo el modelo organizativo del Ministerio de Educación, con delegaciones departamentales y delegaciones municipales. El Personal Técnico Departamental de Educación de Adultos del MECD ejerce las funciones de coordinación del Programa en el Departamento, mientras que el Personal Técnico Municipal de Educación de Adultos del MECD actúa como Promotor PAEBANIC. Las personas que imparten las clases se conocen como Facilitadoras.

El Programa sigue un modelo de “capacitación en cascada” dirigido a todo el personal técnico y docente. Los Promotores y promotoras (153 en el año 2002) reciben formación periódicamente y, a su vez, capacitan al personal facilitador (2497 personas, en el 2002) que son los que finalmente desarrollan su tarea como docentes en los círculos de estudio.

El programa lleva funcionando desde 1998. En los últimos tres años, y de manera progresiva, el Ministerio de Educación Cultura y Deporte ha iniciado las acciones para hacerlo sostenible una vez finalice la ayuda externa, aportando gradualmente una financiación cada vez mayor, hasta llegar al 100% en el próximo año.

<sup>3</sup> Los datos de matrícula hasta el año 2000 no son totalmente confiables. En ambos casos, se está trabajando con la matrícula inicial.

## II. ¿ Cuáles eran las condiciones de partida?

El Documento de formulación del Programa no contemplaba en sus objetivos ni resultados el componente de género, a pesar de que en el apartado referido al “Enfoque de Género” se señalaba la necesidad de:

- ❑ *“Orientar la Educación de Adultos hacia la atención de las mujeres y jóvenes en los municipios más pobres”.*
- ❑ *“Reducir el analfabetismo, especialmente en la mujer”*
- ❑ *“Atención preferente al enfoque integral de géneros, representando los papeles de ambos sexos, en relaciones de equidad, respeto”.*

No es hasta el año 2000, con la evaluación externa de final de la Fase I, que se señala la necesidad de incorporar el componente género al Programa, sobre todo en el aspecto curricular. En ese momento se lleva a cabo un “Diagnóstico para valorar, y en su caso mejorar, el principio de la equidad de género en el PAEBANIC”<sup>4</sup>, del que surgen una serie de recomendaciones que sirven de base y justifican la contratación de una experta en género en el año 2001. Como principales hallazgos del diagnóstico se destacaron los siguientes:

**1. Materiales curriculares:** Los Cuadernos de trabajo y demás materiales curriculares no se concibieron tomando en cuenta las inequidades de género. Por tanto, no se observó la inclusión de una perspectiva de género dirigida a consolidar planteamientos educativos no discriminatorios, con el fin de promover avances significativos en educación no sexista y fortalecer una formación técnica menos tradicional que la existente, basada en una clara división sexual del trabajo.

**2. Proceso de selección de beneficiarios/as:** En el Proyecto global no se contemplaban acciones positivas para favorecer la participación de las mujeres, aunque la proporción de hombres y mujeres se mantenía equilibrada.

**3. Capacitaciones:** No se había abordado el componente género en las capacitaciones del Programa, siendo escasos los conocimientos del personal docente sobre el tema.

**4. Capacitación Laboral:** La participación en los cursos de capacitación laboral manifestaba una clara división sexual del trabajo siguiendo los roles tradicionales asignados a hombres y a mujeres. Así la mayoría de mujeres participaban en actividades de Repostería, Corte y Confección, y Belleza, mientras los hombres cursaban Carpintería, Soldadura, Electricidad, Refrigeración o Mecánica.

**5. Estructura de los recursos humanos y su composición por sexo:** Junto a las condicionantes anteriores (centradas en la parte técnica y curricular), se identificaron otras referidas a la composición por sexo de las personas que trabajan, colaboran o son atendidas por el PAEBANIC, que han condicionado la estrategia de intervención. La más llamativa de todas ellas es la desproporción entre el número de mujeres como Facilitadoras (trabajo voluntario por el que se recibe una pequeña gratificación) y el de mujeres como Promotoras (cargo técnico y remunerado). (Ver cuadro 2.2).

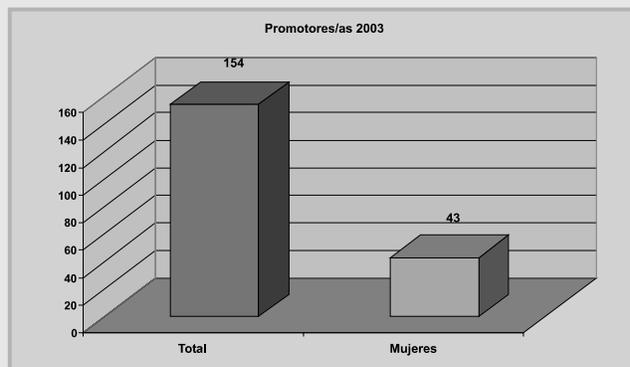
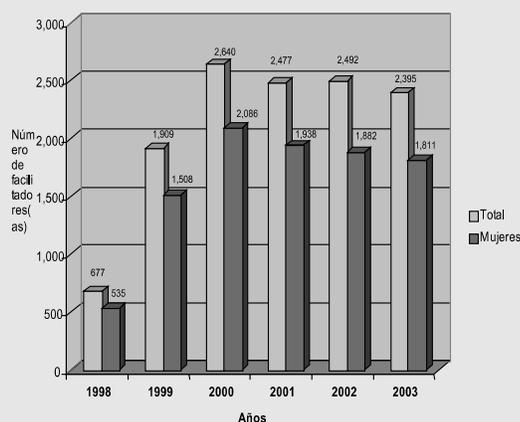
De esta forma, las intervenciones dirigidas a promover la equidad entre mujeres y hombres dentro de la estructura del programa han tenido que tomar en cuenta esta situación y hacer un especial énfasis en el trabajo con los Promotores (hombres), encargados de asesorar y capacitar al personal facilitador, mayoritariamente femenino.

**6. Sistema de seguimiento y evaluación:** No se incluía el componente género en los criterios de seguimiento y evaluación.

<sup>4</sup> Rocío Guill Torres. Pasantía del Magister “Género y Desarrollo”.

Cuadro 2.2

3.1 Facilitadores(as) del programa por año y por sexo en todos los niveles (1998-2003)



Los hallazgos del diagnóstico se completaron con las aportaciones del personal técnico de la sede Central y Departamental, lo que dio lugar a que en la V Comisión de Coordinación y Seguimiento del PAEBANIC se pudiese presentar el “Proyecto para la incorporación del Enfoque del Género al PAEBANIC. 2002”. La inclusión del Enfoque de género en el Programa quedó aprobada por la Comisión de Seguimiento en los siguientes términos:

*“Se valora muy positivamente el tratamiento que el componente género está teniendo en el desarrollo del PAEBANIC, haciéndose votos para que se lleve a la práctica de la manera más inmediata posible, en función de la consecución de recursos a este fin. Se sugiere que este mismo tratamiento se extienda al resto de los PAEBA”.*

### III. ¿Cómo se incorporó el enfoque de género en el Programa?

Como ya se mencionó el PAEBANIC no se formuló desde una perspectiva de género, por lo que la estructura, funcionamiento y resultados del mismo no contemplaba acciones específicas en esta materia. La opción más viable, debido a éstas restricciones y a las presupuestarias derivadas de ello, fue la de articular un proyecto específico que se encargara de incluir el enfoque de género en el conjunto de actividades previstas en el Programa. Para ello se asignó a una persona como responsable de género.

La responsable de género constituyó un equipo compuesto por una Promotora y un Promotor de cada uno de los Departamentos, y una responsable de área en la Sede Central. La estrategia elegida fue la de crear puntos focales en cada ámbito de intervención, capacitados directamente por la responsable de género, de forma que se garantizase el desarrollo de las acciones en el territorio y su sostenibilidad futura.

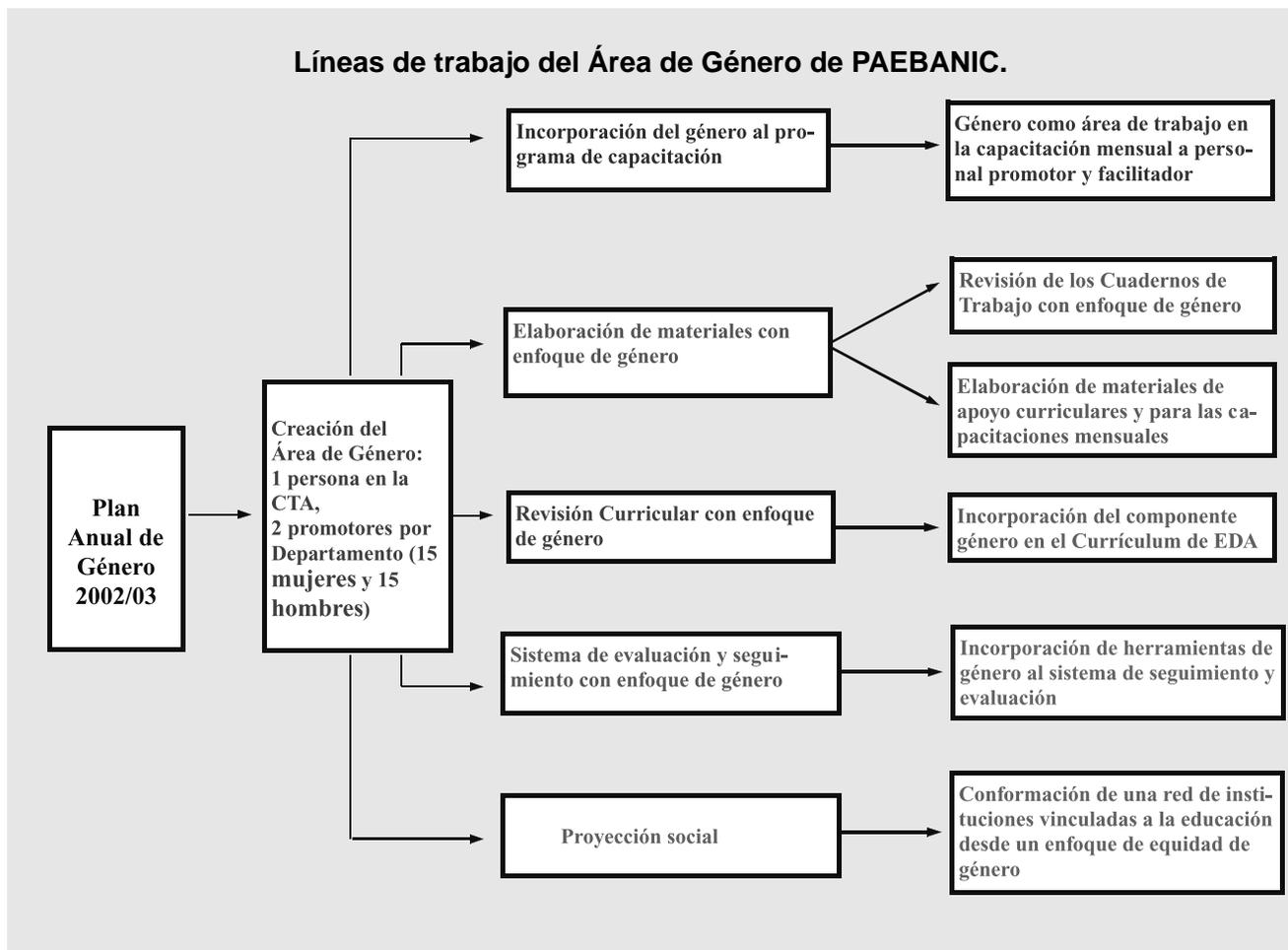
Así, se identificaron tres líneas de acción prioritarias para el año 2002 y se dejó pendiente la formulación del proyecto 2003 a expensas de los resultados de este primer año de ejecución. Las líneas de acción en materia de género del año 2002 fueron:

- Estructuración del área de género en el entramado organizativo del PAEBANIC.
- La integración del componente en las áreas de Planificación y Seguimiento/Evaluación.
- La capacitación al personal de las diferentes instancias.

Los resultados obtenidos, así como la incorporación de nuevas líneas de trabajo y la modificación de ciertos procedimientos (caso del sistema de capacitación), han conducido a que la estrategia de intervención en materia de género para el 2003 incorpore variaciones.

Las líneas de acción en materia de género para el año 2003 son:

- Fortalecer la estructura del área de género en el entramado organizativo del PAEBANIC.
- Continuar con las acciones de integración del componente en las áreas de Planificación y Seguimiento/Evaluación.
- Asesorar a la sub-comisión curricular encargada del diseño del “Currículum de Educación de personas Jóvenes y Adultas” para la efectiva incorporación del enfoque de género en el mismo.
- Asesoría al personal departamental responsable del área de género encargado de la capacitación.



#### IV. Actividades realizadas y resultados obtenidos: logros y limitaciones

En el año y medio de trabajo en materia de género los resultados han sido varios y de diversa magnitud.

##### 1. A nivel institucional:

- a. **Se ha estructurado un área de género**, compuesta por 30 personas, una técnica en la sede central y dos promotores/as por departamento que, de forma voluntaria, se encargan de estos contenidos a nivel departamental.
- b. Esta experiencia, pionera dentro del Ministerio de Educación, ha permitido **establecer sinergias con otros subsistemas educativos**. El personal promotor se ha convertido en algunos casos en el referente en materia de género dentro de las Delegaciones Municipales del MECD y se les solicita para dar capacitaciones y charlas en Centros Educativos de Primaria y en otras instituciones, logrando con ello un **efecto multiplicador**<sup>5</sup>.
- c. Se han firmado **acuerdos y colaboraciones con organizaciones de la sociedad civil** especializadas en el trabajo con enfoque de género. Los Promotores/as han buscado fortalecer sus conocimientos a través de asesoramiento por parte de estas organizaciones (ubicadas en sus zonas de trabajo) o bien invitándolas a que se integren a los procesos de capacitación. En otros casos, el personal PAEBANIC ha sido invitado a participar en cursos promovidos por estas entidades, lo cual ha redundado en una mejor cualificación sobre este tema.

##### 2. En el área Curricular:

Para el curso 2002, dentro de los materiales curriculares y de apoyo se editó la “**Guía de Conceptos Básicos de Género**”<sup>6</sup>, documento que se entrega a inicio de curso a todo el personal docente y técnico del Programa.

Además, a finales de 2003 **se aprobará el nuevo Currículum de educación de personas adultas** con habilitación laboral, documento rector de la educación de adultos, **que incorpora a los programas temáticas específicas de género en las diferentes áreas**. Es de esperar que los nuevos materiales didácticos de alfabetización y educación básica (Cuadernos de trabajo) basados en este currículum integren contenidos que promuevan la equidad entre los géneros. De hecho, los materiales didácticos relacionados con la orientación vocacional y la habilitación laboral que se están elaborando están concebidos desde un enfoque de género, incorporándolo no sólo como eje transversal sino también en unidades específicas.

##### 3. En materia de formación y capacitación:

###### Durante el año 2002:

- a. Se dio **formación en género a 29 promotores** (15 hombres y 14 mujeres), que recibieron 8 capacitaciones (una por mes, con un total de 64 horas). **Dicho personal replicó la formación recibida** con el resto de promotoras y promotores (153 personas) que a su vez capacitaron al personal facilitador (2.497 personas) que son las que finalmente desarrollan su tarea en los círculos de estudio. Por lo tanto se ha logrado multiplicar las capacitaciones en género y llegar directamente a 2497 personas e indirectamente a 50.000 personas más (todo el alumnado del programa). La capacitación versó sobre los mismos temas que se

<sup>5</sup> En Matagalpa y Jinotega, promotoras del PAEBANIC han sido solicitadas para impartir talleres en Cuarteles y Centros Penitenciarios.

<sup>6</sup> García Oliva, Gemma. (2002) *Guía de Conceptos Básicos de Género*. PAEBANIC. Managua

desarrollan en los cuadernos de trabajo, a fin de que el personal docente lograra incorporar los conocimientos adquiridos en su tarea educativa diaria (Ver cuadro 2.3).

- b.** Además **todo el personal departamental recibió un taller al inicio del curso** (Ver cuadro 2.4) de 8 horas sobre Conceptos básicos de género, impartido desde la sede central. El 75% de los Departamentos recibieron el módulo de “Genero y Educación de personas Adultas” (16 horas), dentro del Post grado sobre Educación de personas adultas, impartido por la Universidad Centroamericana (UCA).
- c.** **Se elaboraron guías de contenidos y desarrollos metodológicos** para cada una de las capacitaciones (mensuales, inicial y post grado) lo que ha facilitado el proceso de enseñanza-aprendizaje en los diferentes niveles (Ver cuadro 2.5).
- d.** **Se promovió la participación del personal PAEBANIC en otros procesos formativos.** Así, 3 personas de la sede central participaron en talleres sobre género organizados desde el área de género de la OTC, y 8 participaron en la Conferencia Regional “Reducción de la Pobreza, Gobernabilidad Democrática y Equidad de Género”. Además el personal PAEBANIC participó activamente en el I Encuentro sobre Género de Oficinas de Cooperación de AECI en Centroamérica.

**En el año 2003.**

Los Promotores/as voluntarios de género de cada departamento han asumido directamente las capacitaciones mensuales, contando con la asistencia técnica de la responsable de Género de PAEBANIC. De esta forma, los Promotores/as de género se encargarán de la elaboración de los planes de capacitación del Departamento y de formar al resto del equipo departamental, para lo que cuentan con los materiales entregados el curso pasado.

**Cuadro 2.3**

**CONTENIDOS DE LOS CUADERNOS DE TRABAJO Y CAPACITACIONES DE GÉNERO**

Curso de Post Grado (Módulo)	Género y Educación de personas adultas
Capacitación Inicial	Conceptos Básicos de Género
Capacitación Sistemática Mensual	
Cuaderno de trabajo	Contenidos
Nosotras y nosotros (1er N) ¿Cómo soy? (2do N) Nuestra salud (3er N)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salud reproductiva:</li> <li>• Derechos sexuales y reproductivos según Naciones Unidas.</li> </ul>
Nuestras necesidades (1er N) El Medio Ambiente (2do N) Recursos Naturales (3er N)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La salud desde un enfoque integral.</li> <li>• Situaciones que afectan a nuestra salud: en el hogar, en el trabajo y en la Comunidad.</li> </ul>
Nuestras necesidades (1er N) El Medio Ambiente (2do N) Recursos Naturales (3er N)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La salud desde un enfoque integral. (Equipos Departamentales)</li> <li>• Identidades Masculinas y Femeninas (Promotores de Género)</li> </ul>
Educación y Trabajo (1er N) El Mundo Laboral (2do N) Energía fuente de progreso (3er N)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de trabajo y situaciones que se derivan.</li> <li>• Igualdad de derechos laborales entre mujeres y hombres.</li> <li>• Elaboración de Informes con enfoque de género</li> </ul>
Educación y Trabajo (1er N) El Mundo Laboral (2do N) Energía fuente de progreso (3er N)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de trabajo</li> <li>• Análisis de informes con enfoque de género</li> <li>• Planificación de capacitaciones</li> </ul>
Somos iguales en dignidad (1er N) Nicaragua en Centroamérica (2do N) Ciudadanía y Desarrollo (3er N)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Género y Educación de personas Adultas</li> </ul>
Somos iguales en dignidad (1er N) Nicaragua en Centroamérica (2do N) Nicaragua en el Mundo (3er N)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los derechos de los humanos y las humanas</li> <li>• Formulación de proyectos con enfoque de género</li> </ul>
Herramientas de evaluación con enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de instrumentos de evaluación con enfoque de género.</li> <li>• Construcción de indicadores.</li> </ul>

**Cuadro 2.4**

**PLAN DE CAPACITACIÓN INICIAL EN GÉNERO PAEBANIC 2002**

Objetivo general: Contribuir al proceso formativo del personal de PAEBANIC a través de su capacitación en materia de género.

Objetivos específicos:

- Identificar y reflexionar sobre los elementos principales que conforman el sistema sexo-género como herramienta de análisis en las relaciones de desigualdad entre los géneros.
- Visibilizar y analizar los diferentes elementos de la subordinación femenina que intervienen y se transmiten a través de las instituciones sociales, analizando algunas de sus manifestaciones sexistas como la violencia de género.
- Ubicar los diferentes aspectos sexistas - actuaciones, expectativas, comportamientos - en nuestro proceso educativo, promoviendo acciones que disminuyan nuestra práctica sexista.
- Elaborar propuesta de trabajo que posibiliten la incorporación real del enfoque de género como eje transversal y sectorial en el PAEBANIC, mediante la capacitación en formulación de proyectos con enfoque de género.

Destinatarios:

BENEFICIARIOS DIRECTOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Equipos MECD	34	11	45
Coordinadores/as	6	8	14
Promotores/as apoyo	6	9	15
Promotores/as	33	105	138
Secretarías Departamentales	14	0	14
<b>TOTAL DIRECTOS</b>	<b>96</b>	<b>146</b>	<b>242</b>
BENEFICIARIOS INDIRECTOS			
Facilitadores/as	1946	554	2500
Estudiantes	25500	24500	50.000
<b>TOTAL INDIRECTOS</b>	<b>27446</b>	<b>25054</b>	<b>52.500</b>

Metodología: El programa de Capacitación en Género PAEBANIC 2002 seguirá el método utilizado tradicionalmente en el proceso de formación del personal: Un modelo activo-participativo-reflexivo dirigido a la interiorización de los contenidos tanto a nivel personal como de desempeño profesional.

Contenidos:

El programa se estructura en cuatro ejes temáticos, en cada uno de los cuales se aportarán:

- Contenidos teóricos
- Propuestas metodológicas
- Materiales de apoyo
- Actividades prácticas

Los ejes temáticos propuestos son :

1. Las relaciones de poder entre los géneros
2. Ámbitos e instituciones que reproducen el sexismo
3. El sexismo en el ámbito educativo

**Cuadro 2.5**

**RESEÑA BIBLIOGRÁFICA**

**Título:** Género Conceptos Básicos

**Autora:** Gema García (PAEBANIC)

**Edición:** Programa de Alfabetización y Educación Básica de Adultos en Nicaragua (AECI) – Ministerio de Educación Cultura y Deporte – Organización de los Estados Iberoamericanos, 2002

**Nº Páginas:** 30

**Nº Ejemplares impresos:** 6.000

**Contenido:**

El documento es una buena introducción a la perspectiva de género en el ámbito educativo: Presenta en un lenguaje sencillo y asequible conceptos básicos, tales como: sistema sexo-género, diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, roles y estereotipos, proceso de socialización, e identidades de género. Se concibe como material de apoyo a utilizar en la formación de personal promotor y facilitador del (PAEBANIC), aunque puede ser útil para todas aquellas personas que quieran introducir la perspectiva de género en los procesos educativos.



#### **4. En el área de planificación, seguimiento y evaluación:**

El trabajo se ha centrado en la elaboración de reportes estadísticos y análisis de los mismos desagregados por sexo, información que hasta el 2002 se reportaba agregada, lo cual impedía conocer la evolución de la matrícula (retención y deserción de estudiantes) y tomar, en cada caso, las medidas más apropiadas. En este terreno las dificultades son mayores, puesto que existen múltiples variables que inciden en la evolución de la matrícula. De ahí que, en este año, se esté trabajando en dos líneas: la mejora de los formularios de seguimiento y la creación de fichas censales por estudiante, que permitan una mejor caracterización de la población estudiantil y facilite la toma de decisiones.

Asimismo, se está elaborando un análisis de la educación de personas adultas desde una perspectiva de género, cuyo fin es detectar cuáles son las principales brechas entre hombres y mujeres dentro del sistema, para poder elaborar indicadores de seguimiento que midan la calidad de la intervención.

#### **5. Principales logros obtenidos**

- Se ha establecido una unidad de género dentro del PAEBANIC y, por ende, dentro de la Dirección de Educación Continua para Jóvenes y Adultos del Ministerio de Educación nicaragüense, compuesta por la responsable en la sede central y treinta técnicas/os (una mujer y un hombre por cada departamento<sup>7</sup>) que de forma voluntaria han asumido el papel de punto focal en cada Departamento.
- Se han editado documentos curriculares de apoyo que abordan diversos contenidos de los Cuadernos de Trabajo desde un enfoque de igualdad entre mujeres y hombres (división sexual del trabajo, salud sexual y reproductiva, género y educación, entre otros) y que han servido como guías para el programa de capacitación.
- El sistema de capacitación permanente al personal técnico y docente de educación de personas adultas ha incorporado los contenidos de género como contenido específico.
- El sistema de seguimiento y evaluación ha incorporado indicadores desagregados por sexo, y los análisis incorporan el género como variable.
- Se ha fortalecido la situación de las Técnicas en los Equipos Departamentales, donde la proporción de mujeres es de una por cada cuatro hombres.
- Se ha posibilitado que, en algunos municipios, los y las Técnicos del PAEBANIC sean referentes en materia de género dentro de la estructura del Ministerio de Educación, lo cual se traduce en solicitudes de capacitación a Directores/as de centros, por ejemplo.
- El nuevo *Currículum de educación de personas adultas con habilitación laboral*, documento rector de la educación de adultos, incorpora en los programas algunas temáticas específicas dirigidas a promover la equidad entre mujeres y hombres.

#### **6. Limitaciones:**

En cuanto a las limitaciones, las mayores resistencias se han encontrado en el ámbito institucional, debido a la novedad del tema, lo que se ha traducido en trabas para el desarrollo de los contenidos. A ello ha contribuido la falta de asignación presupuestaria específica para el desarrollo de las acciones planificadas, por lo que en algunos casos las actividades de género se han quedado relegadas a un segundo plano o fuera de cronograma.

---

<sup>7</sup> El Departamento es la división político-administrativa en que se divide el país. Nicaragua cuenta con 17 Departamentos y en 15 de ellos existe sede del PAEBANIC.

## V. ¿Qué factores han sido decisivos en la transversalización del enfoque de género?

Algunos de los factores que explican el éxito de la incorporación del enfoque de género en el programa son los siguientes:

- **El compromiso de la Dirección** española del Programa y de la OTC con la equidad de género.
- **La asignación de un recurso humano específico**, la Responsable de Género, encargada de introducir el componente de género en el Programa.
- **La predisposición del personal** promotor de género a asumir las acciones previstas en cada Departamento.
- **La conformación de un equipo** formado por puntos focales en los departamentos que garantizan la continuidad y sostenibilidad de las acciones emprendidas en materia de género
- **La buena identificación de las acciones prioritarias** en cada una de las áreas, lo que facilitó el proceso de formulación del *Proyecto de incorporación del género al PAEBANIC*, anexo al Documento de Formulación de la II Fase.
- El Proyecto de género se concibió con una clara orientación a **la participación de todo el personal implicado en el Programa**, tanto mujeres como hombres, lo que propició una buena acogida en los equipos departamentales y entre las y los docentes. La alta participación de los hombres en la promoción de la equidad de género es uno de los factores de éxito de la experiencia.
- **El componente de género se ha integrado como eje transversal en la planificación anual y a través de acciones específicas en todas las áreas de trabajo del Programa.**
- **Los temas relacionados con la equidad de género se han trabajado junto con el resto de contenidos curriculares** vinculándolos a las experiencias de vida de todas y todos los participantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje. De esta forma se ha buscado huir del carácter excepcional con el que se suelen percibir estos contenidos, integrándolos en el curriculum central del Programa de Alfabetización.
- **La inversión efectuada en actividades de formación** y su inclusión en la dinámica habitual del propio programa, utilizando el mismo formato de capacitación en cascada, ha asegurado el efecto multiplicador de las acciones formativas.



### 3. PROMOCION DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PROGRAMA DE PATRIMONIO EN NICARAGUA

Leyla Morales  
M<sup>a</sup> Lourdes Chévez  
Julia Margarita Zeledón  
Antonio Díez  
(Equipo docente)

Con el apoyo del equipo técnico  
de las Escuelas Taller



Actividad en Escuela Taller

*“Es bueno que entren mujeres y que las apoyen en sus familias porque cuando yo estudié, estuve sola como 3 meses y a veces no sabia que hacer ni que decir entre tantos varones”.*

*Ex alumna Escuela Taller de León*



### 3. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PROGRAMA DE PATRIMONIO EN NICARAGUA

#### I. Presentación del Programa

El Programa de Patrimonio de la Cooperación Española en Nicaragua comprende tres áreas de intervención: Revitalización de Centros Históricos, Restauración de Monumentos y Bienes Muebles, y Escuelas Taller.

El Programa viene trabajando desde 1991 en el eje conformado por diversas ciudades a lo largo del Pacífico, de las cuales cuatro tienen declaratoria de Patrimonio Nacional: Chinandega, León, Granada y Masaya. El Programa se ejecuta con las correspondientes Alcaldías Municipales y en coordinación con el Instituto Nicaragüense de Cultura. En la actualidad existen tres escuelas taller financiadas por AECI y una traspasada completamente a la Alcaldía (Chinandega).

El esquema de trabajo es triangular: en un vértice, a la cabeza, se encuentran las **Oficinas de los Centros Históricos** donde se planifica, se da seguimiento y dirección a las obras, se realiza el control urbano y se sensibiliza a la población sobre la importancia de sus bienes culturales y su relación con el potencial turístico. Otro vértice son las **Obras de Revitalización del Patrimonio Cultural** de estas ciudades, las cuales son ejecutadas por el tercer vértice, que son las **Escuelas Taller**, donde se capacita a jóvenes, de entre 16 y 24 años, en oficios tradicionales de la construcción. Desde su inicio hasta ahora estas Escuelas han acumulado una experiencia significativa que les acredita como una de las mejores alternativas de formación técnica en el país. Entre las tres Escuelas Taller: León (1991), Granada (1995) y Masaya (1998) se han ejecutado un total de 9 proyectos de Revitalización y de Restauración y han egresado casi 500 jóvenes en las diferentes especialidades (Albañilería, Fontanería, Carpintería, Electricidad, Herrería, Dibujo Arquitectónico, Jardinería e Instalaciones Domiciliarias). El porcentaje de mujeres egresadas en estos doce años no llega al 10 %, estando muy por debajo todavía el porcentaje de inserción laboral de estas mujeres en el oficio que aprendieron.

El sistema formativo de las Escuelas Taller se desarrolla en un periodo de dos años, con énfasis en la Formación Práctica en Obras (60%), la Formación Técnica Específica (30%) y la Formación Complementaria (10%). Este proceso se concreta en un Sistema Modular secuencial, organizándose en grupos de 10 alumnos / as por especialidad atendidos de forma directa por instructores. Estos a su vez responden ante la Coordinación del área, coordinación docente y coordinación de obra. La máxima autoridad del centro es la Dirección de la Escuela.

El interés que tiene este programa para el país, y su experiencia acumulada, planteaba a las Escuelas Taller la necesidad de mejorar la calidad de la formación que imparte. Uno de los retos era la incorporación del enfoque de género en el conjunto del programa para contribuir a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Nicaragua.

#### II. ¿Cuáles eran las condiciones de partida?

El Programa de Patrimonio no había sido formulado desde un enfoque de género, y no contemplaba acciones específicas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Sin embargo, tanto el personal directivo, como el personal docente tenía gran interés en introducir dicho enfoque, por lo que se decidió contar con los servicios de una consultoría para que orientase dicho proceso.

Como actividad previa, desde el Área de Género de la OTC AECI, se desarrollaron dos sesiones formativas para el personal de las Escuelas Taller (un taller introductorio al tema de Género y un taller

sobre masculinidad). Fruto de esos seminarios iniciales se constató el interés existente en las Escuelas Taller en incorporar la equidad de género en su quehacer cotidiano, y se logró elaborar un primer diagnóstico de género, que arrojó los siguientes datos:

- Inexistencia de una política de equidad de género en las Escuelas Taller, aunque si existía un gran interés por incorporar dicho enfoque en la intervención.
- Mínima presencia de alumnas en las Escuelas Taller en relación con los alumnos. En el curso 2001 de un total de 240 sólo 10 eran mujeres, lo que suponía algo más de un 4%.
- Oferta educativa tradicionalmente orientada a los hombres y escasamente atractiva para las mujeres. Tampoco existía una estrategia específica para fomentar el ingreso de mujeres a especialidades tradicionalmente asignadas a los hombres (albañilería, carpintería, electricidad..).
- Mayor deserción de mujeres respecto a los hombres. Se detectaron diversos factores como presiones familiares, ambiente masculinizado, falta de apoyo específico, presión social de los compañeros y/o docentes, actitudes y estereotipos machistas, embarazo en adolescentes,..etc.

En el mismo diagnóstico inicial se identificaron algunas estrategias que podrían implementarse para revertir esa situación. Aunque fueron un conjunto de ideas rápidas, si mostraban entonces el abanico de posibilidades que podrían tenerse en cuenta en el futuro: mejorar la difusión de la oferta formativa para que llegara a más mujeres, orientar vocacionalmente a las mujeres que ingresan ahí, establecer acciones positivas, diversificar la oferta formativa de los centros dentro de las posibilidades que marca la obra, coordinar la inserción laboral de chicos y chicas a través de convenios con el mercado local, alcaldías, y otros actores de la sociedad civil, revisar el curricula de las Escuelas, el oficial y el “oculto” , incorporando valores, conocimientos y actitudes promotoras de equidad de género, etc.

### **III. ¿Cómo se incorporó el enfoque de género en el Programa?**

La incorporación del enfoque de género en el Programa fue un proceso progresivo orientado a conseguir las siguientes metas:

- Fomentar el ingreso de estudiantes mujeres en las Escuelas Taller
- Lograr mayores índices de permanencia de las estudiantes
- Promover la inserción en el mercado laboral de las alumnas egresadas

Para lograr dichas metas se desarrollaron las siguientes líneas de trabajo:

**Formación inicial para todo el personal de las Escuelas Taller:** Desde la Unidad de Género de la OTC se impartieron seminarios de formación en género para el personal de las Escuelas Taller. Esta formación permitió establecer la línea base de conocimientos y actitudes del personal de las Escuelas, y elaborar de forma consensuada una estrategia de intervención.

**Conformación de una Comisión de Género:** Cada Escuela Taller designó a una persona de su Comisión Docente como “punto focal de género”, conformando así un grupo de trabajo que recibió apoyo y asesoría por parte de una consultora especializada.

**Contratación de una consultoría especializada:** Por el periodo de un año se decidió contratar una consultoría específica que asesorara en la elaboración y puesta en marcha de una estrategia de integración del enfoque de género en las Escuelas Taller (Ver cuadro 3.1).

Cuadro 3.1

**OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS EN LA CONSULTORÍA DE GÉNERO EN LAS ESCUELAS TALLER: 2ª FASE**

**Objetivo:**

1. Elaborar y poner en marcha una propuesta para la integración del Enfoque de Género de manera transversal en las Escuelas Taller del Programa de Patrimonio de Nicaragua, a fin de promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
2. Implementación del Plan Estratégico del Enfoque Transversal de Género en la Escuela Taller, el cual contribuye a promover la igualdad entre los géneros.

**Resultados:**

1. Elaborado el Documento de Convocatoria (Planes de Difusión y Divulgación del Proceso de captación e inserción de muchachas a la Escuela).
2. Fomentar el ingreso de estudiantes mujeres a las Escuelas Taller.
3. Lograr mayores índices de permanencia de las estudiantes ingresadas a través de procesos de sensibilización y formación.
4. Insertar en el mercado laboral de los oficios tradicionales a las alumnas egresadas.
5. Insertar de 25 a 30 mujeres en la Escuela distribuidas equitativamente en las especialidades.
6. Firmados de tres a seis convenios de colaboración con organizaciones de mujeres.
7. Elaborado plan de sensibilización para estudiantado, madres y padres de familia.
8. Elaborados los Documentos del Sistema de Evaluación.
9. Elaborados de dos a tres documentos de Proyectos para la implementación de Micro-empresas en conjunto con las organizaciones.

**IV. Actividades realizadas y resultados obtenidos: Logros y limitaciones**

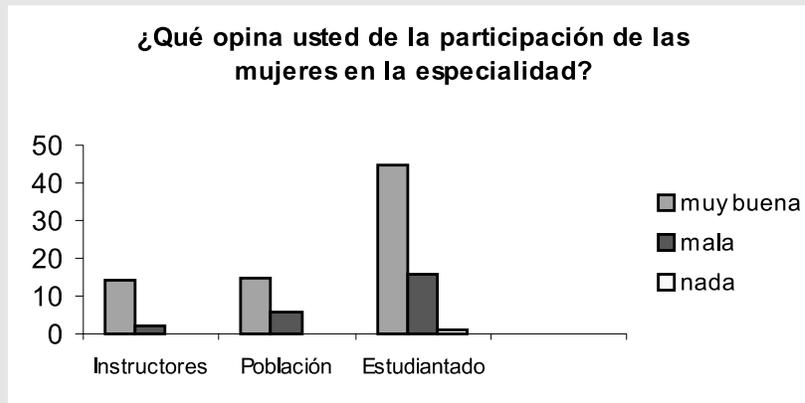
La consultoría especializada se incorporó en las Comisiones de trabajo de las Escuelas Taller brindando asesoría específica a cada uno de los centros y desarrollando las siguientes actividades:

**Diagnóstico de género:** Para la realización del diagnóstico se entrevistó a 65 personas (incluyendo a docentes, alumnos y ex alumnos, alumnas y ex alumnas). El diagnóstico se orientó a indagar sobre actitudes en torno a la participación de las mujeres en las Escuelas Taller. Los resultados del diagnóstico arrojaron disparidad de opiniones sobre este punto, y señalaron la existencia de fuertes estereotipos en la comunidad educativa. A pesar de ello, la mayoría de la comunidad educativa valoró positivamente la participación de las mujeres en las especialidades (Ver cuadro 3.2).

Cuadro 3.2

**DATOS SOBRE EL DIAGNÓSTICO INICIAL**

Se realizó un **diagnóstico** donde se involucró al personal de las Escuelas, a una muestra de la población cercana y al estudiantado, dando como resultado **la aceptación positiva al ingreso en la formación no tradicional para las mujeres**. Se puede observar en el siguiente gráfico las expresiones brindadas:



**Diseño y ejecución de talleres de sensibilización:** A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico se inició un proceso intensivo de formación en género orientado al personal docente y administrativo de las Escuelas, padres, madres y alumnado, llegando a un total de 483 personas. En estos cursos se abordaron diversos temas como: sistema sexo-género, socialización genérica, identidad y subjetividad, necesidades prácticas y estratégicas de género, cumbres y conferencias mundiales sobre desarrollo humano y social, conferencias de la mujer, etc. Durante la segunda fase de la consultoría se promovió la preparación de los cursos de formación con el propio personal de la Escuela, para contribuir así al proceso de transferencia de capacidades (Ver cuadro 3.4).

Cuadro 3.4

## Talleres de Formación en Perspectiva de Género

Personas Participantes										Total de Participantes			Total de Eventos/Horas	
	Personal. Docente			Estudiantado			Madres y Padres			Total general				
<b>E.T. GRANADA</b>														
	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	Nº	Horas
2002	5	9	14	3	55	58	32	16	48	38	74	112	8	64
2003	1	7	8	1	44	45	36	14	50	31	66	97	8	64
<b>E.T. LEÓN</b>														
2002	6	8	14		50	50	32	16	48	38	74	112	8	64
2003	5	7	12	1	44	45	25	15	40	31	66	97	8	64
<b>E.T. MASAYA</b>														
2002	5	10	15	5	2	7	3	62	65				12	56
2003	1	7	8	-	-	-	11	67	68	52	13	65	7	22
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>48</b>	<b>71</b>	<b>10</b>	<b>195</b>	<b>205</b>	<b>139</b>	<b>190</b>	<b>319</b>	<b>190</b>	<b>293</b>	<b>483</b>	<b>51</b>	<b>334</b>

M Mujeres  
H. Hombres  
T Total

## Contenidos abordados en los talleres de sensibilización en género.

Con los equipos docentes:

- Diferentes corrientes feministas en el mundo.
- Expresiones de las corrientes del feminismo en Nicaragua.
- Procesos de socialización genérica.
- Identidad y subjetividad femenina.
- Necesidades prácticas y estratégicas de género.
- Del exilio de género a la cultura del pacto.
- El desarrollo humano, las mujeres y la perspectiva de género.
- Cumbres y conferencias mundiales sobre desarrollo humano y social.
- Introducción a la pedagogía, educación y ciencias de la educación
- La reproducción generacional de la voluntad de dominar el mundo.
- Lenguaje no sexista.
- Planificación estratégica.

Con el estudiantado se abordó la siguiente temática:

- Sistema sexo – género.
- Socialización genérica.
- Estereotipos de género.
- División sexual del trabajo.

Con madres y padres de familia:

- El sistema sexo- género.
- La socialización genérica.
- Los estereotipos y prejuicios genéricos.

**Revisión Curricular y Revisión de Materiales educativos :** El curriculum de las especialidades y los materiales educativos fueron revisados para introducir el enfoque de género de forma transversal y específica.

**Contacto con organizaciones locales:** Se establecieron contactos con organizaciones que trabajan por la equidad de género iniciándose diversas colaboraciones con las Escuelas Taller.

Con 13 organizaciones se consiguieron firmar convenios de colaboración para favorecer el ingreso y retención de mujeres en el nuevo curso escolar. Además se iniciaron actividades conjuntas como la realización de jornadas sobre Salud Sexual y Reproductiva, o visitas a organizaciones de mujeres del sector de la construcción (Ver cuadro 3.5).

**Cuadro 3.5**

**Creación y desarrollo de vínculos con las organizaciones que trabajan promocionando la igualdad de derechos y oportunidades para la mujer.**

<b>En León:</b>	<b>En Granada:</b>	<b>En Masaya:</b>
Instituto "Hablemos de Nosotras"	Casa de la Niñez	Centro de Mujeres
Ixchen	Casa de la Mujer "Claudia Chamorro"	Colectiva de Mujeres
Pro Mujer	Movimiento de Mujeres trabajadora	Ixchen
Paebanic	y desempleadas "María Elena Cuadra",	Pro Mujer
Movimiento de Mujeres trabajadoras	Xchen	Profamilia
y desempleadas "María Elena Cuadra"	Profamilia	Nakawe.
Proyecto "Las Tías"	Paebanic.	
Proyecto "Los Caminantes".		

**Elaboración de una estrategia de incorporación del enfoque de género en cada Escuela Taller**

La estrategia de género se perfiló a través de un proceso de planificación participativa, utilizando el Enfoque del Marco Lógico, e insertándola en la marcha general del Programa. Las estrategias, ya en ejecución, se centran en cuatro aspectos: ingreso, retención escolar, egreso y ubicación laboral (Ver cuadro 3.6).

Respecto al **ingreso** se vino desarrollando un proceso de convocatoria amplio con perspectiva de género para lograr la captación de mujeres jóvenes. Se prepararon materiales de difusión de la oferta educativa orientados a chicos y a chicas como viñetas, trípticos y afiches. En la preparación de los materiales participó todo el personal de las Escuelas Taller, de tal forma que se logró mejorar el nivel de implicación en el proceso. También se promocionó el ingreso de mujeres a través de entrevistas transmitidas por la radio local.

Además, para promover la motivación personal de las jóvenes aspirantes hacia a las diferentes especialidades se organizaron visitas a la Escuela y al Proyecto. En esas visitas se logró involucrar a las organizaciones de mujeres. Al finalizar la campaña de ingreso se había logrado inscribir en las dos Escuelas Taller que iniciaban su periodo formativo a más de 50 mujeres, de un total de 130 plazas, siendo la mitad procedentes de organizaciones de mujeres.

Para favorecer **la retención y el egreso** de alumnas se trabajó en varios niveles:

- Por una parte se dio continuidad al proceso de sensibilización en el tema de género dirigido al personal docente.
- Por otra parte, para mejorar el monitoreo y seguimiento de las jóvenes matriculadas, se lograron firmar convenios de colaboración con las organizaciones de mujeres de la zona, quienes han estado fuertemente involucradas en este proceso..

Además, se revisaron los programas formativos con el propósito de que el currículo ofrezca alternativas y oportunidades no sexistas para la preparación y formación, tanto presente como futura.

Por último, para incidir en el incremento de la **inserción laboral** de mujeres se prevé la promoción de mecanismos para la realización de prácticas productivas y la contratación de egresadas en el mercado laboral. Se tiene previsto la realización de visitas y reuniones con talleres, microempresas y empresa privada. Igualmente se pretenden formular proyectos de microempresas y talleres para generación de autoempleo, tanto con las organizaciones contraparte, como desde las propias Escuelas Taller.

**Promoción de intercambio** entre las Escuelas Taller en el tema de género y participación en encuentros de formación. Se organizaron dos encuentros de Intercambio entre las Escuelas Taller, uno para elaborar consensuadamente la Estrategia de Género y otro para poner en común los resultados de la experiencia. Ambos encuentros resultaron muy útiles para compartir resultados y procesos, y muy motivantes para los equipos educativos. Además el Programa de Escuelas Taller participó activamente en el I Encuentro sobre Género de Oficinas de Cooperación de AECI en Centroamérica y el Caribe.

**Cuadro 3.6**

**EJEMPLO DE ESTRATEGIA DE GÉNERO: ESCUELA TALLER DE GRANADA**

**Objetivo específico:**

Mejorados los niveles de ingreso, retención e inserción laboral de mujeres en la Escuelas Taller.

**Resultados esperados:**

1. Elaborado e implementado documento de convocatoria con el propósito de captar jóvenes mujeres para el periodo de formación 2003-2005.
2. Ingresadas entre 15 y 25 mujeres jóvenes en las diferentes especialidades

**Actividades:**

- Elaboración de plan de convocatoria para su divulgación
- Evento de capacitación para la elaboración de material de difusión
- Elaboración de material para la difusión y promoción de oferta educativa
- Difusión por medios de comunicación (radio, periódico) de la oferta educativa
- Realización de reunión con organizaciones de mujeres
- Elaboración de convenios con organizaciones de mujeres
- Proceso de matriculación

3. Elaborado e implementado el plan de sensibilización en perspectiva de género dirigido a la comunidad educativa
4. Egresadas de 10 a 15 mujeres
5. Elaborado e implementado el documento del sistema de evaluación del enfoque transversal de género
6. Formadas 4 personas en la perspectiva de género para la multiplicación de eventos
7. Elaborado material de apoyo al proceso educativo con perspectiva de género.

**Actividades:**

- Elaboración de un diagnóstico de las causas que provocan la deserción de estudiantes
- Elaboración del plan de sensibilización y su implementación
- Realización de 3 talleres de formación de formadores en género
- Intercambios de experiencias y visitas
- Elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación para la perspectiva de género
- Supervisión didáctica y metodológica en los periodos de docencia y obra

8. Insertadas laboralmente de 7 a 10 mujeres

**Actividades:**

- Elaboración del plan de relación con empresas e instituciones a nivel local
- Implementación de visitas a empresas, alcaldía e instituciones
- Formulación de proyectos orientados a la creación de microempresas y/o cooperativas
- Aportación de la Escuela de equipo y/o infraestructura a las egresadas que participan en los proyectos formulados.

### **Principales logros:**

- Se han mejorado los conocimientos sobre género entre la comunidad educativa de las Escuelas Taller.
- Se ha comenzado un proceso de modificación de actitudes sexistas entre el personal docente de las Escuelas Taller.
- Se ha iniciado el proceso de formación de formadores/as para asegurar la sostenibilidad de las acciones emprendidas en cuanto a la formación en género
- Se ha fomentado la revisión curricular y la revisión de materiales educativos
- Se ha elaborado, consensado y aprobado el plan estratégico para la incorporación del enfoque transversal de género en cada una de las Escuelas Taller.
- Se han fortalecido los contactos y vínculos con organizaciones que promueven la equidad de género a nivel local, logrando firmar 13 convenios de colaboración para el seguimiento de las alumnas que ingresan a fin de favorecer su retención y brindarles apoyo psicológico.
- Se ha mejorado el proceso de convocatoria de matrícula orientándolo a hombres y a mujeres y logrando la participación de todo el personal de la Escuela Taller.
- Se ha logrado elevar la matrícula de mujeres ingresando en dos Escuelas Taller en el curso 2003.

### **Principales Limitaciones**

Las principales limitaciones tienen que ver con el ambiente profundamente masculinizado del sector de la construcción (que incluye actitudes discriminatorias arraigadas entre el personal).

Por otra parte se estima conveniente seguir profundizando en el proceso de supervisión educativa y en la aplicación de nuevas metodologías de evaluación pedagógicas.

### **V. ¿Qué factores han sido decisivos en la transversalización del enfoque de género?**

- **La disponibilidad mostrada por la dirección de la escuela**, y el interés del personal docente ha facilitado la inserción del enfoque de género en el quehacer cotidiano del centro educativo.
- La conformación de un **Equipo de trabajo integrado por la Comisión Docente y la Consultora** externa ha propiciado la consecución de los resultados y el traspaso de capacidades y conocimientos, asegurando así la sostenibilidad de la propuesta.
- **La inclusión de toda la comunidad educativa** en los procesos de formación ha sido también un factor clave para lograr una excelente disposición para el cambio de actitudes y de comportamientos (tanto en los equipos docentes, como en el resto del personal de la Escuela, familiares, y en el propio alumnado). La alta motivación de toda la comunidad educativa para participar durante un año en estos seminarios ha sido un factor clave.
- El compromiso mostrado por la comisión docente en la inserción del enfoque de género en el curriculum del Programa y **la concreción de una Estrategia de Género** en cada Escuela Taller suponen un gran logro.
- **El contacto con organizaciones de mujeres** y su receptividad a trabajar conjuntamente Escuela – Organización ha sido otro de los factores de éxito.
- Se ha aplicado **una nueva concepción sobre el proceso de convocatoria** y promoción de la oferta educativa, con un corte participativo, lo que ha facilitado el compromiso de todos los actores.



## 4. LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROYECTO ARAS-MALPAISILLO

Almudena Moreno  
(Directora del proyecto)

Con el apoyo del equipo ARAS - Malpaisillo



Comisaría de la Mujer, Niñez y Adolescencia de Malpaisillo.

*“Las mujeres de estas comunidades se encuentran en un proceso de movilización, motivadas a la participación en diferentes ámbitos del desarrollo de la comunidad, por lo que hay que seguir potenciando este recurso. A pesar de esta situación, las mujeres siguen sufriendo maltratos y sufren sobrecarga de trabajo, ya que por la situación de desempleo y poca producción son las que se encargan de la economía familiar”.*

*Entrevista Diagnóstico Rural Participativo*





## 4. LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PROYECTO ARAS-MALPAISILLO

### I. Presentación del proyecto

El Proyecto Asentamiento Rural Autosostenible (ARAS)-Malpaisillo es una iniciativa post-Micht de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) y del Banco de la Vivienda Nicaragüense (BAVINIC), ahora Instituto Nacional de la Vivienda Urbana y Rural (INVUR), dentro de las acciones que lleva la primera en Nicaragua. Si bien este proyecto, en su primera definición, iba a ser una iniciativa de carácter habitacional, en la actualidad se está trabajando, junto con el Ministerio Agropecuario y Forestal (MAG-FOR) y en el marco del Programa de Desarrollo Rural de la cuenca del Río Sinecapa, en una intervención de desarrollo rural de trece comunidades del Municipio de Larreynaga. El proyecto está iniciando su ejecución y tiene una duración prevista de 3 años con un presupuesto total de 3.060.183 Dólares, aportando AECI 2.406.305 Dólares

El objetivo de este proyecto es mejorar las condiciones de vida y de equidad entre hombres y mujeres de 13 comunidades del Municipio de Larreynaga, evitando con ello los desplazamientos de la población hacia la capital y zonas más prósperas, mediante una intervención que lleve al ordenamiento, en un entorno saludable y de equidad, de la infraestructura de producción y los servicios de las trece comunidades señaladas.

Los **resultados esperados** con esta intervención van dirigidos a:

- Reducir la incidencia de la violencia intrafamiliar.
- Mejorar las condiciones del entorno de la vivienda y su habitabilidad.
- Mejorar el acceso y la calidad de la educación primaria y secundaria en 10 comunidades del Municipio.
- Generar combustible de manera sostenible.
- Tecnificar la producción ganadera de manera adecuada al medio, permitiendo la generación de un modelo económico de incremento de los ingresos.
- Ordenar la producción agrícola según tecnología sostenible que permita responder a las demandas del mercado.
- Ordenar la producción ganadera, agrícola y artesanal de bienes y servicios en función de los flujos comerciales que se mantienen en el área de influencia del Municipio de Larreynaga.

Es necesario señalar que todos los resultados esperados van a ir dirigidos a equilibrar las relaciones entre los hombres y las mujeres en las comunidades beneficiarias. Especialmente el proyecto prevé tomar en cuenta la incorporación de las mujeres en los sectores productivos que generan mayores ingresos.

## II. ¿Cómo se incorporó el enfoque de género en el Proyecto ARAS?

Desde la programación de esta iniciativa, la relación entre hombres y mujeres fue considerada como uno de los ejes principales del proyecto, contemplándose la inserción del enfoque de género en todas las fases del ciclo del proyecto.

### 1. El enfoque de género en la fase de Programación:

En la fase de Programación el proyecto fue reorientado. La intervención, que inicialmente estaba prevista como una iniciativa de carácter habitacional, fue definiéndose como un proyecto de desarrollo rural en el sentido más amplio del término. Esta reorientación del proyecto abrió la oportunidad de incorporar la equidad de género como un componente específico y transversal.

El primer paso en este proceso fue la selección de las comunidades beneficiarias del proyecto. Para ello se realizó un Diagnóstico Rápido Participativo (DRP) que permitió conocer la visión de la población acerca de su realidad cotidiana (incluyendo sus carencias necesidades). En el Diagnóstico se puso especial atención a las brechas de desigualdad existentes entre hombres y mujeres, tomando éstas como criterio de selección de las posibles comunidades beneficiarias.

Entre los principales hallazgos del diagnóstico se identificó la existencia de un alto índice de violencia intrafamiliar y sexual hacia la mujer, así como la presencia de otras problemáticas, tales como: embarazos prematuros y alto índice de desempleo, que colocaban a las mujeres en situación de alta vulnerabilidad y de desventaja respecto a la población masculina (Ver cuadros 4.1, 4.2).

Para delimitar la zona del proyecto se utilizaron los siguientes criterios: desigualdad genérica existente, enfoque de cuenca, Mapa de la pobreza de Nicaragua (incluido en la Estrategia Reforzada de Crecimiento Económico y Reducción de la Pobreza), deterioro del suelo por uso no racional y difíciles condiciones agroclimáticas con riesgo de sequía.

**Cuadro 4.1**

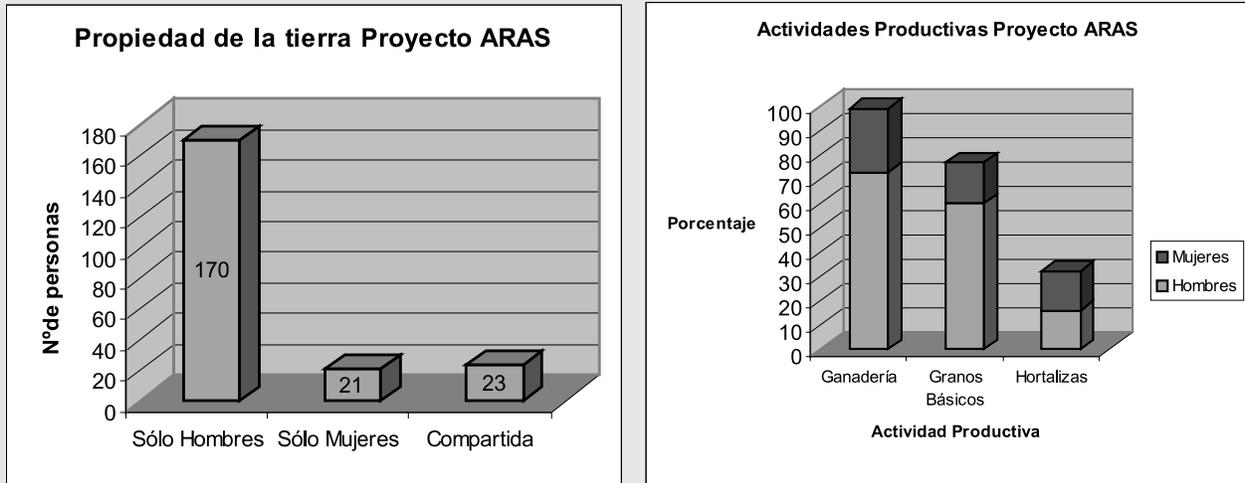
#### **Criterios de selección de las 10 comunidades a partir del Diagnóstico Rural Participativo:**

- Forman parte del área de intervención del Proyecto ARAS
- Fueron afectadas por el Huracán MITCH y hasta la fecha han sido totalmente desatendidas.
- Carecen de suficientes servicios básicos (luz, agua, letrina).
- Son familias que se encuentran en extrema pobreza.
- Están ubicadas en zonas de riesgo.
- Poseen buena estructura organizativa.
- Estas comunidades se encuentran interrelacionadas y el desarrollo de una de ellas beneficiaria a las aledañas.
- Existe el problema de sequía que aumenta el índice de desempleo en la zona.
- Existe un alto índice de violencia hacia la mujer, así como otras situaciones tales como: embarazos prematuros, falta de empleo y abusos sexuales, que hacen que la mujer se encuentre en situación de vulnerabilidad.

#### **Problemas de Salud detectados en el Diagnóstico Rural Participativo:**

- Embarazos de adolescentes
- Abusos a menores, incestos
- Violencia intrafamiliar
- Existencia de Alcoholismo en la población masculina
- Poco presupuesto para insumos médicos
- Escaso presupuesto para personal y medicinas, por lo que sólo se atiende prioritariamente a niños niñas y mujeres embarazadas.

Cuadro 4.2



## 2. El enfoque de género en la fase de Identificación

Una vez delimitada la zona de actuación, se realizaron los talleres de identificación del proyecto, donde todas los actores implicados participaron en el proceso de diseño del proyecto. Los talleres realizados fueron dos:

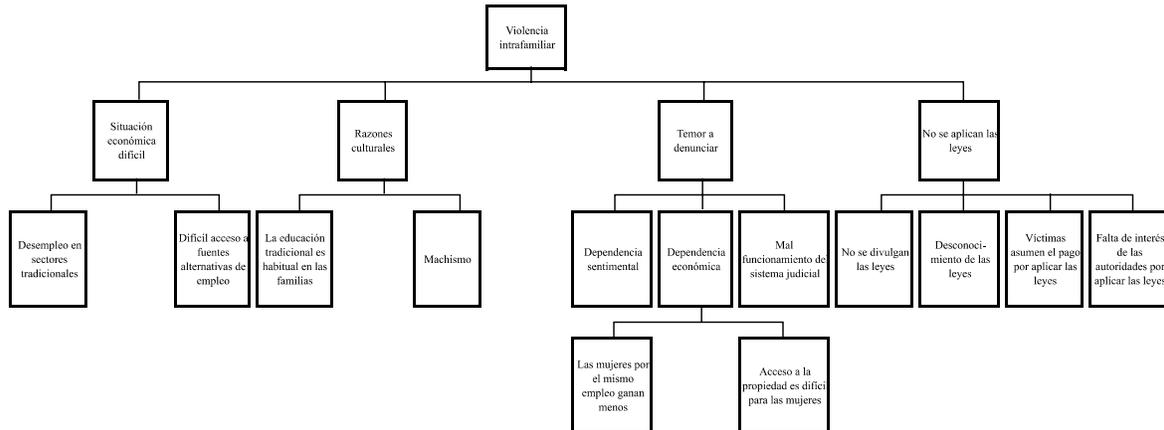
- Un Taller de Cuenca realizado en Malpaisillo, en el que participaron 33 personas de comunidades e instituciones de los tres municipios implicados. El taller logró establecer los objetivos del programa de acción como base para emprender proyectos de desarrollo en la zona.
- Un Taller específico del Proyecto en el cual participaron 27 personas de las comunidades pre-seleccionadas del proyecto e instituciones que tienen que ver con el mundo rural y que trabajan con estas comunidades (Ministerio Agropecuario y Forestal -MAG-FOR-, Ministerio de Educación, Cultura y Deportes –MECD-, Ministerio de Salud –MINSA-, Policía Nacional, Ministerio de la Familia –MIFAMILIA-, organizaciones de mujeres como Xochilt Acalt y la Casa de la Mujer, etc.)

En ambos talleres se consideró clave la inclusión de mujeres en los grupos de trabajo, lográndose una participación paritaria. En este sentido, se instó a las instituciones y a las comunidades a ampliar la presencia de mujeres, dado que la mayoría de personas con capacidad de representación eran hombres. En este último caso, se solicitó la designación de mujeres. Un ejemplo de ello, fue la participación de mujeres pertenecientes al Comité Comarcal, cuando al frente de la comunidad había un hombre.

Además, se invitó a participar a las principales organizaciones de mujeres de la zona como informantes clave y a la Responsable de Género de AECI Nicaragua. La presencia de estas organizaciones (Xochilt Acalt y Casa de la Mujer) fue muy relevante tanto en la definición de los problemas que afectan mayoritariamente a las mujeres como en el establecimiento de futuras líneas de colaboración en el proyecto.

Durante el primer taller se realizó un análisis de género para conocer cuáles eran, a juicio del grupo participante, las principales brechas entre hombres y mujeres en las comunidades y en la cuenca. En el taller se destacaron como problemas principales el alto índice de violencia, así como las especiales dificultades de las mujeres en el acceso a recursos.

En el segundo taller se volvió a destacar el tema de la violencia intrafamiliar y las dificultades económicas de las mujeres como problemas prioritarios. El análisis realizado sobre violencia intrafamiliar se detalla a continuación tal como quedó recogido en el árbol de problemas:



### 3. El enfoque de género en la Fase de Formulación:

Una vez finalizados los talleres de identificación, se elaboró la Matriz de Planificación del Proyecto que incluye de forma específica el componente género, dado que las deficiencias en la situación de las mujeres es una de las causas del deterioro del nivel de vida de la población rural.

Es relevante señalar que en el documento de formulación del proyecto se aborda la equidad de género a nivel de objetivos, resultados, indicadores, actividades y presupuesto (Ver cuadro 4.3)

En el diseño de indicadores se trató de desagregar en la medida de lo posible la información por sexos, para poder evaluar cómo incide el proyecto en las condiciones de vida de hombres y de mujeres. La formulación de indicadores fue un proceso complejo pues no se contaba con datos específicos de la zona en las principales instituciones estatales y en pocas ocasiones éstos estaban desagregados. A pesar de ello, y gracias a los estudios previos realizados se cuenta en la actualidad con suficiente información desagregada por sexo de todos los sectores (salud, educación, producción..) lo que permite el establecimiento de una línea base bastante confiable.

Algunas acciones específicas para incluir el enfoque de género en el diseño de indicadores fueron entre otras:

- La recogida de información desagregada por sexos.
- Realización de entrevistas y censos con participación tanto de los hombres como de las mujeres.
- Elaboración de los documentos censales con lenguaje no-sexista.
- La atención a las mujeres en la resolución de conflictos que pudieran desarrollarse con los hombres por la participación de éstas en esta fase del proyecto.

**Cuadro 4.3**

#### **Inclusión de la equidad de género en el documento de formulación de proyecto**

- En contexto y análisis de la situación se mencionan las brechas de género relevantes para el proyecto
- Se cuenta con datos desagregados por sexo
- Se menciona la equidad de género en los objetivos y en los resultados
- Se formulan indicadores sensibles al género para cada resultado
- Se contempla una línea base en cuanto a equidad de género
- Se planifican actividades específicas para promover la equidad de género
- El presupuesto reserva más de un 10% para el componente de reducción de violencia contra las mujeres
- El plan de ejecución contempla una política de recursos humanos sensible al género

#### 4. El Enfoque de Género en la Fase de Ejecución:

La ejecución del proyecto comenzó en Enero de 2003 con el inicio las actividades en los componentes de violencia y educación, y con la idea de responder a las expectativas que se habían venido generando en la zona desde 1999 y que han sido definidas como prioritarias por la población. Aunque a estas alturas es prematura una valoración del impacto del proyecto en la reducción de brechas entre hombres y mujeres, sí pueden avanzarse las principales acciones previstas para incorporar el enfoque de género en cada componente:

##### a. Componente de violencia:

La inclusión de un componente orientado a reducir la incidencia de la violencia intrafamiliar se concibe como una acción positiva a favor de las mujeres, ya que claramente son ellas junto a los niños y a las niñas, las principales afectadas.

Desde este componente se han impulsado las siguientes acciones:

- La conformación de un comité municipal de prevención de la violencia intrafamiliar, en el que participan representantes de diferentes instituciones y organizaciones con representación local como son Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, Alcaldía, Policía, Judiciales, y organizaciones de mujeres de la zona.
- El apoyo a la creación de una Comisaría de la Mujer y la niñez, en la delegación policial de Malpaisillo. Este servicio de atención especializada para víctimas de violencia se lleva desarrollando en algunos lugares del país, pero nunca se había financiado la apertura de una Comisaría de la Mujer en el sector rural. La comisaría viene funcionando desde Enero de 2003 contando con resultados muy positivos.
- La organización de actividades de formación para personal médico a fin de que puedan actuar como forenses cuando desde las instancias judiciales se lo soliciten.

Además, está prevista la ejecución de las siguientes actividades:

- La puesta en marcha de un **plan de acción comunitario contra la violencia** que incluya: campañas de prevención de violencia intrafamiliar y sexual y formación para la población e instituciones de las 13 comunidades en relaciones de género y en violencia contra las mujeres y los niños.
- La organización de cursos de formación para el personal sanitario, judicial y municipal.
- El impulso de redes de intercambio entre instituciones.
- La Creación de grupos de reflexión con hombres sobre género y masculinidad .
- La Creación de grupos de autoayuda con victimas y sobrevivientes de violencia.
- La oferta de tratamiento psicológico a víctimas de violencia intrafamiliar y sexual.
- La oferta de tratamiento psicológico a victimarios.

##### b. Componente de Infraestructura

Las principales actividades previstas giran en torno a:

- El apoyo en la legalización de lotes.
- La mejora en el uso y mantenimiento de lotes.
- La formación en prevención y mitigación de desastres naturales.
- La construcción o reconstrucción de viviendas.
- La construcción/reparación de cocinas, pozos, lavaderos, zonas de aseo, letrinas e infraestructura de saneamiento

- La formación de hombres y mujeres en:
- Mejoramiento y uso de adecuado de los componentes del lote
- Sistemas constructivos
- Equipamiento mobiliario en centros escolares
- Construcción de puentes que permitan acceder a los centros educativos
- Construcción de un instituto de educación secundaria

Las actividades a ejecutar están inminentemente unidas a obras de infraestructuras que son subcontratadas. En este caso, la incorporación de las mujeres como beneficiarias directas ha estado ligada a dar prioridad, por parte del área social del proyecto, a las mujeres de las comunidades del proyecto que no son beneficiarias ni en el componente de infraestructura ni en los componentes agropecuarios, para que sean contratadas como mano de obra no cualificada en la construcción de los puentes y de los centros escolares.

A pesar de los esfuerzos realizados todavía no ha sido posible la contratación de mujeres como mano de obra, ya que no se ha logrado interesar a la mujeres en estas actividades, por lo que se prevé un mayor esfuerzo en este sentido. A pesar de ello las mujeres han mostrado interés en participar como oferentes de servicios de alimentación o alojamiento.

En las actividades de mejora de vivienda se pretende fomentar la participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones sobre el diseño de las mejoras, así como en el uso y mantenimiento del lote. Para ello se pretende promover la participación activa de las mujeres en los cursos de formación previstos: sistemas constructivos, uso y manejo del lote y prevención de desastres naturales.

### **c. Componente productivo:**

Las acciones previstas giran en torno a ordenar y/o tecnificar la producción agrícola ganadera y artesanal para poder responder a las demandas del mercado. Éstas incluyen:

El diagnóstico inicial y los resultados de los talleres de identificación señalaron las dificultades que enfrentan las mujeres en el sector productivo. La mayoría de ellas no cuenta con tierras propias, y escasamente acceden a actividades generadoras de ingresos como la ganadería y agricultura, por lo que se dedican a actividades productivas que generan pocos ingresos (manejo de huertos o patios familiares e incipiente actividad artesanal).

Por ello se tiene intención de realizar acciones positivas a favor de las mujeres para lograr insertarlas en las actividades principales generadoras de ingresos. De esta manera, se pretende dar acceso a la titularidad compartida de las tierras o apoyar a las mujeres para que se inserten en los rubros de agricultura y ganadería para venta, los cuales son ampliamente dominados por los hombres. Asimismo, se pretende potenciar las actividades comerciales de las mujeres (sobre todo lo que respecta a la artesanía) para la generación de ingresos suficientes.

En la actualidad se está desarrollando un diagnóstico socioeconómico que permitirá conocer con mayor profundidad las posibilidades de inserción económica de la población, y poniendo especial atención la incorporación de las mujeres en los sectores productivos que generan mayores ingresos (Ver cuadro 4.4).

A partir de ahí se tiene prevista la formación de Unidades de Producción Enseñanza (UPE), como fincas de referencia en la que participen hombres y mujeres. Asimismo se va a fomentar la participación de mujeres en actividades de formación microempresarial (sean o no propietarias de tierras), el intercambio con mujeres productoras, la creación de organizaciones en la comunidad.

**Otras acciones emprendidas para la incorporación del enfoque de género en la fase de ejecución:**

La política de recursos humanos del proyecto contempla la equidad de género como criterio básico. Así, en la elaboración de Términos de Referencia y en la selección del personal se priorizan y valoran los conocimientos y la experiencia en aplicación del enfoque de género, no sólo en la convocatoria pública, si no también en la fase de selección y entrevistas.

Además el proyecto pretende mantener una política de acciones positivas a favor de las mujeres en la contratación de personal, especialmente en las áreas técnicas tradicionalmente asignadas a hombres (sectores de ingeniería civil, agropecuaria, construcción).

Por otra parte el proyecto contempla la formación en género de todo el equipo técnico con el objeto de homogeneizar conceptos sobre este tema.

Cuadro 4.4

**EJEMPLO DE TÉRMINOS DE REFERENCIA CON ENFOQUE DE GÉNERO****Objeto de la Consultoría:**

El objetivo de la consultoría consiste en disponer de un documento en el que se defina el área en que confluyen la oferta y la demanda y se analicen las transacciones de bienes y servicios a precios determinados en el ámbito de actuación del Proyecto ARAS-Malpaisillo.

**Alcance de la prestación de servicios:**

El alcance de los trabajos objeto de este Pliego de Prescripciones Técnicas deberá incluir, necesariamente, la presentación de los siguientes productos:

- Elaboración de un perfil socioeconómico del área de intervención, el cual deberá incluir, como mínimo, la descripción de los aspectos físicos, sociales (con variables diferencias por sexo) y económicos.
- Definición y naturaleza de los productos considerados; bienes y servicios que se contemplan en el estudio.
- Análisis de la demanda regional (actual y su evolución en los últimos 20 años), entendido como la cantidad y calidad de bienes y servicios que el mercado solicita para satisfacer una necesidad específica a un precio determinado. Esta demanda deberá ser analizada en niveles geográficos distintos, con mayor detalle en el área de intervención del Proyecto, siendo progresivamente menor según se amplíe el estudio al ámbito departamental, departamentos aledaños, nivel nacional y nivel internacional.
- Análisis de la oferta de las trece comunidades objeto del Proyecto ARAS-Malpaisillo, entendida como la cantidad y calidad de bienes y servicios que los/as oferentes (diferenciando entre mujeres y hombres) están dispuestos a poner a disposición del mercado a un precio determinado.
- Análisis de los precios
- Análisis del sistema de comercialización, entendido como la actividad que permite a los/as oferentes hacer llegar los bienes y servicios al demandante en tiempo, lugar y precio.
- Evaluación y selección de opciones de mercado, concluyendo con una serie de actividades agropecuarias que con potencial de mercado, sean aceptadas por los/as agricultores/as, sean rentables y contribuyan a la conservación de los recursos naturales.  
Es necesario señalar que las opciones de mercado deberán contemplar actividades dirigidas a equilibrar las relaciones entre los hombres y las mujeres en las comunidades beneficiarias.
- Elaboración de perfiles de proyectos que apoyarán el mercadeo agropecuario en el área de intervención, en los cuales se deberá poner especial atención la incorporación de las mujeres en los sectores productivos que generan mayores ingresos.  
Revisión bibliográfica del material empleado para los estudios previos.

### III. Resultados obtenidos: logros y limitaciones

El proyecto está teniendo una gran incidencia en el resultado relacionado con la reducción de la violencia intrafamiliar. A pesar de las dificultades para abordar dicho componente, la creación de la Comisaría de la Mujer, Niñez y Adolescencia ha tenido un gran impacto en la atención a usuarias, en el número de casos remitidos al sistema judicial y en moderar los niveles de violencia, por su propio carácter disuasorio.

Las mayores dificultades encontradas se ubican en la incorporación de las mujeres como beneficiarias del componente agropecuario, más concretamente, en el rubro de generación de ingresos, dado que muchas mujeres si bien son dueñas de las tierras, no las trabajan; o bien hay mujeres jefas del hogar que, abandonadas por los hombres, no pueden disponer de sus tierras porque su pareja no está dispuesta a cederles la titularidad. Como no pueden demostrar la propiedad de la tierra se hace muy complicado trabajar con ellas al no poder asegurar el destino final del beneficio. En todo caso, en la actualidad se está trabajando en el diseño de la estrategia para incorporar a las mujeres en estos rubros.

Por otra parte, muchas mujeres no demuestran una clara vocación agropecuaria, siendo mayoritariamente los maridos y los hijos varones quienes se desempeñan en estas cuestiones. De ahí que uno de los resultados del Proyecto prevea mejorar las condiciones de comercialización de la artesanía, rubro dominado por las mujeres y que puede suponer una fuente de ingresos destacable.

### IV. ¿Qué factores han sido decisivos en la transversalización del enfoque de género?

- **La integración del enfoque de género desde la primera fase de programación** ha sido fundamental para que éste recogiera la equidad de género como algo intrínseco al proyecto.
- Un factor de éxito ha sido **la inclusión de la variable género como criterio de análisis en el proceso de identificación del proyecto**, tanto en los estudios previos que obtuvieron datos desagregados por sexo, como en los talleres de formulación que permitieron visibilizar problemáticas específicas que afectan a las mujeres de forma particular (como es el caso de la violencia o las dificultades en el acceso a actividades productivas). Esto ha permitido que el proyecto recoja la equidad de género en todos los niveles de la Matriz de Planificación de Proyecto: Objetivos, resultados, indicadores, actividades y presupuesto.
- **La definición de indicadores sensibles al género** es otra de las buenas prácticas a destacar, a pesar de las dificultades encontradas. En ese sentido el proyecto pretende elaborar una línea base que permita medir el impacto del proyecto en las relaciones entre hombres y mujeres.
- **La inclusión del enfoque de género a nivel específico y a nivel transversal:** definiendo acciones positivas a favor de las mujeres e incorporando la equidad de género como meta a lograr en el conjunto de actividades previstas.
- **La asignación presupuestaria específica**, que permite asegurar que el componente de género no queda a nivel de discurso.
- **El diseño participativo de la intervención:** Tanto en los talleres de identificación como en la ejecución del proyecto la participación de la comunidad está siendo un elemento fundamental. Merece la pena destacar que el proyecto ha conseguido identificar necesidades e intereses comunes y diferenciados para hombres y para mujeres.

- **La coordinación con informantes claves del sector y con organizaciones de mujeres con amplia experiencia de trabajo en la zona.**
- **La inclusión de los hombres en el proceso de construcción de equidad de género.** En ese sentido se han realizado numerosos esfuerzos para trabajar desde un enfoque de género que no asuma la equidad como un “asunto de mujeres” y que involucre a los hombres desde un inicio.
- **La existencia de personal formado en el tema de género**
- **El compromiso con la equidad de género** por parte de todo el equipo técnico, especialmente en el nivel de dirección del proyecto.



## 5. PROYECTO “MEJORA Y SIMPLIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PROBATORIO EN LOS CASOS DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y SEXUAL CONTRA LAS MUJERES”

Ana de Mendoza  
Silvia Rosales  
(Directoras del proyecto)

Con el apoyo del equipo técnico del proyecto.



Firma del Protocolo de Actuación en delitos de maltrato familiar y agresiones sexuales.

*“Yo espero que esto le sirva a otras mujeres, a lo mejor a mí no me va a beneficiar en nada, pero me siento bien sabiendo que esto puede servirle a otras, para que no vivan lo que yo he tenido que vivir”.*

*Diagnóstico: Participante grupo focal de mujeres*



## 5. PROYECTO “MEJORA Y SIMPLIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PROBATORIO EN LOS CASOS DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y SEXUAL CONTRA LAS MUJERES”

### I. Las condiciones de partida

En Nicaragua, la violencia hacia las mujeres destaca como uno de los principales problemas del país (Ver cuadro 5.1). La prevalencia estimada para este tipo de casos es, según datos oficiales, del 29% (algunos estudios la elevan a 60%). En cualquier caso hay que tener en cuenta que el temor de las mujeres a denunciar estos hechos y la disparidad de registros existentes, contribuyen a que la mayoría de los casos queden subregistrados. Los datos muestran que menos de un 20% de los casos se denuncia y sólo un 10% de los casos denunciados llegan a juicio.

El Estado de Nicaragua ha dado pasos para atender a este grave problema. A nivel legislativo hay que señalar algunos avances, como ha sido la promulgación de la Ley 230 (1996) que reconoce el maltrato psicológico como un delito, la Ley de Creación de la Comisaría de la Mujer y la Niñez, expresada en la Ley Orgánica de la Policía Nacional (1996) y la Ley contra la violencia familiar, así como la creación del Instituto Nacional de la Mujer, la creación de la Procuraduría Especial de la Mujer, y la Aprobación de un Plan Nacional para la prevención de la violencia intrafamiliar y sexual.

Una buena iniciativa ha sido la conformación de Comisarías de la Mujer y la Niñez, que pretenden atender a mujeres víctimas de violencia de una forma coordinada desde la Policía Nacional y los centros de atención a mujeres. El proyecto de las Comisarías, que comenzó en 1993 gracias al apoyo de diversos donantes europeos, fue promovido por la Red de Mujeres contra la Violencia, el Instituto Nicaragüense de la Mujer y la Policía Nacional. En la actualidad se considera que está teniendo bastante éxito en la atención a víctimas de violencia. A pesar de ello, el número de Comisarías, sigue siendo insuficiente para atender al conjunto de la población nicaragüense, ya que en la actualidad sólo hay 18 para cubrir todo el territorio nacional.

Las Comisarías de la Mujer siguen siendo la principal puerta de entrada al sistema judicial de las mujeres que denuncian violencia. Sin embargo se calcula que sólo un 14% de las mujeres que sufren violencia llega a este tipo de recurso especializado.

Aunque hasta el momento se habían realizado importantes esfuerzos para mejorar el proceso de atención a mujeres víctimas de violencia en el ámbito policial, no existían iniciativas del mismo tipo en el ámbito de la justicia, terreno en el que se presentaban numerosos problemas.

Cuadro 5.1

### LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y SEXUAL EN NICARAGUA:

En Nicaragua, la violencia hacia las mujeres destaca como uno de los principales problemas del país, habiendo sido declarado como problema de salud pública desde 1996 por las autoridades sanitarias (MINSAs).

A pesar de ser un problema de gran magnitud, resulta complejo conseguir datos actualizados sobre su prevalencia. El propio ámbito donde se da este tipo de violencia, fundamentalmente el hogar (que, en buena medida sigue considerándose socialmente como un ámbito privado), el temor de las mujeres a denunciar estos hechos, y la disparidad de registros existentes, hace que la mayoría de los casos existentes queden subregistrados. Como indica la CEPAL:

*“En Nicaragua el sistema de registro es muy diverso y disperso en las diferentes instancias del Estado y la sociedad civil que prestan atención a las víctimas de violencia. En muchos casos no se lleva ningún control de la atención o bien el registro que se realiza no permite identificar la dimensión del problema ni la forma en que el mismo es atendido”, CEPAL, 2001*

El mismo estudio de CEPAL analiza los resultados de las tres investigaciones desarrolladas en Nicaragua sobre este tema en 1996, 1997 y 1998:

- 1996: Ellsberg y al. (1996), *Confites en el infierno: prevalencia y características de la violencia conyugal hacia las mujeres en Nicaragua*, Managua, Puntos de Encuentro, en Isis Internacional, <http://www.isis.cl/mujereshoy/viol/dicenque.htm>;
- 1997: A. Morrison y M. B. Orlando (1997), *El Impacto Socio Económico de la Violencia Doméstica contra la Mujer en Chile y Nicaragua*, BID, Washington, DC, en Isis Internacional, <http://www.isis.cl/mujereshoy/viol/dicenque.htm>;
- 1998: ENDESA 1998, en <http://www.undp.org.ni/idhnicarafua/capitulo7.htm>

Los resultados de estas investigaciones arrojan datos de prevalencia que varían considerablemente (entre un 29% y un 60% de tasa anual), por el tipo de muestra, la metodología utilizada, y el subregistro habitual en este tipo de violencia. A pesar de ello, resulta oportuno señalar algunos hallazgos: En el estudio de Ellsberg et. al. de 1996 desarrollado en León, se señala lo siguiente:

- De las 448 mujeres entrevistadas, el 60% reconoció haber sido víctima de algún tipo de violencia física, sexual o psicológica alguna vez en su vida. En los casos mencionados el tipo más común de violencia reportada fue el abuso por parte de la pareja (75%)
- De las 360 mujeres entrevistadas que habían estado casadas o unidas alguna vez, el 52% reportó haber sufrido por lo menos un episodio de violencia por parte de su compañero.
- Si se tomara como referencia esta muestra representativa de la ciudad de León, para extrapolar datos al conjunto del país, supondría una tasa anual de 170.000 mujeres que sufren violencia. Dato que contrasta con las 8.000 mujeres que denunciaron este tipo de delitos en el mismo año.
- El 80% de las mujeres maltratadas indicaron que nunca habían buscado ningún tipo de ayuda para su situación. Apenas el 14% de las mujeres habían denunciado el abuso en la policía y menos de 6% había visitado un centro de salud o casa de la mujer .

Por su parte, en el estudio de 1997 del BID, desarrollado en Managua y enfocado a desentrañar los costos económicos de la violencia, se reporta que:

- El 53% de las mujeres había sufrido agresiones psicológicas, físicas o sexuales.
- Se calcula que en el año 1997 las mujeres empleadas ganaron alrededor de US\$ 29,5 millones menos debido a la violencia doméstica, cifra que representa el 1,6% del PIB nacional.

Por último, la encuesta Nicaragüense de Demografía y Salud de 1998 estima que:

- El grado de prevalencia anual de violencia física y sexual para todo el país está en torno al 29%, aunque el 57% de las mujeres entrevistadas reportaron haber sufrido al menos una lesión por parte de sus parejas a lo largo de su vida.
- El 17% de las mujeres que ha sufrido violencia tienen pensamiento suicida y el 10% ha intentado suicidarse.
- Mas del 30% de las adolescentes de 15 a 19 años fueron forzadas sexualmente por un conocido de la familia. El 26% pensaron quitarse la vida, y de ese porcentaje, un 70% lo intentó.

## II. ¿Cómo se diseñó el proyecto?

Partiendo de la realidad descrita anteriormente, y siendo consciente que la violencia contra las mujeres se constituye como uno de los principales problemas que impiden el desarrollo humano con equidad, desde la OTC AECI, se mantuvieron conversaciones con diferentes instituciones implicadas, con el fin de identificar un posible proyecto en prevención o atención a mujeres víctimas de violencia.

En las primeras reuniones de identificación, en la que participaron instituciones y organizaciones del sector, se identificó el área de justicia como el ámbito prioritario de actuación. A partir de entonces se decidió contar con la Corte Suprema de Justicia como institución contraparte del proyecto.

Una vez definido ese espacio de intervención y la contraparte, se convocaron las “Sesiones de Trabajo para la Formulación del Proyecto en Marco Lógico”, con el fin de involucrar desde un inicio a las principales instituciones y organizaciones implicadas en la problemática, y con el ánimo de lograr un proyecto consensuado que respondiera a las necesidades detectadas.

El taller de formulación del proyecto en Marco lógico tuvo una duración de 4 días y contó con la presencia de las siguientes instituciones:

- AECI
- Procuraduría de Derechos Humanos, Procuraduría Especial de la Mujer.
- Corte Suprema de Justicia y organismos adscritos: Defensoría, Magistratura, Escuela Judicial e Instituto de Medicina Legal
- Organizaciones y Colectivos que trabajan a favor de los derechos de las Mujeres y en atención a víctimas de violencia. Cinco colectivos pertenecientes a la Red de Mujeres contra la violencia.
- Fiscalía – Ministerio Público
- Policía Nacional de las Comisarías de la Mujer

En las sesiones de trabajo se identificaron los principales problemas, y los posibles perfiles de proyectos que podrían desarrollarse en esta área. Se analizaron y valoraron las alternativas propuestas, teniendo en cuenta su pertinencia y viabilidad.

Fruto del trabajo colectivo se logró formular el proyecto identificando dos áreas principales de intervención: la simplificación del procedimiento probatorio y la mejora en la formación de fiscales y jueces. Dicha propuesta logró la aprobación de la Corte Suprema de Justicia y de la Coordinación General de la OTC.

## III. Descripción del proyecto

En Julio de 2002 dio inicio el proyecto de **“Mejora y simplificación del procedimiento probatorio en los casos de violencia intrafamiliar y sexual contra las mujeres”**. El proyecto se ejecuta con la Corte Suprema de Justicia, y en él colaboran la Fiscalía General de la República, la Policía Nacional, la Escuela Judicial, el Instituto de Medicina Legal y la Red de Mujeres contra la Violencia (que agrupa a más de 100 organizaciones de mujeres).

El proyecto, de tres años de duración, cuenta con un presupuesto total de 255.228 USD y se concibe como una acción positiva encaminada a mitigar uno de los principales problemas que afectan a las mujeres nicaragüenses.

Con su puesta en marcha se pretende mejorar y simplificar el procedimiento probatorio del hecho y de la autoría del delito, en los casos de violencia hacia las mujeres, (Objetivo específico), y contribuir así a mejorar la eficacia de la administración de justicia en ese tipo de delitos (Objetivo General).

Los **resultados esperados** son los siguientes:

- Simplificar el procedimiento probatorio en los casos de violencia contra las mujeres.
- Mejorar la formación de fiscales para una mayor adecuación en el ejercicio de sus funciones
- Mejorar la formación de jueces para una mayor adecuación en el ejercicio de sus funciones.
- Mejorar la respuesta del Sistema Nacional Forense a las necesidades del Sistema Judicial en los casos de violencia contra las mujeres.
- Mejorar el reconocimiento de los dictámenes forenses de personal acreditado por la Corte Suprema de Justicia.

Para conseguir dichos resultados el proyecto propone las siguientes líneas de acción (Ver cuadro 5.2):

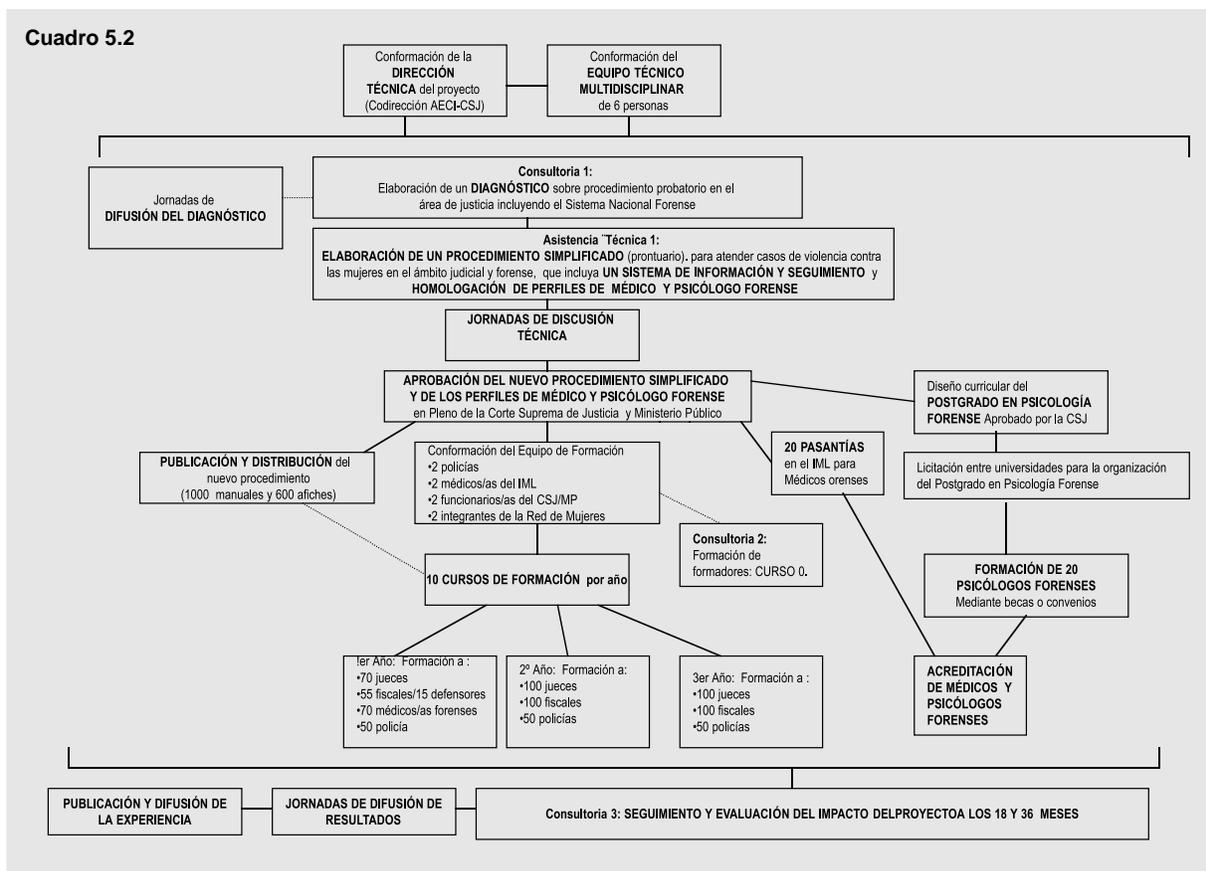
- 1) Llevar a cabo un diagnóstico sobre el procedimiento probatorio para los casos de violencia hacia las mujeres.
- 2) En base a los resultados aportados por el diagnóstico, proponer un PROTOCOLO DE ACTUACIÓN que permita simplificar y mejorar el procedimiento probatorio en este tipo de delitos, con el fin de que sea de obligado cumplimiento para todos los actores que intervienen en el proceso probatorio.
- 3) Editar y distribuir el protocolo de actuación como manual y afiche, en las diferentes instituciones que intervienen en el proceso judicial, para lograr su difusión en todo el territorio nacional.
- 4) Impartir cursos de formación sobre el Protocolo de Actuación y sobre como atender a víctimas de violencia intrafamiliar y sexual, dirigidos a la práctica totalidad de funcionarios /as que intervienen en este tipo de delitos.
- 5) Trabajar en la homologación de perfiles y procedimientos en el área médico forense y en la formación y acreditación de especialistas en psicología forense para mejorar la respuesta del sistema nacional forense a las necesidades del sistema judicial.
- 6) Fomentar, durante toda la ejecución del proyecto, la participación de las diferentes instituciones que intervienen en el ámbito violencia contra las mujeres, tanto del estado como de la sociedad civil.
- 7) Cuidar especialmente el monitoreo y evaluación de la intervención definiendo dos evaluaciones externas (a los 18 meses de inicio, y una vez finalice el proyecto),
- 8) Por último se pondrá especial énfasis en documentar y difundir la experiencia, a lo largo de toda la ejecución del proyecto, y una vez éste haya finalizado.

Directamente el proyecto pretende capacitar a un equipo multidisciplinar que se encargará de replicar la formación recibida con funcionarios y funcionarias del sistema jurídico (jueces, policías, fiscales y forenses). Indirectamente el proyecto pretende beneficiar al conjunto del funcionariado que trabaja en las instituciones anteriormente mencionadas, participen o no en los cursos de formación, con la edición y distribución de materiales formativos, que puedan contribuir a mejorar la calidad de la tarea que tienen encomendada.

También son beneficiarios indirectos el futuro personal que vaya formándose como jueces, fiscales, médicos y psicólogos forenses en la Escuela Judicial, quién velará por la sostenibilidad de la formación iniciada.

Evidentemente, el proyecto pretende beneficiar, en último término, al conjunto de la ciudadanía nicaragüense y especialmente a las mujeres que pueden estar sufriendo violencia.

Cuadro 5.2



#### IV. Actividades realizadas

##### 1. Conformación de un equipo técnico multidisciplinar:

Para lograr la coordinación y el consenso entre las diferentes instituciones participantes, se formó un equipo técnico, multidisciplinar, compuesto por 9 personas pertenecientes a las distintas instituciones (AECI, Corte Suprema de Justicia, Instituto de Medicina Legal, Defensoría Pública, Ministerio Público, Policía Nacional, Escuela Judicial, Red de Mujeres contra la violencia). El equipo supervisa el buen funcionamiento del proyecto y actúa como interlocutor en cada una de las instituciones.

##### 2. Elaboración y Publicación del Diagnóstico inicial (Ver cuadro 5.3):

A partir de la conformación del equipo técnico se inició, como primera actividad del proyecto, la elaboración del diagnóstico, tarea que fue llevada a cabo durante cuatro meses por un equipo consultor perteneciente a la Red de Mujeres contra la Violencia. El diagnóstico, editado y publicado con una tirada de 1000 ejemplares, fue presentado públicamente en Diciembre de 2002 en el Auditorio de la Corte Suprema de Justicia. Al acto, que contó con cobertura mediática asistieron más de 100 personas.

El diagnóstico analiza el marco conceptual con relación a prevalencia, características y dimensiones del problema, proceso de atención y marco jurídico para el abordaje de la violencia intrafamiliar y sexual. También ofrece un panorama general sobre la actuación de las diferentes instancias policiales, judiciales y sociales, identificando las diferentes rutas que siguen las mujeres que viven violencia intrafamiliar y sexual, para acceder a la justicia. Recoge además, la percepción que tienen las usuarias de los procedimientos e instituciones que intervienen en el proceso judicial. El diagnóstico presenta los resultados obtenidos y sus recomendaciones de forma diferenciada para cada una de las instituciones implicadas, además de incluir recomendaciones de carácter general.

### 3. Elaboración y aprobación del Protocolo de Actuación (Ver cuadro 5.3):

Partiendo de los datos arrojados por el diagnóstico se solicitó una asistencia técnica para la elaboración de un Protocolo de Actuación para delitos de maltrato familiar y agresiones sexuales. Dicha asistencia técnica fue desarrollada por un magistrado del Tribunal Supremo de Justicia de España, seleccionado por el Consejo General del Poder Judicial.

Durante la elaboración del Protocolo se mantuvieron entrevistas y reuniones de trabajo con responsables de los Tribunales de Apelación, los Juzgados de Distrito y Local, Secretarios Judiciales, Fiscalía General de la República, Ministerio de Salud, Instituto de Medicina Legal, Instituto Nicaragüense de la Mujer, Defensoría Pública, Policía Nacional (Comisarías de la Mujer y Auxilio Judicial) UNICEF y ONGs del ámbito de la infancia, y Red de Mujeres contra la Violencia. A partir de las aportaciones recogidas, y enmarcándose dentro del nuevo Código Procesal Penal, se redactó el Protocolo, que fue presentado a las instituciones pertinentes.

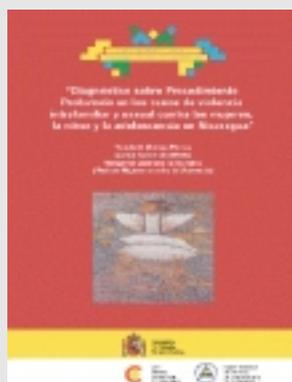
Se estimó oportuno que la aprobación del Protocolo trascendiera a la Corte Suprema de Justicia, para que fuese de obligado cumplimiento en todas las instituciones del Sistema de Justicia Penal. Así, se consiguió el consenso y la aprobación del Protocolo de Actuación por parte de la recién creada Comisión Nacional de Coordinación Interinstitucional del Sistema de Justicia Penal de la República de Nicaragua. Dicha comisión engloba a nueve instituciones: Corte Suprema de Justicia, Policía Nacional, Ministerio Público, Defensoría Pública, Instituto de Medicina Legal, Procuraduría de los Derechos Humanos, Sistema Penitenciario, Comisión de Justicia de la Asamblea Nacional y Auditoría Militar.

El acta de firma del Protocolo tuvo lugar en Febrero de 2003 en la Corte Suprema de Justicia. En el acto participaron como testigos el Excmo. Embajador de España en Nicaragua, la Viceministra del Ministerio de Salud y la directora ejecutiva de la Red de Mujeres contra la Violencia.

El Protocolo fue publicado con un tiraje de 2000 ejemplares. Una versión reducida del mismo se editó en forma de afiche, con el objeto de apoyar su difusión en todas las instituciones (Ver cuadro 5.4):

Cuadro 5.3

#### PUBLICACIONES DEL PROYECTO



**Título:** Diagnóstico sobre Procedimiento Probatorio en los casos de violencia intrafamiliar y sexual contra las mujeres, la niñez y la adolescencia en Nicaragua  
**Autoras:** Yamileth Molina, Lorna Norori, Margarita Quintanilla (Red de Mujeres contra la Violencia)  
**Edición:** Agencia Española de Cooperación Internacional - Corte Suprema de Justicia, 2002  
**Nº Páginas:** 228  
**Nº Ejemplares impresos:** 1.000



**Título:** Protocolo de Actuación en Delitos de Maltrato Familiar y Agresiones Sexuales.  
**Autor:** Andrés Martínez Arrieta (Tribunal Supremo de Justicia de España)  
**Edición:** Agencia Española de Cooperación Internacional - Corte Suprema de Justicia, 2003  
**Nº Páginas:** 104  
**Nº Ejemplares impresos:** 2.000

Cuadro 5.4

## ¿Qué hacer en caso de violencia intrafamiliar y/o abuso sexual?

**1**

Si estas viviendo, actos de violencia física, psicológica o sexual como: golpes, insultos, violación, abusos, acoso sexual...

1. Habla con alguien. Antes de poner una denuncia contale a alguien de tu confianza lo que te pasa a vos, o a tus hijas e hijos. También puedes recurrir a un colectivo o centro de mujeres que te quede cercano para que te apoyen y asesoren.

2. Tratá de conservar cualquier evidencia física u objeto que pueda servir de prueba en el juicio. En los casos de violencia sexual debes conservar la ropa dañada. No la laves, ya que pueden haber huellas del agresor.

3. Para denunciar el delito, puedes ir a:

Policía Nacional, a la Comisaría de la Mujer y la Niñez, al Ministerio Público (Fiscalía), Centro o Colectivo de Mujeres más cercano.

Si se trata de delitos sexuales contra personas menores de 18 años, es obligación de la persona que tiene conocimiento denunciar el delito ante las autoridades. (Art. 220 Código de la Niñez).



**2**

En la Unidad Policial o Comisaría:



1. Si necesitas atención médica de urgencia te deben trasladar a la Unidad de Salud o Centro de Mujeres más cercano.

2. Una vez tomada tu denuncia el o la Investigadora Policial debe de actuar rápidamente para recoger las pruebas necesarias. Cuando se trate de delitos graves la policía enviará la denuncia al Ministerio Público (Fiscalía), y si son leves la remitirá directamente al juzgado local:

La policía deberá de:

- Recoger las evidencias necesarias (instrumentos u objetos).
- Tomar tu declaración en privado.
- Realizar inspección ocular en el lugar donde se cometió el delito.
- Acompañarte al Instituto de Medicina Legal o al Medico Forense del departamento.
- Informarte sobre los pasos a seguir.
- Llevar la citación al denunciado.

**Audiencia Inicial:** Se valora si hay motivos para iniciar el juicio, se intercambia la información entre las partes sobre las pruebas, se revisan las medidas cautelares y se determinan actos procesales previos al juicio.

**3**

El o la Investigadora Policial preparará un informe y lo enviará al Ministerio Público (Fiscalía). A este le corresponde ACUSAR ante el Juzgado correspondiente.

El Ministerio Público (Fiscalía) debe de:

- Garantizar que no se produzcan situaciones que te hagan sentir mal, te revictimicen, o te hagan recordar la situación vivida nuevamente.
- Supervisar que no te manden a repetir las pruebas o interrogatorios, si no es necesario.
- Supervisar que se apliquen las medidas de protección para garantizar tu seguridad, la de tus hijas e hijos y la de testigos.



Una vez que el Ministerio Público (Fiscalía) tenga la información y las pruebas presentará la ACUSACIÓN ante el Juzgado Penal correspondiente, para que inicie el JUICIO ORAL.

**4**

En los Juzgados tienen el deber de:



- Dar trámite a la acusación, garantizando que las audiencias DEL JUICIO ORAL sean rápidas y efectivas.
- Evitar que el agresor coincida en el mismo local de espera.
- Garantizar que en el trámite de mediación respeten tus decisiones.

• Aceptar que se hagan nuevas pruebas, exámenes y/o interrogatorios, sólo cuando sean indispensables para comprobar el delito.

• Por ningún motivo deberán hacerte preguntas que agreden tu dignidad.

¿Qué es el juicio oral?

Es la forma del procedimiento, donde predomina la palabra hablada sobre la escrita. Los actos del juicio son: presentar las pruebas, los alegatos y conclusiones finales de las partes, y dictar sentencia. A continuación presentamos los diferentes momentos del juicio.

**Audiencia Preliminar:** en un término de 48 horas, se admite la acusación, se notifica al detenido y se adoptan medidas cautelares que garanticen tu seguridad.

**Juicio Oral y Público:** la audiencia pública se desarrolla en forma oral. También se pueden presentar pruebas documentales, informes, certificaciones, peritos y testigos.

### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN DELITOS DE MALTRATO FAMILIAR Y AGRESIONES SEXUALES



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA



MINISTERIO PÚBLICO



DEFENSORÍA PÚBLICA



SISTEMA PENITENCIARIO



COMISIÓN DE JUSTICIA ASAMBLEA NACIONAL



AUDITORÍA MILITAR



RED DE MUJERES CONTRA LA VIOLENCIA



EMBAJADA DE ESPAÑA EN NICARAGUA



AECI OFICINA TÉCNICA DE COOPERACIÓN

#### **4. Puesta en Marcha del Programa de formación en la Escuela Judicial:**

Una vez aprobado y editado el protocolo de Actuación se inició la preparación de los cursos de formación que impartirá la Escuela Judicial. En primer lugar se llevó a cabo un curso de formación de formadores, en el que participaron 20 personas, 12 de las cuales fueron seleccionadas como futuros docentes para impartir los cursos a los funcionarios y funcionarias.

El equipo de formación está compuesto por personal de la Corte Suprema de Justicia, Policía Nacional, Instituto de Medicina Legal y Red de Mujeres contra la violencia.

En la actualidad se ha iniciado la puesta en marcha de 25 cursos de formación para funcionarios y funcionarias del sistema (judiciales, fiscales, personal policial y personal médico). Estos cursos, que se imparten en las cabeceras departamentales de todo el país, con una duración de 24 horas, pretenden formar a personal de todas las instituciones implicadas. La interdisciplinariedad del equipo de formador y del alumnado es pieza clave para lograr un abordaje integral de la problemática.

Los cursos pretenden contribuir a mejorar la calidad de la atención que brindan los servicios de acceso a la justicia para las mujeres que han sufrido violencia intrafamiliar y/o sexual. Los resultados esperados son los siguientes:

- Desarrollar una percepción más consciente sobre la situación real de la mujer en el marco jurídico legal existente.
- Conocer la problemática sobre Violencia Intrafamiliar y Sexual en Nicaragua
- Manejar Adecuadamente el Protocolo de Actuación en Delitos de Maltrato Familiar y Agresiones Sexuales.

Los contenidos que se imparten giran en torno a: Violencia de Género; Diagnóstico sobre Procedimiento Probatorio en los casos de violencia intrafamiliar y sexual; Código Procesal Penal: Medios de Prueba y Peritaje: Código Procesal Penal y la Víctima; Protocolo de Actuación en Delitos de Maltrato Familiar y Agresiones Sexuales (Ver cuadro 5.5). Además de trabajar estos contenidos, en los mismos cursos se está aprovechando para extraer información sobre conocimientos, actitudes y prácticas profesionales en el área de violencia intrafamiliar, que permitirá contar con una línea base para en un futuro poder medir el impacto de la aplicación del Protocolo de Actuación.

**Cuadro 5.5**

#### **DISEÑO DEL CURSO**

##### **SESIÓN I: INTRODUCCIÓN A LA VIOLENCIA INTRAFAMILIA Y SEXUAL**

- Presentación y explicación de los objetivos y metodología del curso
- Conocimiento previo de actitudes conocimientos y prácticas profesionales
- Violencia de Género: Construcción genérica de las identidades, tipos de violencia, mitos acerca de la violencia, el ciclo de la violencia
- Resultados del Diagnóstico sobre procedimiento probatorio en los casos de violencia intrafamiliar y sexual
- Análisis de estadísticas nacionales y locales sobre violencia intrafamiliar y sexual

##### **SESIÓN II: CÓDIGO PROCESAL PENAL Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN I**

- Código Procesal Penal: Medios de Prueba y Peritaje
- Código Procesal Penal: La víctima
- Presentación del Protocolo de Actuación en delitos de maltrato familiar y agresiones sexuales.
- La fase investigativa: La Actuación de la Policía Nacional
- Actuación del Ministerio Público

##### **SESIÓN III: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN II**

- La valoración médico legal de los casos de violencia intrafamiliar y agresiones sexuales
- La actuación del poder judicial en casos de violencia intrafamiliar y sexual
- Resumen final del Protocolo de Actuación: simulación de caso
- Pos test
- Evaluación del curso

---

## 5. Otras actividades programadas:

En los próximos meses se pretende comenzar el proceso de puesta en marcha de pasantías para Médicas Forenses en el Instituto de Medicina Legal, e iniciar un Postgrado en Psicología Forense, que culmine con la acreditación de estos profesionales como peritos forenses por parte de la Corte Suprema de Justicia.

### V. Logros obtenidos

Al año de inicio del proyecto, la valoración de su puesta en marcha y consecución de objetivos y resultados es muy positiva. A grandes rasgos pueden destacarse los siguientes logros:

- **Un alto compromiso con el proyecto tanto por parte de la contraparte (Corte Suprema de Justicia), como por parte del resto de instituciones colaboradoras.** La conformación de un equipo técnico multidisciplinar ha sido un factor clave en la apropiación del proyecto por cada una de las instituciones.
- **Una alta calidad de los productos obtenidos hasta el momento**, tanto el *Diagnóstico sobre Procedimiento Probatorio en los casos de violencia intrafamiliar y sexual* como el *Protocolo de Actuación* para este tipo de delitos. Ambos documentos han sido publicados, contando una gran acogida por parte de instituciones y organizaciones nicaragüenses.
- **Se ha conseguido involucrar a todas las instituciones integrantes de la Comisión Nacional de Coordinación Interinstitucional del Sistema de Justicia Penal de la República de Nicaragua en la firma del “Protocolo de Actuación en Delitos de Maltrato Familiar y Agresiones Sexuales”.**

El ámbito de aplicación del Protocolo se amplía por tanto respecto a lo esperado inicialmente por el Proyecto, ya que se convierte en Norma de obligado cumplimiento para todas las instituciones intervinientes en el proceso, y no sólo en recomendación para judiciales.

- **Se ha logrado involucrar al Ministerio de la Salud** en la discusión sobre protocolos médicos y en las actividades de formación. Inicialmente este Ministerio no formaba parte del equipo técnico del proyecto.
- Por otra parte **se ha ampliado la previsión de población beneficiaria directa**, estimada inicialmente en 710 personas, a 900 personas que participarán en los cursos de formación organizados por la Escuela Judicial durante los tres años de ejecución del proyecto.
- **El proyecto se ha convertido en un referente de actuación para las instituciones contrapartes y colaboradoras**, lo que ha promovido el establecimiento de colaboraciones con otras instancias y proyectos (Colaboración con la Comisión de Género de la Corte Suprema de Justicia, inclusión del Proyecto como prioridad en el Plan Quinquenal de la Corte Suprema, colaboración con otras actividades impulsadas desde la Escuela Judicial y el Instituto de Medicina Legal..etc.)

## VI. Limitaciones

Merecería la pena resaltar las siguientes:

En primer lugar **las dificultades propias del trabajo interinstitucional**. La coordinación entre diferentes instituciones, del estado y de la sociedad civil de instituciones, es que en ocasiones compleja, lo que enlentece los procesos de toma de decisiones consensuadas.

Por otra parte, debe señalarse **la sobrecarga de trabajo que ha supuesto el proyecto para el personal que conforma el equipo técnico** del proyecto, quienes están delegados pero no “liberados” por sus instituciones.

Por último se hace necesario recordar que ha sido **muy difícil involucrar a otras instituciones rectoras de las políticas públicas** en el proyecto (INIM y Procuraduría Especial de la Mujer)

## VII. Factores de éxito de la experiencia

- El decidido apoyo de la Corte Suprema de Justicia para impulsar las acciones de proyecto al más alto nivel de toma de decisiones.
- La alta participación de todas las instituciones y organizaciones implicadas desde la propia identificación y formulación del proyecto hasta su fase de ejecución, lo que ha fomentado la apropiación del proyecto por parte de todas ellas y no sólo de la contraparte directa. El acercamiento entre las instituciones implicadas ha influido no sólo en la buena marcha del proyecto, sino también en la planificación de futuras colaboraciones.
- La estrecha colaboración con el Consejo General del Poder Judicial de España que ha facilitado una asistencia técnica del más alto nivel, lo que ha redundado en la calidad de los productos obtenidos.
- Las sinergias establecidas con otras intervenciones de la Cooperación Española especialmente con las acciones emprendidas en el área de Justicia y en el componente de violencia del proyecto ARAS Malpaisillo, lo que ha facilitado la interlocución con las partes implicadas y ha potenciado, sin duda, el alcance de sus resultados.
- La intensa coordinación con el resto de intervenciones, programas y proyectos que trabajan en atención a la violencia intrafamiliar en Nicaragua. (Proyecto Comisarías de la Mujer, Proyectos de Fortalecimiento en el ámbito Forense, Proyecto de Apoyo a la Escuela Judicial, Proyectos de salud)
- El énfasis en el fortalecimiento institucional para lograr la sostenibilidad de las acciones (especialmente en la Escuela Judicial y en el Instituto de Medicina Legal).
- La interdisciplinariedad de los equipos de formación y el alumnado que recibe los cursos, que permite un abordaje integral a la problemática desde la visión de las propias instituciones nicaragüenses.