Política de Igualdad de Género

2023 - 2026

Esta publicación cuenta con la colaboración de la Fundación Fad Juventud (Fad) y la financiación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), en el marco del Convenio 2022/PCONV/000396 “Resiliencia Comunitaria, Restitución de Medios de Vida y Cultura de Paz, con énfasis en las desigualdades de género y el empoderamiento económico y social de la mujer”. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de la Fad y no refleja, necesariamente, la postura de la AECID.

Cooperación Española NICARAGUA

Fundación fad Juventud

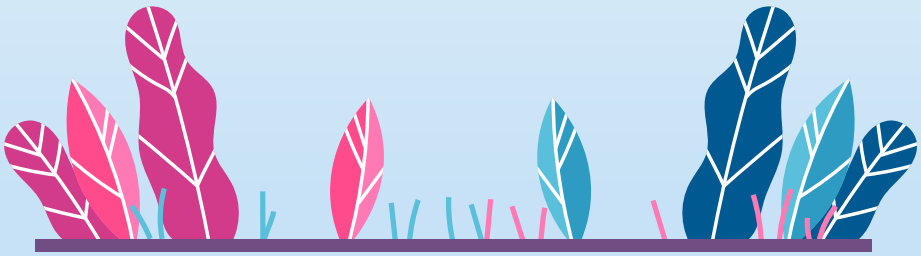
1ra. Edición, marzo 2023

Política de Igualdad de Género

Créditos

Equipo Consultor
Eveling Carrazco López
Víctor Valbuena Tessio de Costamagna

Fundación Fad Juventud
Roberto Jarquín
Salomé Bermejo
Indiana Abarca
Edelys Abreu



Agradecimientos

La presente **Política de Igualdad de Género**, es fruto de las experiencias acumuladas a lo largo de estos años de trabajo y del proceso de consulta realizado a los distintos actores sociales participantes, la cual viene a reafirmar el compromiso por continuar promoviendo la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres.

Agradecemos la participación de niños, niñas, adolescentes, jóvenes, madres, padres de familia, liderazgos comunitarios y el personal técnico, en la construcción de esta hoja de ruta la cual servirá de guía para promover cambios estructurales que contribuyan a transformar las actitudes y comportamientos de las personas frente a los roles de género y, por consiguiente, fomentar el bienestar familiar y la restitución de derechos de las mujeres.

"Hablar y compartir conversaciones con niños, niñas, adolescentes y jóvenes nos recordó que estos no están esperando a que llegue el famoso "futuro" ya que ellos son agentes activos desde niñxs en cada momento de su presente como niños, niñas, adolescentes y jóvenes trabajadores, estudiantes y soñadorxs".

CONTENIDO

Introducción 7

1. CAPÍTULO 1 RUTA DEL DISEÑO PRINCIPIOS ORIENTADORES Y ALCANCE DE LA POLÍTICA 10

RUTA DEL DISEÑO 10
PRINCIPIO ORIENTADORES 11
ALCANCES DE LA POLÍTICA 11

2. CAPÍTULO 2 ENCUADRE TEÓRICO/ CONCEPTUAL 12

EL ENFOQUE DE GÉNERO Y DESAROLLO 13
EL GÉNERO Y LA MASCULINIDAD 15
NIÑEZ ADOLESCENCIA, JUVENTUD Y LAS IMPLICACIONES DEL ADULTOCENTRISMO / ADULTISMO 16

3. CAPÍTULO 3 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL 18

CONVENIOS INTERNACIONALES FIRMADOS Y RATIFICADOS POR EL ESTADO DE NICARAGUA 18
LEGISLACIÓN DEL ÁMBITO NACIONAL 19
MARCO REGULATORIO LABORAL 19
ÁMBITO ORGANIZACIONAL 19

4. CAPÍTULO 4 ELEMENTOS DE LA POLÍTICA 20

OBJETIVO GENERAL 20
EJES ESTRATÉGICOS 20
EJE 1. MARCO NORMATIVO ORGANIZACIONAL 20
EJE 2. UNIDADES INSTITUCIONALES DE GÉNERO 21
EJE 3. FORMACIÓN, COMUNICACIÓN, INCIDENCIA Y SENSIBILIZACIÓN 23
EJE 4. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y POTENCIALIZACIÓN DE FACTORES PROTECTORES 25
EJE 5. ATENCIÓN, RECUPERACIÓN EMOCIONAL Y REINSERCIÓN PSICOSOCIAL CON ENFOQUE DE GÉNERO. 26
EJE 6. EMPLEABILIDAD Y EMPRENDIMIENTO 27
EJE 7. FORTALECIMIENTO DE REDES Y AGRUPACIONES JUVENILES Y BARRIALES 29

5. BIBLIOGRAFÍA 30

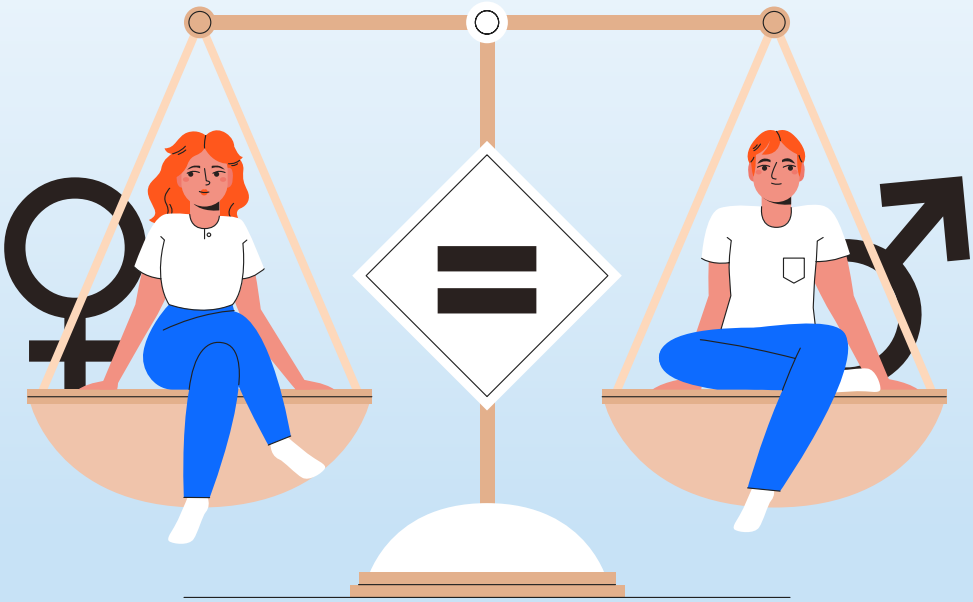
INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el sistema de dominación y subordinación más opresor continúa siendo el de género, también llamado patriarcado, que se sustenta en la relación desigual de poder entre hombres (dominadores) y mujeres (subordinadas). Este modelo se sostiene, mediante un entramado de violencias estructurales, despoja y vulnera a mujeres, hombres, niñas, niños, adolescentes y jóvenes.

Frente a este panorama, el trabajo que se desarrolla, en comunidades y barrios, es de gran ayuda; no solo porque constituyen espacios de contención, sino también porque son lugares desde donde colectivamente las personas piensan, sienten y trabajan las posibilidades, alternativas y caminos para su bienestar y el de sus comunidades.

En el trabajo con la infancia, la adolescencia, la juventud y las comunidades de los barrios populares urbanos y periurbanos, se han aprendido grandes lecciones por los retos y posibilidades encontrados en el camino de la implementación de procesos dirigidos a trabajar por la igualdad y equidad de género, urgidos por la realidad que se observa cotidianamente en estos espacios. Estos procesos son positivamente valorados y reconocidos por niñas, niños, adolescentes y jóvenes (NNAJ), madres y lideresas de las comunidades donde desarrollan su acción.

Poco a poco, las organizaciones locales han ido abordando temas de género y masculinidad anclados a las realidades de las personas de los barrios populares, a quienes consideran agentes y actores de sus propios cambios. Todo ese trabajo en pro de la igualdad y equidad de género se da a través de una serie de acciones y programas que han ido desarrollando con la colaboración de distintos organismos y, particularmente, con la propia gente de los barrios y sus equipos de trabajo.



“Aunque la política se asienta en el marco de la promoción de la igualdad de género, el documento invita a ir avanzando poco a poco hacia apuestas que consideren diferentes intersecciones de clase, raza-etnia y sexualidad, entre otros **aspectos**”.

En el trabajo con las comunidades se han desarrollado varias temáticas de trabajo con NNAJ, madres y lideresas, como la apuesta por la igualdad y equidad de género, la defensa de derechos y la adopción del enfoque generacional, entre otros aspectos.

Esperamos que esta Política de Igualdad de Género sirva para avanzar en los procesos de institucionalización y transversalización del género en la cultura organizacional y en las acciones que se despliegan en el trabajo con las personas y las comunidades; que guíe la actuación para la transformación de las relaciones de género que se basan en concepciones y prácticas machistas que desvaloriza a las mujeres y atribuyen un mayor valor y poder social a los hombres.

Aunque la política se asienta en el marco de la igualdad de género, el documento invita a ir avanzando poco a poco en apuestas que consideren diferentes intersecciones: de clase, raza-etnia, edad y sexualidad, entre otros aspectos.

La presente Política se ha estructurado de la siguiente manera:

Cap. 1

Presenta el proceso vivido para la formulación de la política, principios y alcances que la rigen para la actuación del quehacer institucional.

Cap. 2

Expone el marco teórico/ conceptual de género, igualdad y equidad en que se basa la Política de Igualdad de Género.

Cap. 3

Incluye los marcos normativos internacionales, nacionales e institucionales que guían la acción de las organizaciones socias que trabajan con la niñez, adolescencia y Juventud/

Cap. 4

Contiene los principales elementos que dan forma a la política.

1

CAPITULO 1:
RUTA DEL DISEÑO, PRINCIPIOS ORIENTADORES Y ALCANCE DE LA POLÍTICA

RUTA DEL DISEÑO

Para la formulación de esta Política de Igualdad de Género se llevó a cabo, además de la revisión de los marcos normativos institucionales, un diagnóstico de género y masculinidades que permitió recabar información mediante diálogos amplios, abiertos y diversos con las organizaciones locales, con las poblaciones meta y el personal técnico.

Se desarrollaron 6 grupos focales con 28 hombres y 37 mujeres, entre niñas y niños (de entre 8 y 14 años de edad), adolescentes y jóvenes (14 a 29 años) y madres y lideresas comunitarias. Con los equipos técnicos se desarrolló un taller / sesión de trabajo de un día de duración con el objetivo de realizar un ejercicio diagnóstico de buenas prácticas en materia de género y masculinidad y trazar de forma colaborativa los elementos iniciales para la construcción de la política.

Los principales resultados del diagnóstico fueron, por un lado, la constatación de la existencia de documentos institucionales que guían la actuación con el derecho internacional, regional y nacional en materia de niñez, adolescencia y juventud; por otro lado, se recabaron las experiencias de las poblaciones meta en los distintos ámbitos organizativos, lo que permitió dibujar las trayectorias participativas dentro de las agrupaciones preexistentes en los barrios, lo que muestra el esfuerzo por tejer o reconstruir el tejido social de la mano de mujeres, hombres, NNAJ y personas con liderazgo comunitario. Además, se recopiló información y valoraciones sobre los procesos de formación, sensibilización e incidencia en género y masculinidad desarrollados, así como de los proyectos sobre empleabilidad y emprendedurismo, y acerca del conocimiento de los equipos y la gente sobre las políticas y rutas de protección.

Finalmente, NNAJ, madres, lideresas y equipos técnicos enumeraron las distintas problemáticas de los barrios y comunidades; las más mencionadas fueron las relativas a aspectos de salud pública (consumo de drogas, mala gestión de la basura y de las aguas negras) y de seguridad ciudadana (formas de violencia contra las mujeres, como la violencia intrafamiliar, las violaciones y los abusos sexuales, expendios de drogas, presencia de pandillas, trata de personas, robos e inacción de la policía), que, señalan, se han agravado en el contexto de crisis del país, además de la no escolarización, la privación de libertad de los progenitores de lxs chavalxs, la migración, y el desempleo o trabajo precario de madres y padres.

"las más mencionadas fueron las relativas a aspectos de salud pública (consumo de drogas, mala gestión de la basura y de las aguas negras) y de seguridad ciudadana (formas de violencia contra las mujeres, como la violencia intrafamiliar, las violaciones ..."

PRINCIPIOS ORIENTADORES

- La igualdad y equidad de género.
- La no discriminación.
- Respeto de los derechos de la niñez, la adolescencia y las mujeres.
- Respeto por el interés superior del niño y la niña.
- Velar por el desarrollo y bienestar de NNAJ.
- La participación de NNAJ.
- Promoción de relaciones de horizontalidad.
- La justicia social y las relaciones no violentas.

ALCANCES DE LA POLÍTICA

- El alcance de esta Política de Igualdad de Género está mediado por las directrices, marcos institucionales y capacidad organizacional.
- La política considera las normativas y marcos nacionales e internacionales.
- La política es de obligatorio cumplimiento por todo el personal de la Fad y de las organizaciones socias con las que colabore.
- Incluye igualmente a cualquier persona o entidad que preste servicio, colabore o sea aliada de la organización (universidades, organismos, instituciones públicas, investigadores, consultores, cooperantes o personas voluntarias). Así como también deben cumplimiento personas adultas, sean madres, padres, tutores, liderazgos comunitarios.

2

CAPITULO 2: ENCUADRE TEÓRICO-CONCEPTUAL

Partimos enmarcando las conceptualizaciones y referentes teóricos desde los que parte la presente Política de Igualdad de género que apuesta a considerar los múltiples sistemas de opresión/poder que atraviesan las personas.

Esquema 1.
Conceptos/teorías que acompañan la política

EL ENFOQUE DE GÉNERO Y DESARROLLO

La presente política retoma el Enfoque de Género en el Desarrollo (GED) que promueve la comprensión de que la desigualdad derivada de la jerarquía existente entre hombres y mujeres representa un sistema de relaciones de poder que mantiene la subordinación de las mujeres a través de prácticas culturales, universalizadas en cada contexto histórico, que poseen pleno sentido discriminatorio. Tales prácticas discriminatorias se expresan en todos los órdenes de la vida social, económica y política (y organizacional), tanto como en la subjetividad de cada género y generalmente son naturalizadas, hasta el punto de que no se perciben como discriminaciones que sostienen una secular desigualdad (García Prince, 2003).

Este enfoque, en la planificación de programas y proyectos se traduce en políticas de igualdad de oportunidades, acciones positivas y políticas de género en el *Mainstream*[1]. Éstas, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

PNUD (citado por De la Cruz, 1999), tienen "como propósito integrar el interés en la igualdad de géneros en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización...Más específicamente, es una estrategia para asegurar que: (i) la igualdad de hombres y mujeres este incluida en todas las fases menores o mayores del proceso de toma de decisiones de una organización, y (ii) que el producto o resultado de las decisiones que se hayan tomado sea sistemáticamente monitoreado en lo que se refiere a su impacto en la igualdad de géneros", o dicho de otra manera, en la institucionalización del enfoque de género.

La conceptualización, institucionalización y transversalización de género son estrategias vinculadas al campo del género y desarrollo promovidas por el feminismo que lograron romper con la ceguera y la pretendida "neutralidad" de género de las estructuras y marcos del desarrollo. Estas estrategias cobraron mayor fuerza después de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995, auspiciada por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (2017).

La estrategia de la institucionalización de género comprende dos formas diferentes y complementarias (Bastardes Tort y Franco Ortiz, 2006): la creación y dotación de recursos humanos y económicos de unidades, áreas, departamentos, grupos de trabajo, específicas de género que desarrollen investigaciones y acciones dirigidas a promover e incorporar la equidad de género en las políticas de desarrollo y, paralelamente, desarrollar procesos para que el enfoque de género cale en todos los niveles de la organización u organismo, es decir, que transversalice a la entidad.

Toda organización, como cualquier otro ámbito social, es un *espacio generizado*, en el que desiguales relaciones de poder afectan la dinámica institucional y la vida de sus integrantes. Por ello, debe tenerse en cuenta que no puede desarrollarse un proceso de transversalización del género en una parte de la estructura organizacional (como un convenio) como si fuera un ente separado de otras estructuras, prácticas y agentes de una o varias organizaciones implicadas. Para promover la igualdad de género en las relaciones, normas y valores compartidos por quienes forman parte de una organización se requiere trabajar en tres distintos niveles (Murguialday, 2000).

Nivel sustancial; el enfoque de género debe incorporarse en las concepciones políticas globales y propuesta estratégica que defina la concepción en los objetivos de la organización y en un desarrollo y las metas a lograr, también en términos de equidad de género.

[1] Se traduce literalmente del inglés como "corriente principal de género"; es una estrategia asumida por la Plataforma para la Acción adoptada en la Conferencia Mundial de Beijing de 1995.

“el enfoque de género debe incorporarse en las concepciones políticas globales y en los objetivos de la organización …”

Nivel estructuras de los procedimientos institucionales, de las actividades diarias de los distintos momentos del ciclo del programa o proyecto y las normas que gobiernan las acciones dentro o entre organizaciones e individuos. El trabajo en este nivel requiere asegurar que las distintas visiones, necesidades e intereses de mujeres y hombres son atendidos, lo que implica desarrollar acciones como la incorporación, en manuales, guías, formatos y procedimientos, de herramientas conceptuales y analíticas sensibles al género; la contratación de personal especializado en género; la introducción de criterios de contratación, selección y promoción del personal que favorezcan la presencia equitativa en todas las áreas y niveles; la utilización de metodologías participativas; o la implementación de mecanismos que garanticen la participación de las mujeres en los debates y las toma de decisiones institucionales, entre otras.

Nivel cultural o conjunto de símbolos, lenguajes, prácticas valores y creencias compartidas y arraigadas en la organización. Los cambios en las creencias, valores, actitudes y comportamientos de las personas pueden lograrse mediante una capacitación de género, entendida como proceso político que cuestiona “el carácter antifemenino del desarrollo”, clarifica los conceptos de dominación y subordinación genéricas, percibe las relaciones de género como relaciones sociales de poder y liga estos conceptos con una reflexión a nivel de lo personal y de las ONGD como instituciones.

La transversalización en organizaciones de desarrollo permite que el enfoque de género esté presente en todas las fases de los proyectos y programas: en el diagnóstico/identificación, mediante las herramientas mapeo y análisis de género; en la planificación del proyecto o programas, con el diseño de acciones que provoquen transformaciones en las relaciones de género y en la condición y posición social de hombres y mujeres con quienes se trabaja; en el seguimiento y monitoreo; y en la evaluación, mediante el uso de indicadores de medición que den cuenta del avance o retroceso en las transformaciones género sensitivas y estructurales.

Por otro lado, cabe recordar, que desde la teoría política varias autoras feministas van a conceptualizar el poder y empoderamiento. Por ejemplo, Amy Allen, que en su obra *The power of feminist theory* (1999), entiende el poder como recurso (como distribución de recursos), como dominación (el poder sobre), como empoderamiento (poder para).

Hablar de género es hablar de relaciones de poder y desde esta perspectiva se plantea un cambio epistémico a la hora de comprender el poder, sin embargo, en esta estrategia se consideran los entrecruzamientos de las múltiples relaciones de poder como el género, clase, raza-etnia, edad, así como los contextos interculturales de los barrios populares donde se desarrollan las acciones de las organizaciones socias.

EL GÉNERO Y LA MASCULINIDAD

El género también fue clave para el surgimiento de los estudios de masculinidad que llevan más de 20 años en la región cuyos trabajos se han centrado en el significado de "ser hombre", "la hombría", "la virilidad" o las relaciones entre hombres y mujeres y entre los propios hombres como preguntas claves que les ha permitido comprender la construcción social e histórica del género y su mediación por relaciones de poder. Desde muy temprano, estos estudios señalaron que existen formas diversas de entender y vivir la masculinidad.

Los estudios de género y de masculinidades han brindado grandes aportes a la comprensión de las desigualdades en lo político, social, económico, cultural, tecnológico y el campo del reconocimiento de los derechos humanos, derechos de las mujeres adultas y jóvenes, de niñas, niños y adolescentes. Igualmente, los estudios sobre la masculinidad hegemónica (y sobre los micromachismos) han aportado información valiosa sobre sus pilares y sus efectos perversos en la vida de las mujeres, niñas y niños, y también de los propios hombres.

Sin embargo, abordar este tema con las mujeres, pero particularmente con los hombres genera fuertes resistencias a nivel del pensamiento, actitudes y comportamientos. El machismo, la cultura patriarcal que ha ido creando la masculinidad hegemónica resultan ser el freno principal para que se logre esa igualdad entre hombres y mujeres.

Las mujeres, al ser socializadas en el sistema patriarcal, muchas veces también se resisten a estos cambios; de hecho, como parte de sus roles asignados, se les pide ser las guardianas del género. El machismo también coloniza el ser de las mujeres, y esto a veces genera resistencias y cuestionamientos a los análisis y procesos de cambio.

Por masculinidad entendemos:

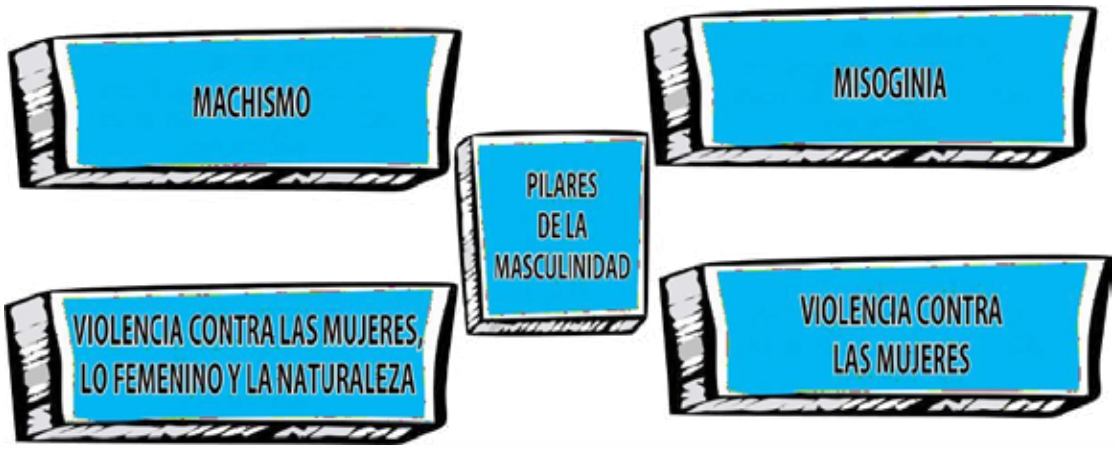
"El conjunto de atributos, valores, funciones y conductas que se suponen son exclusivas a los hombres en una cultura determinada. Existe un modelo hegemónico y global de masculinidad, un esquema culturalmente construido que presenta al hombre como esencialmente dominante y que sirve para discriminar y subordinar a la mujer y a otros hombres que no se adaptan este modelo" (De Keijzer, 1997).

La masculinidad hegemónica, por tanto, se refiere a la dinámica cultural que establece una posición de superioridad y liderazgo de los hombres y la posición de subordinación de las mujeres (Connell, 1995). Es una forma de masculinidad que es exaltada antes que otras y se configura con prácticas de género, en las que los hombres desde la infancia tienen que reafirmarse en todo momento y demostrar ser hombres porque son racionales, fuertes, dominantes, valientes, líderes y proveedores, entre otras características.

El mandato de masculinidad obliga a los hombres a ser de una determinada forma (masculinidad hegemónica), mediante la vigilancia del resto de hombres, mediante la solidaridad entre hombres, y castiga a quien no encaja en el modelo.

La masculinidad hegemónica se sostiene en cuatro pilares, diferentes aspectos que resaltan que los hombres gozan de privilegios, poderes, restricciones y exigencias a los cuales deben responder en diferentes tiempos, culturas y sociedades; son:

Esquema 2.
Pilares de la masculinidad hegemónica



NIÑEZ, ADOLESCENCIA, JUVENTUD Y LAS IMPLICACIONES DEL ADULTOCENTRISMO/ADULTISMO

La presente Política de Igualdad de Género rige el actuar institucional en el trabajo con la niñez, la adolescencia y la juventud por lo que es necesario considerar la articulación de la socialización de género y masculinidad en las distintas etapas y ciclo de vida atendiendo a las particularidades de la niñez y adolescencia de los sectores populares con los que se trabaja. Y considerando que ser niño, niña, adolescentes y jóvenes no es una categoría única, ni universales y sus implicaciones para la persona no son los mismos siempre ni en todas partes.

"La categoría adolescente históricamente ha estado en permanente construcción, desde el punto de vista social se la define atendiendo a reglas diversas señaladas por la cultura, la política y la economía. De este modo, en las distintas épocas y momentos históricos el concepto de adolescencia se transforma y renueva, adquiere una significación diferente que se construye socialmente. [...]

La adolescencia no existe como un estado y condición humana única, por el contrario, debe ser entendida desde marcos de comprensión dinámicos y flexibles que permitan recoger la riqueza de lo múltiple, diferente y singular que hay en los seres humanos ubicados en este período del desarrollo. Algunos de los criterios que se utilizan para su caracterización son el género, la inserción en instituciones, la época o generación, la pertenencia a una microcultura, las diferencias sociales y las referencias de identidad". (Red de Apoyo por la Justicia y la Paz y Unicef, 2011).

En este sentido, resulta crucial, considerar el enfoque generacional que “apunta al análisis en tiempo y espacio de las relaciones intrageneracionales e intergeneracionales, en contextos históricos, sociales, económicos, políticos y culturales determinados, tomando en cuenta los ciclos de vida, roles, acciones e imaginario-simbólicos que la persona establece con sus entornos, la sociedad y sus instituciones” (UNFPA, s.f.).

Esta visión provoca que las personas sean analizadas simultáneamente como individuos y como sujetos de interrelaciones con otras, de su misma o de otra generación. Estas interacciones, en las que suele darse un reparto no equitativo del poder (más a las personas adultas, menos a las jóvenes), son determinantes en el progreso y desarrollo humanos.

El enfoque generacional es importante para enfrentar el adultocentrismo en tanto es una relación de poder, jerarquía y superioridad donde las personas adultas son colocadas en el centro, son quienes saben, deciden y gozan de muchos privilegios frente a las NNAJ que son interiorizados.

El adultocentrismo:
“Los adultos son el modelo ideal de persona, los adolescentes y jóvenes todavía no están preparados, por lo que aún no tienen valor. Esta visión del mundo se ha construido sobre un orden social, denominado patriarcado, el cual se caracteriza por relaciones de dominación y opresión establecidas por los hombres sobre todas las mujeres y criaturas. Así, los hombres dominan la esfera pública, religión, y la esfera privada (el hogar). En este orden social, se somete o excluye a las mujeres por razón de género y a los más jóvenes por la edad. El adulto es el modelo acabado al que se aspira para el cumplimiento de las tareas sociales y la productividad en la sociedad” (UNICEF, 2013, p. 18-19)

Y de esa estructura adultocéntrica, emergen el adultismo.

Este concepto se refiere a cualquier comportamiento, acción o lenguaje que limita o pone en duda las capacidades de los adolescentes, por el solo hecho de tener menos años de vida. Los mensajes adultistas son comunes en nuestra relación con los adolescentes y se expresan en frases como “cuando seas grande puedes dar tu opinión”, “cuando tú vas yo vengo de vuelta”, “es mejor que las decisiones las tome yo, porque tengo más experiencia que ustedes”.

El adultismo se produce porque los adultos no cuentan con las herramientas suficientes en su propia vida para orientar y enfrentar lo que están viviendo los más jóvenes en su época. Esta carencia no les permite escuchar a los adolescentes, quieren seguir manteniendo el control, insistiendo en que lo que funcionó ayer puede servir hoy para guiar a los más jóvenes. (UNICEF, 2013, p. 19)

Frente a ambos sistemas de poder es importante considerar de manera articulada al patriarcado, el clasismo, el heterosexismo, entre otros aspectos.

3 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL

Nicaragua es signataria de una serie de instrumentos jurídicos internacionales relativos a la niñez, la adolescencia y la juventud (en especiales marcos de protección de derechos), así como sobre los derechos de las mujeres; también cuenta con legislación nacional de aplicación sobre la temática de género. Enumeradas brevemente, estas normas legales son:

CONVENIOS INTERNACIONALES FIRMADOS Y RATIFICADOS POR EL ESTADO DE NICARAGUA

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Objetivos de Desarrollo Sostenible[2]
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención Americana de los Derechos y los Deberes del Hombre
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Declaración De Beijing)
- Convención Belém Do Pará
- Convenio No 3 sobre la Protección de la Maternidad
- Convención de los Derechos del Niño y la Niña
- Convención Interamericana sobre Restitución Internacional de Menores

[2] Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, celebrada en Río de Janeiro en 2012. https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html

LEGISLACIÓN DE ÁMBITO NACIONAL

- Constitución política de Nicaragua de 1987 y sus reformas de 1995
- Código Civil
- Código de Procedimiento Civil
- Código de la Niñez y la Adolescencia
- Código Procesal Penal
- Código Penal
- Ley 392, de Promoción del Desarrollo Integral de la Juventud
- Ley 475, de Participación ciudadana
- Ley 648, de Igualdad de derechos y oportunidades
- Ley 779, integral contra la violencia hacia las mujeres
- Ley 896, contra la trata de personas
- Política nacional de protección especial a los niños, niñas y adolescentes
- Política nacional de primera infancia
- Estrategia nacional de salud sexual y reproductiva

MARCO REGULATORIO LABORAL

En el marco legal laboral nicaragüense, además de la Constitución Política, 59 convenios de la OIT firmados y ratificados por Nicaragua[3], el Código del Trabajo y sus reformas y las leyes sobre la materia[4], se encuentran:

- Programa Nacional de Desarrollo Humano 2018-2021
- Política Nacional de Empleo
- Acuerdo Ministerial, Normativa de atención a la persona adolescente trabajadora
- Acuerdo Ministerial sobre prohibición de trabajos peligrosos para personas adolescentes y listado de trabajos peligrosos

ÁMBITO ORGANIZACIONAL

Algunas normativas emanadas de las organizaciones financiadoras y ejecutantes, son:

- V Plan Director de la Cooperación Española 2018 - 2021
- Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española
- Plan de Actuación Sectorial de Género y Desarrollo Vinculado al III Plan Director de la AECID
- Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género
- Estrategia de Género y Desarrollo de Fad
- Estrategia de transversalización del enfoque de masculinidades de Fad
- Estrategia de transversalización del género de Fad

[3] Incluidos ocho considerados básicos referidos a: trabajo forzoso, abolición del trabajo forzoso, libertad sindical y derecho de sindicalización, derecho a sindicalización y negociación colectiva, igualdad de remuneraciones, sobre discriminación, empleo y ocupación, sobre la edad mínima de admisión al trabajo, y sobre las peores formas de trabajo infantil.

[4] De Servicio Civil y de la Carrera Administrativa; General de Cooperativas; de Higiene y Seguridad del Trabajo; de Salario Mínimo; General de Inspección del Trabajo; de Promoción, Fomento y Desarrollo de la Micro, Pequeña Y Mediana Empresa; Ley Orgánica del Seguro Social; Reglamento de la Seguridad Social y Ley de Derechos Laborales Adquiridos.

4 ELEMENTOS DE LA POLÍTICA

OBJETIVO GENERAL

Establecer un lenguaje común y estrategias para la promoción de la igualdad y equidad de género en el quehacer institucional y organizativo interno y externo que guíen la implementación de los procesos de cambio y desarrollo.

EJES ESTRATÉGICOS

Eje 1. Marco normativo organizacional

Objetivo específico

Avanzar en el proceso de institucionalización del enfoque de género y masculinidad en la cultura organizacional reflejado en las políticas, marcos normativos que guían su actuación y quehacer institucional.

Acciones estratégicas

A) Institucionalizar el enfoque de género y masculinidades mediante la armonización del marco normativo organizacional con los lineamientos de esta política.

Se revisarán y validarán colectivamente:

- Planes estratégicos
- Políticas de protección hacia la niñez, adolescencia y códigos de conducta.
- Política laboral o Manual de Recursos Humanos, que deberá actualizarse integrando el enfoque de género y masculinidades de forma que se establezcan medidas que garanticen:
  - la igualdad salarial por mismo puesto.
  - la contratación de personal sin discriminación por razones de edad, sexo/género, sexualidad, etnia/raza y capacidades físicas o cognitivas.
  - la inclusión de la capacidad de género como criterio en la selección de nuevas contrataciones

- la promoción de un espacio laboral como un entorno seguro, mediante la implementación de medidas de prevención y solución de casos de acoso sexual y hostigamiento entre personal directivo, administrativo, técnico y proveedores

- la promoción de espacios físicos y horarios para el autocuido

- el establecimiento de mecanismos para la solicitud y concesión de medidas de conciliación de la vida laboral y la vida familiar/persona, como:

    - horarios flexibles de entrada y/o salida de la jornada laboral

    - horas o días libres para la realización de trámites

    - permisos de maternidad, paternidad y lactancia materna

    - particiones temporales del horario jornada (media jornada) por motivos de estudio, otros trabajos o cuido de personas menores, mayores o enfermas

B) Contribuir a la apropiación de la política de género y masculinidades y el marco normativo por los equipos y grupos meta.

- Los grupos meta y el personal técnico, administrativo y directivo participarán en espacios de reflexión, construcción y validación de políticas, protocolos, metodologías, acciones y evaluaciones con enfoque de género y masculinidades.

- Se desarrollarán versiones amigables (resumidas, ilustradas, adaptadas a un lenguaje popular, y/o digitales) de los principales documentos del marco normativo para facilitar que los grupos meta y el personal se apropie de sus contenidos y demande su aplicación.

- Se incorporará un componente de capacitación sobre el marco normativo institucional en los procesos de inducción a personas de nueva contratación.

Eje 2. Unidades institucionales de género

Objetivo específico

Constituir mecanismos de género de acuerdo a la capacidad de género y realidad institucional para garantizar la sostenibilidad y el avance de los procesos de transversalización de género y el propio cumplimiento de la política.

Acciones estratégicas

A) Diseñar una estructura organizacional de seguimiento y operativización de esta política, que promueva el compromiso y la responsabilidad individual y colectiva en la institucionalización del enfoque de género y masculinidades.

La unidad de género puede estar:

- Centralizada en una sola persona con conocimientos y habilidades en género y masculinidades.

- Formada por una red descentralizada de puntos focales especializados en género y masculinidades. Estos puntos focales estarán en cada territorio (local,

departamento) donde se tenga presencia y en cada área de los equipos: técnica, administrativa y directiva.

La unidad de género puede formarse mediante:

- La contratación laboral de una o más personas con conocimientos y habilidades en género y masculinidades.
- La selección entre el personal de puntos focales, tras la redistribución de la carga laboral, las funciones de los equipos y el fortalecimiento de sus capacidades de género.

B) Delimitar los roles y funciones del mecanismo de género, siendo algunas de estas funciones:

- Dar seguimiento a la operativización de la política de género para su cumplimiento.
- Promover espacios de formación y sensibilización en temas de género y masculinidad fuera y dentro de la organización (cursos, diplomados, jornadas, etc.).
- Promover procesos internos de sensibilización y formación a hombres sobre el acoso sexual y el hostigamiento en los centros de trabajo.
- Impulsar un debate y reflexión interna sobre la presencia de NNAJ y personal contratado vinculado a la diversidad sexual.
- Asegurar la transversalización del enfoque de género y masculinidad en los proyectos y programas.
- Asegurar que el monitoreo y seguimiento de las actividades está produciendo datos según: sexo/género, edad, clase, raza/etnia, urbanidad/ruralidad, capacidad/discapacidad, etc.
- Promoción de evaluaciones con enfoque de género de los programas, proyectos, políticas o servicios que se implementan.
- Promoción de espacios para dar a conocer la política de género y su marco normativo institucional al personal, socios, grupos meta, aliados, agencias de cooperación, academia, empresas, entre otros actores.

C) Participar en los espacios institucionales donde se gestionan hechos sobre posibles tratos de discriminación y violencias (acoso sexual, violencia contra las mujeres, personas LGTBIQ, etc.) que se dan con grupos que se acompañan y colaboradores.

Algunas rutas posibles son:

D) Cada mecanismo de género asegura que en los informes a las organizaciones financiadoras se compartan avances en temas de género y masculinidad.

- Avances ligados a los resultados e indicadores previamente acordados en los convenios, proyectos, programas.
- Comparten buenas y malas prácticas presentes como aprendizajes en los procesos de transversalización de género.

Eje 3. Formación, comunicación, incidencia y sensibilización

Objetivo específico

Promoción de procesos de formación, incidencia y sensibilización en temas de género y masculinidad con personal técnico, directivo, de RRHH y con organizaciones socias, NNAJ, madres, lideresas y los barrios/comunidades.

Acciones estratégicas

A) **Diseño de planes formativos para fortalecer la capacidad en género y masculinidades.**

- Para el diseño e implementación de planes formativos se inicia con un diagnóstico de las necesidades de aprendizaje de las personas de los grupos meta y evaluación de la capacidad de género y masculinidades del personal.

- Una vez identificada estas necesidades y capacidades de género se formulan e implementan planes anuales de acción para la capacitación con personal técnico, directivo, de RRHH y con organizaciones socias, NNAJ, madres, lideresas y los barrios/comunidades.

- Los procesos formativos son presenciales y se avanzará a modalidades semipresenciales o en línea y para ello se construirá una plataforma de elearning o campus virtual. Sin embargo, se considerará las realidades que tienen las personas en el acceso a equipos de computación e internet.

B) **Manejo de metodologías y pedagogías sensibles al enfoque de género y masculinidad.**

- Procesos formativos en espacios separados por su sexo/género para ir avanzando a encuentros mixtos y diversos.
- Se parte de metodologías y procesos vivenciales para sensibilización para hombres y mujeres en su diversidad.

- Las personas que faciliten estos tienen acercamiento y formación en temas de género y masculinidades, manejan la metodología de Educación Popular con enfoque de género y feminista, promueven espacios participativos, críticos de la realidad social y promueven la acción para la transformación. Se apoyan de herramientas vinculadas al arte como la pintura, danza, la visualidad, las TIC y redes sociales, el muralismo, entre otros.

C) **Impulso de estrategia de comunicación, campañas y movilizaciones como:**

- Campañas y acciones para frenar los prejuicios estereotipos y deconstrucción de la masculinidad hegemónica dirigida a NNAJ, madres, padres, tutores, líderes y habitantes de los barrios donde se tiene presencia.

- Estrategia de comunicación que desarrolle campañas informativas (o en redes sociales y otros medios) y educativas (en colegios y escuelas) sobre género y masculinidades.

- Fomento del uso no sexista del lenguaje textual y visual.

- Organización de acciones de movilización comunitaria para prevenir la violencia contra las mujeres en espacios públicos y privados en fechas emblemáticas como: el 8 de marzo día de la mujer, 11 de octubre día internacional de la niña, el 25 de noviembre día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres, etc.

- Campañas educativas para prevenir la violencia de género, violencia intrafamiliar, el acoso sexual y laboral, acoso callejero, la educación sexual y reproductiva responsable, y la prevención del embarazo a temprana edad.

- Promoción de una comunicación con enfoque de género que cuide los mensajes, imágenes, representaciones, voces y cuerpos diversos que participan como voceras y difusoras de las acciones que se impulsan.
- Promoción de información y habilidades para la seguridad cibernética con enfoque de género.
- Promoción de una red de comunicadores; documentalistas que permitan visibilizar los retos y cambios relacionados con el género y las masculinidades.
- Promoción de redes comunitarias que trabajen desde el enfoque de género y la masculinidad en las plataformas digitales.

Eje 4. Prevención de riesgos y potencialización de factores protectores

Objetivo específico

Conocer la situación actual de riesgos que viven adolescentes y jóvenes mujeres y hombres y la convivencia comunitaria del territorio a partir del cual elaborar un plan de intervención psicosocial comunitario.

Impulsar la protección de adolescentes y jóvenes mujeres y hombres en riesgo psicosocial para garantizar su desarrollo personal, familiar y social.

Acciones estratégicas

A) Estudio sobre la convivencia comunitaria y fortalecimiento de espacios protectores.
- Mapeo de actores protagonistas de la comunidad: tejido social y ciudadanía (asociaciones, grupos, personas de referencia), administración pública (Alcaldía e instituciones ministeriales) y recursos técnicos públicos (funcionarios como maestros, médicos, etc.) y privados (comerciantes, Ong´s, iglesias, etc).
- Elaboración y/o actualización de mapas de riesgo y referentes de seguridad con enfoque de género y masculinidad de forma anual que permita identificar y analizar las problemáticas del contexto.
- Elaboración de un mapa de riesgos digitales que señalen los principales peligros y riesgos para adolescentes y jóvenes en internet.
- Elaboración y/o actualización de las rutas de denuncia y protección de las comunidades, desde el análisis del contexto.
- Línea base de la situación de riesgo psicosocial de adolescentes y jóvenes: reflexiones directas de las titularidades; la caracterización y diagnóstico de la situación de los sujetos sociales a acompañar.

B) Elaborar y/o actualizar el Plan de Intervención Psicosocial Comunitario, con enfoque de género.

- Acciones de prevención de riesgos y potencialización de factores de protección.
- Acciones de promoción de la atención y satisfacción de las necesidades fundamentales de NNAJ.
- Acciones de recuperación emocional y desarrollo de capacidades de gestión emocional de NNAJ, y sus familias.
- Acciones de reinserción social de NNAJ que se haya detectado en el estudio y/o en el desarrollo del proceso psicosocial.
- Acciones de creación y potenciación del Espacio de Encuentro Comunitario.

D) **Puesta en marcha de las acciones de prevención en la comunidad y potencialización de factores protectores con enfoque de género.**

- Promoción de la participación activa de adolescentes y jóvenes mujeres y hombres, sus familiares, liderazgos comunitarios diversos, y actores comunitarios en las acciones de tiempo libre con enfoque lúdico.
- Promoción de iniciativas artísticas y deportivas involucrando a mujeres y hombres.
- Educación emocional y habilidades para el trabajo comunitario de referentes familiares y liderazgos.
- Desarrollo y crecimiento personal. Habilidades para la Vida de adolescentes y jóvenes mujeres y hombres.
- Fortalecimiento de las familias como espacios protectores de adolescentes y jóvenes.

Eje 5. Atención, Recuperación Emocional y Reinserción Psicosocial con enfoque de género

Objetivo específico

Dar contención y restablecer el estado emocional a adolescentes y jóvenes, mujeres y hombres y sus familias en situación de riesgo y vulnerabilidad.
Impulsar actitudes y conocimientos que ayuden a las personas adolescentes y jóvenes, a potenciar sus capacidades como miembros de la sociedad.

Acciones estratégicas

A) **Atención y recuperación emocional adolescentes y jóvenes, mujeres y hombres y sus familias.**

- Análisis, coordinación y remisión a instituciones públicas y privadas para que garanticen la atención en situaciones de vulneración.
- Educación emocional dirigida para el desarrollo y crecimiento personal (habilidades

para la vida, entre otras) y la regulación emocional (contener, sostener y gestionar las emociones).

- Atención psicológica individual o grupal especializada (contar con protocolos claros, tener un registro actualizado)
- Remisión a otros servicios psicológicos, públicos o privados.
- Promoción de grupos de apoyo mutuo en abordajes de las distintas formas del trauma social.
- Promoción de espacios de cuidado y autocuidado para adolescentes y jóvenes, madres, padres, lideresas y personal de atención.

B) Reinserción Social de adolescentes y jóvenes

- Orientación para un uso saludable del ocio y el tiempo libre de prácticas de riesgo.
- Elaboración de Plan de propósito de vida.
- Formación y Habilitación técnica.
- Formación en Educación sexual para generar vínculos sanos en los sistemas en los que interactúan.

Eje 6. Empleabilidad y emprendimiento

Objetivo específico

Fomentar las competencias educativas, emocionales y la gestión económica que permitan el empoderamiento de habilidades y actitudes en igualdad de oportunidades y condiciones para mujeres y hombres.

Acciones estratégicas

A) Impulso de estrategia de empleabilidad y emprendimiento para la ejecución de acciones que favorezcan la contratación o desarrollo de proyectos emprendedores de jóvenes.

- Visibilización del empoderamiento de las mujeres a partir de sus emprendimientos en espacios comunitarios.
- Visibilización de los cambios generados en los hombres y sus roles de masculinidad a partir de los emprendimientos en espacios comunitarios.
- Desarrollo de planes de vida que favorezcan la participación de los hombres en el cuidado de la familia, la comunidad y la naturaleza.
- Impulsar formación vocacional con enfoque de género.
- Fortalecimiento de las habilidades y capacidades para el empleo.

- Financiamiento y asignación de recursos.
- Formación en derechos económicos, sociales y culturales que fortalezca el empoderamiento económico de las mujeres.
- Formación en leyes y políticas de empleo para jóvenes en el marco nacional considerando los análisis de género y generacional.
- Fortalecer emprendimiento de mujeres jóvenes y madres jóvenes solteras.

B) **Acompañar procesos de formación para la empleabilidad y el emprendimiento desde el enfoque de género y masculinidades.**

- Identificación de las demandas y necesidades técnicas para el empleo de adolescentes y jóvenes, mujeres y hombres.
- Impulso de diversos espacios formativos técnicos para el empleo, garantizando la no discriminación por razón de sexo/género, raza, sexualidad.
- Fortalecimiento de habilidades blandas desde el enfoque de género que les ayude a incorporarse al mercado laboral.
- Formaciones complementarias sobre género y masculinidades en las formaciones sobre habilidades blandas.
- Promoción de oportunidades de emprendimiento basadas en capacidades y habilidades de las y los solicitantes.
- Formación sobre empoderamiento económico y comunitario para emprendedoras, emprendedores y personas referentes familiares.
- Alianzas estratégicas con empleadores y centros de educación técnica, para las pasantías y acceso a empleo, en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Formación sobre manejo del capital, uso y gestión de los fondos, ahorro, autonomía en relación con los fondos, toma de decisiones, control contable y rendición de cuentas desde el enfoque de género para el empoderamiento económico de mujeres y hombres.
- Mapeo de empresas y emprendimientos en barrios y distritos que pueden ser nichos de empleos y prácticas de empleo para lxs jóvenes.
- Diseño y promoción de rutas de empleabilidad para mujeres adolescentes y jóvenes.
- Promoción de uso de las TICs y comunicación no sexista, no racista, no clasista para difundir emprendimiento y productos en mercados.
- Creación de marcas e imágenes de negocios y productos sensibles al género y la ecología.

Eje 7. Fortalecimiento de redes y agrupaciones juveniles y barriales

Objetivo específico

Fortalecer las redes y agrupaciones juveniles y barriales dentro de los territorios de actuación haciendo énfasis en la prevención de la violencia de género.

Acciones estratégicas

A) Fortalecimiento de redes juveniles.

- Impulsar liderazgo de mujeres adolescentes y jóvenes.
- Impulsar grupos de auto ayuda entre pares.

- Realización de espacios como campamentos, jornadas, ferias, encuentros que permitan el intercambio entre adolescentes y jóvenes acciones para el establecimiento de relaciones igualitarias.
- Formación e intercambio sobre proceso de cambio en masculinidad y empoderamiento en las que han estado inmersas las redes juveniles.
- Desarrollo de estrategias de convocatoria que faciliten la participación de jóvenes y adolescentes de la diversidad sexual en las agrupaciones de adolescentes y jóvenes barriales o comunitarias.
- Procesos de construcción de agendas para la prevención del embarazo adolescente.

BIBLIOGRAFÍA

Almeida Rodríguez, Manuel S., 2010. *Dirigentes y dirigidos; para leer los* Cuadernos de la cárcel *de Antonio Gramsci.* Popayán, Colombia: Envión

Batliwala, Srilatha (1995). "El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción", en *Poder y empoderamiento de las mujeres*, Tercer Mundo Editores y Universidad Nacional de Colombia, 1997, p.p. 185-211.

Boix, Montserrat (2001). "La comunicación como aliada: Tejiendo redes de mujeres", en *El viaje de las internautas.* Madrid: Ameco.
En línea. Disponible en http://www.nodo50.org/ameco/Tejiendo_redes_de_mujeres.pdf

Briones, Claudia (2006). *Diversidad cultural e interculturalidad como construcciones sociohistóricas*. Buenos Aires, Argentina.

Butler, Judith (2001). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad.* Buenos Aires: Paidós. Versión española de Gender trouble. Feminism and the subversion of identity, Nueva Cork, Rouyledge, 1990.)

Crenshaw, Kimberlé (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex: a Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. University of Chicago Legal Forum, special issue: Feminism in the Law: Theory, Practice and Criticism.* Chicago, EEUU: University of Chicago Law School.

Facio, Alda, y Fries, Lorena (2005). "Feminismo, género y patriarcado". *Academia, revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos aires 3*, 6 primavera 2005, pp. 259-294.

García Prince, Evangelina (2003). *Hacia la institucionalización del enfoque de género en políticas públicas*. Caracas: Fundación Friedrich Ebert.

Guzmán, Virginia (1991). "Desde los proyectos de desarrollo a la sociedad", en Guzmán, Virginia, Portocarrero, Patricia, y Vargas, Virginia (comps.): *Una nueva lectura: Género en el desarrollo.* Lima: Entre Mujeres, Flora Tristán ediciones.

Kabeer, Naila (1997). "Empoderamiento desde abajo: ¿Qué podemos aprender de las organizaciones de base?", en León, M. (comp.): *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Santafé de Bogotá: TM Editores.

Murguialday Martínez Clara (2006) Empoderamiento de las mujeres: conceptualización y estrategias.

Molyneux, Maxime (1985). "Movilización sin emancipación? Intereses de la mujer, el estado y la revolución: El caso de Nicaragua", en Coraggio y Deere (coord.): *La transición difícil: la autodeterminación de los pequeños países periféricos*. México: Siglo XXI.

Nussbaum, Martha (2002). Las mujeres y el desarrollo humano. Barcelona: Herder.

Segato, Rita (2003*). Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos.* Buenos Aires: Prometeo-UNQ.

Vargas, Virginia (1989). *El aporte de la rebeldía de las mujeres*. Lima: Ediciones Flora Tristán.