



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA, ESTELÍ

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO  
DE MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**“APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO COMO POLÍTICA DE  
ESTADO DEL GOBIERNO EN LA DELEGACIÓN DEPARTAMENTAL DE  
ENACAL, MATAGALPA”**

**Autora:**

Lic. Alcira Rodríguez Granados

**Tutora:**

M.Sc. Martha Miurell Suárez Soza

Estelí - Nicaragua, octubre, 2017.



## **CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi carácter de tutora, confirmo que el Trabajo de Investigación titulado: “**APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO COMO POLÍTICA DE ESTADO DEL GOBIERNO EN LA DELEGACIÓN DEPARTAMENTAL DE ENACAL, MATAGALPA**”, presentado por la maestrante **Alcira Rodríguez Granados**, para optar al grado de Máster en “Gerencia y Administración Pública” por la Facultad Regional Multidisciplinaria, Estelí, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-MANAGUA; ha sido concluido satisfactoriamente, incorporando las sugerencias planteadas por la comisión examinadora.

Dicho trabajo cumple con los requisitos y méritos académico-científicos de una Tesis de nivel de Maestría fue presentado y sometido a evaluación el 04 de octubre del 2017. considero que el estudio constituye un aporte importante para la implementación de la equidad de género en la delegación departamental de ENACAL, Matagalpa en función de reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres; además será un gran aporte para las otras delegaciones departamentales.

Para que conste a los efectos oportunos, extiendo la presente en la ciudad de Estelí, a los once días del mes de octubre del año 2017.

Cordialmente.

**M.Sc. Martha Miurel Suárez Soza**

Trabajadora Social- Docente

UNAN-Managua/FAREM-Estelí

## DEDICATORIA

Este trabajo de tesis va dedicado principalmente:

**A Dios:** Por ser mi guía espiritual, mis acciones las pongo en sus manos, es Él quien me ha dado la sabiduría, para salir adelante superando obstáculos y bendiciendo mis triunfos.

**A mis Padres:** Gracias Señor por haber dado estos padres maravillosos siempre han estado a mi lado en todas mis alegrías y fracasos brindándome su apoyo incondicional.

**A mis hijas:** Quienes son mi razón de ser, para darles lo mejor y especialmente el tiempo que por las circunstancias de la vida no es suficiente lo que les he dedicado.

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, agradezco y doy infinitamente gracias a Dios; por haberme dado la fortaleza y disposición para superar todas las dificultades y finalizar esta etapa muy importante de mi vida.

A mis compañeras y compañeros de trabajo de la delegación departamental de ENACAL, Matagalpa quienes aportan al desarrollo de la institución y a nuestra bella Perla del Septentrión Matagalpa y sus municipios donde brinda su servicio y contribuyen a mejorar la calidad de vida de la población matagalpina y nicaragüense, además en especial a las personas que aportaron un granito de arena para que esta investigación fuese posible.

A M.Sc. Miurell Suárez Soza, tutora de tesis porque estuvo hombro a hombro en todo el proceso de la investigación y me brindo toda la asesoría necesaria para concluir con el proceso de tesis.

De manera muy especial a M.Sc. Orbelina Rodríguez González, quien siempre estuvo dispuesta a aclararme dudas y brindarme aportes para la realización de esta tesis.

Por último, a mis compañeros de maestría con quienes compartí momentos especiales en el transcurso de estos dos años de formación académica.

## RESUMEN

El tema principal de esta investigación tiene el objetivo de valorar la aplicación del enfoque de género como política del Gobierno de Unidad y Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN) en la delegación departamental de ENACAL, Matagalpa.

Por el patriarcado arraigado en nuestro país, es que se promueven y perpetúan las desigualdades entre mujeres y hombres en diversos ámbitos; el Gobierno de Reconciliación Unidad Nacional, plantea en sus prioridades la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las instituciones y entes autónomo, también el aporte de algunos organismos nacionales e internacionales ha sido fundamental en este tema.

Con esta investigación se hace una valoración concreta de la experiencia en la aplicación del enfoque de género en la Delegación ENACAL, Matagalpa, por la experiencia se consideró importante la reflexión sobre la aplicación, dimensionando la posición y condición de las mujeres en el ámbito laboral, tomando en cuenta que es una responsabilidad del colectivo de servidores públicos aportar para reducir la brecha de desigualdades entre hombres y mujeres.

A través de la metodología cualitativa, se profundizan en el análisis crítico e interpretativo de los avances en la aplicación de la política de género. También se hizo uso del método teórico porque se verificó el comportamiento real del fenómeno objeto de estudio, fundamentado con las fuentes bibliográficas. Se valoró cuales aspectos de la política de género del gobierno se están aplicando de forma efectiva, cuales están pendiente y principales causas u obstáculos que impiden su aplicación.

En base a los resultados obtenidos de la investigación, permitirá brindar algunas recomendaciones que ayuden a la efectiva aplicación del enfoque de género y por ende a la reducción de la brecha de desigualdades entre hombres y mujeres.

Palabras Claves: Perspectiva de Género, Inequidades, Desigualdades, Discriminación, Participación, Equidad, Política Pública, Métodos e Instrumentos.

## Índice de Contenido

<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Planteamiento del Problema .....	2
1.2 Antecedentes .....	6
1.3 Justificación .....	13
<b>CAPÍTULO II. OBJETIVOS</b> .....	<b>15</b>
2.1. Objetivo General .....	15
2.2. Objetivos Específicos .....	15
<b>CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>16</b>
3.1. Desigualdades de género y las manifestaciones de exclusiones sociales en los diferentes sistemas de relaciones sociales .....	16
3.1.1 Desigualdades de género .....	16
3.2. El Patriarcado, la construcción de lo masculino y lo femenino .....	18
3.3. Los sistemas relacionales y las desigualdades de género .....	20
3.4. Igualdad y equidad de género como propuesta de la perspectiva o enfoque de género .....	24
3.5. Las políticas sociales y el desarrollo humano .....	29
3.6. ¿Qué son políticas públicas con enfoque de género?.....	31
3.7. Políticas sociales de género .....	33
3.8. Teorías: Las mujeres y el desarrollo humano. Enfoque de las capacidades.....	35
3.9. El Plan Nacional de Desarrollo Humano y el enfoque de género en el contexto institucional .....	40
3.10. Estrategias para la aplicación, seguimiento y evaluación de las políticas de género en el quehacer institucional.....	40
3.11. Políticas de género y las necesidades específicas de las mujeres .....	43
3.12. Exclusión social desde el ámbito laboral.....	44
3.13. Brechas de género .....	45
<b>CAPÍTULO IV. OPERACIONALIZACIÓN DE CATEGORÍAS POR OBJETIVOS</b> .....	<b>47</b>
<b>CAPÍTULO V. DISEÑO METODOLÓGICO</b> .....	<b>49</b>
5.1. Población y muestra .....	50
5.2. Contexto de estudio .....	50
5.3. Técnicas de recolección de información .....	53
5.4. Limitantes .....	54
5.5. Fases de la investigación .....	54

5.6. Plan de análisis de resultados.....	55
<b>CAPÍTULO VI. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>57</b>
6.1. Principales dificultades que enfrentan las mujeres de acuerdo a sus derechos....	58
6.1.1. Relaciones laborales con igualdad y equidad de género .....	59
6.1.2. Privilegios para hombres y mujeres en atención en servicios institucionales (café, Refrigerios, etc.).....	60
6.1.3. Discriminación laboral por condición de género, intereses, necesidades, color, cargo	61
6.2. Oportunidades y derechos para las mujeres y hombres en la institución.....	61
6.2.1. Contratación y divulgación de los puestos de trabajo disponibles .....	62
6.2.2. Neutralidad de la divulgación de los puestos de trabajo .....	62
6.2.3. Igualdad salarial de hombres y mujeres en los mismos cargos .....	63
6.2.4. Procesos de formación profesional para mujeres y hombres .....	64
6.2.5. Iguales oportunidades para mujeres y hombres en los procesos de capacitación	65
6.2.6. Estímulos para ascenso y promoción de mujeres y hombres dentro de la empresa .....	66
6.3. Aplicación de la política de género en la institución .....	67
6.3.1. Conocimiento del contenido de la política de género.....	68
6.3.2. Dominio del contenido de la Política de Género .....	69
6.3.3. Compromisos institucionales contra la discriminación.....	70
6.3.4. Estrategias para la no discriminación y la igualdad en los puestos de trabajo	70
6.3.5. Responsabilidades de los servidores públicos para la equidad de género.....	71
6.3.6. Mujeres informadas para defender sus derechos.....	72
<b>CAPÍTULO VII. PROPUESTA PARA LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA DELEGACIÓN DE ENACAL-MATAGALPA.....</b>	<b>72</b>
<b>VIII. CONCLUSIONES .....</b>	<b>83</b>
<b>IX. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>86</b>
<b>X - REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>88</b>
<b>IX - ANEXOS.....</b>	<b>93</b>



## **CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN**

La aplicación del enfoque de género, como una Política de Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional en la delegación departamental de ENACAL, Matagalpa, tiene el propósito de contribuir al logro de la igualdad entre mujeres y hombres servidores públicos, su sustento, es la visión del gobierno en la reducción de las brechas de desigualdades e inequidades entre hombres y mujeres, como una condición clave en la construcción de una sociedad igualitaria y por ende alcanzar el desarrollo integral de las mujeres.

En este contexto, las políticas públicas son una herramienta fundamental para impulsar las transformaciones hacia mayores niveles de justicia, expresan la decisión y voluntad política del gobierno de avanzar en la solución de los problemas de desigualdad que afectan la vida de las mujeres. (Asamblea Nacional de la República de Nicaragua, 2013)

Como país contamos con indicadores de igualdad y equidad de género que evidencian los grandes avances reflejados en la vida cotidiana de las mujeres en los distintos sistemas de socialización, sin embargo todavía hay un largo camino por recorrer, especialmente en cuanto al fortalecimiento de las capacidades del abordaje del enfoque de género en mujeres y hombres que tienen roles institucionales como servidores públicos, con responsabilidades desde el quehacer de la delegación de ENACAL, Matagalpa.

Desde las instituciones sociales como ENACAL, se trabaja con la finalidad que la política de género logre de forma efectiva contribuir a la disminución de las brechas de desigualdad e inequidades, así como enfrentar las injusticias, maltrato y todas las formas de discriminación, en función de empoderar a las servidoras públicas como mujeres y ciudadanas para su desarrollo integral y hacer posible su autonomía y garantizar el cumplimiento de sus derechos en el contexto de plena igualdad, sin abandonar el concepto de eficiencia. Esta investigación visibiliza la necesidad de valorar aspectos del enfoque de género con criterios de justicia distributiva, de reconocimiento y de representación en la delegación de ENACAL, Matagalpa.

## 1.1 Planteamiento del Problema

El estado de Nicaragua en cuanto a la aplicación del enfoque de género en las instituciones gubernamentales es todavía una tarea pendiente, son pocas las instituciones que cuentan con una política propia de género y si la tienen todavía no cuentan con mecanismos claros para su aplicación, seguimiento y evaluación.

El gobierno ha logrado avances en temas de igualdad y equidad de género, lo que se puede confirmar tangiblemente con los cargos a elección popular que representan el 50% mujeres y el 50% hombres presidente(a), diputados(as), alcaldes(as) y concejales(as), en los cargos del poder ejecutivo como Ministros(as) o Directores(as); pero esto no implica que las mujeres son quienes toman las decisión.

Culturalmente nuestra sociedad androcéntrica ha definido roles y funciones a hombres y mujeres a pesar que Nicaragua ha logrado los avances en las concepciones, actitudes y prácticas en lo referido a la vida de mujeres y hombres, todavía son los hombres quienes tienen ventajas considerables en relación a las mujeres, siendo frecuente que las mujeres posicionadas en cargos estratégicos tengan hombres como asesores cercanos a sus experiencias de toma de decisión.

Sin embargo, socialmente la sociedad cuestiona con más frecuencia las funciones de las mujeres con responsabilidades a diferencia de las funciones que desempeñan los hombres, las políticas género implican cambios en el funcionamiento de las instituciones y eso integra la definición de mecanismos para su cumplimiento, entre ellos las relaciones entre mujeres y hombres, los derechos y oportunidades laborables.

Con esta investigación se pretende demostrar que las características sociales de género asignadas a hombres y mujeres generan condiciones de desigualdad y ubican a las mujeres en una situación de desventaja al acceder a los recursos y oportunidades laborales, económicas, sociales y políticas y que en términos de género no existen políticas neutrales: las políticas e iniciativas públicas pueden estar contribuyendo a mejorar la igualdad entre

mujeres y hombres o bien, todo lo contrario, a incrementar las brechas en las oportunidades de ambos.

Otro aspecto importante que se demuestra en este trabajo, es que las relaciones de género son relaciones de poder y desigualdad y están marcadas en los sistemas relacionales como la familia y la comunidad. Es decir, género ubica a las mujeres, por el hecho de serlo, en una posición de subordinación respecto del conjunto de los hombres, quienes se sitúan en una posición de dominio, de acuerdo a su género y que existen otras circunstancias que influyen en las oportunidades de las personas: edad, orientación sexual, nivel académico, etc. Sin embargo, género, dentro de cada categoría, seguirá siendo una especie de “distribuidor desigual de oportunidades” ubicando a las mujeres en una posición de desventaja de acceder a los recursos y oportunidades de todo tipo.

También se enfatiza que la experiencia a lo largo de la historia, nos indica que los avances en la construcción de la democracia verdadera, igualitaria y equitativa, las mujeres deben empoderarse y desde su posición en base a enfoques de derecho que las diferentes tratados y leyes les otorgan, deben de ser capaces de transformar el poder machista que culturalmente la sociedad directa e indirectamente ponen en práctica, todavía los espacios laborables son escenarios de manifestación de desigualdades igual que lo son la familia, las prácticas religiosas.

Es necesario que las instituciones públicas puedan desarrollar acciones socio-educativas y culturales de deconstrucción de las desigualdades e implementar cambios que transformen la sociedad en relaciones la equidad de género de forma efectiva, de igual manera ese proceso debe de implicar la información y apropiación del marco jurídico de género (2014), entre las que se puede mencionar:

- La ley 648, **ley de igualdad de derechos y oportunidades en materia de género**, esta ley en el Arto 19, inciso 2, expresa que las mujeres y los hombres deben recibir igual salario por igual trabajo, acorde con su experiencia laboral, preparación académica, nivel de responsabilidad del cargo, asimismo gozar de los derechos laborales y beneficios sociales que les corresponde.

- La Ley 779, **ley integral contra la violencia hacia las mujeres y de reformas a la ley N°. 641 “código penal”**, que en su Art. 8. Incisos, C y D. Inciso c): Violencia en el ejercicio de la función pública contra la mujer: Aquella realizada por autoridades o funcionarios públicos, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar, denegar o impedir que las mujeres tengan acceso a la justicia y a las políticas públicas. Inciso d): Violencia laboral contra las mujeres: Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su Ley No. 779 8/41 acceso al empleo, contratación, salario digno y equitativo, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, esterilización quirúrgica, edad, apariencia física, realización de prueba de embarazo o de Virus de Inmunodeficiencia Humana VIH/SIDA u otra prueba sobre la condición de salud de la mujer.

Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

En Nicaragua, en la última década se han implementado una serie de decretos y leyes a favor de los grupos sociales más vulnerables, con la finalidad de restituirles sus derechos humanos bajo un modelo que persigue de forma permanente la búsqueda de consensos y responsabilidad compartida a combatir la pobreza, eliminando las barreras de la desigualdad entre los distintos grupos sociales, que nos guíen hacia el bien común e induzca a la erradicación de cualquier forma de discriminación o exclusión, garantizando los intereses particulares, sociales, sectoriales y regionales de la nación.

El Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, en el contexto laboral se ha institucionalizado la eliminación de la discriminación de la mujer, fortaleciendo su marco jurídico con la aprobación de las leyes de Habilitación Profesional a Procuradores Laborales y de Seguridad Social, Ley General de Inspección del Trabajo, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y Ley de Reformas y Adiciones al Código del Trabajo, entre otras.

Esto le está permitiendo disminuir la brecha de desigualdad e inequidad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. (Asamblea Nacional de Nicaragua, 2014)

Es necesario profundizar a través de esta investigación y conocer las fortalezas y dificultades que tienen las instituciones para la incorporación del enfoque de género en su quehacer institucional, este trabajo investigativo se enfoca en la delegación departamental de ENACAL, Matagalpa.

## **PREGUNTAS PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN**

### **Preguntas Generales**

¿Cómo se aplica la política género en el quehacer institucional de la delegación departamental de ENACAL, Matagalpa, en base al marco jurídico sobre género?

### **Preguntas Específicas**

1. ¿Qué acciones está implementando la delegación departamental de ENACAL, Matagalpa en función de la incorporación del enfoque de género en su quehacer institucional?
2. ¿Qué avances tiene la delegación departamental de ENACAL, Matagalpa para la incorporación del enfoque de género en su quehacer institucional?
3. ¿Qué instrumentos e indicadores de género utilizan para medir avances, debilidades, seguimiento y evaluación?

## 1.2 Antecedentes

En este estudio se retoman algunas propuestas de trabajos realizados a nivel nacional e internacional que plantean experiencias y análisis en la aplicación del enfoque de género como política social, el orden obedece a aspectos cronológicos.

El estudio sobre las Políticas Públicas de Equidad de Género: las estrategias fragmentarias de la Argentina y Chile, realizado por Ana Laura Rodríguez Gustá y Mariana Caminotti (2010), en materia de políticas de equidad de género.

Ejemplifican en ambos contextos el impulso de estrategias fragmentarias. Argentina ha liderado la instrumentación de cuotas electorales que favorecieron el acceso de mujeres al Poder Legislativo y Chile ha creado mecanismos de transversalización de género en el Estado.

En contrapartida, la presencia de mujeres en el ámbito legislativo es muy reducida en el caso chileno donde no hay ley de cuotas, en tanto la Argentina carece de mecanismos de transversalización de género efectivos en el apartado estatal de nivel nacional (central). Mediante la discusión empírica de ambos casos en perspectiva comparada, este trabajo tiene como propósito ilustrar que las cuotas electorales y la transversalización de género abordan diferentes dimensiones de la desigualdad y, en consecuencia, expresan diferentes dimensiones de una política estatal de equidad.

El aporte de este estudio se organiza en cuatro aspectos:

- La primera sección describe las políticas de acción afirmativa y de transversalización de género en el Estado, situando a la Argentina y Chile en perspectiva comparada.
- La segunda sección enmarca la baja presencia de mujeres en cargos electivos como un fenómeno que contraría la premisa de igualdad democrática, y discute la política de cuotas ideada en Argentina.
- La tercera sección se concentra en las estrategias de transversalización de género en el Estado, identificando los avances alcanzados en Chile y la situación de rezago que presenta Argentina.

- Las conclusiones recapitulan los contrastes entre los dos países y ofrecen lineamientos para el estudio de las políticas de equidad de género, integrando las medidas de acción afirmativa y de transversalización de género en el Estado, usualmente abordadas de forma separada.

En tal sentido, cabe destacar que la inequidad entre mujeres y hombres es un fenómeno que se despliega en múltiples niveles, puesto que involucra creencias culturales y distribución desigual de recursos sociales, e identidades con distintos grados de reconocimiento que afectan el pleno ejercicio de derechos. Este trabajo ofrece lentes novedosas para el estudio de las políticas públicas de equidad de género, integrando las medidas de afirmación de los derechos políticos y el diseño de acciones orientadas a remover las discriminaciones contra las mujeres en otros campos de la vida social.

Álvarez Amador, Grunberg, & Álvarez Arzate (2013) como resultado del postgrado en Desarrollo Local Centroamericano del Campus Virtual Centroamericano con el apoyo de la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costas Caribe Nicaragüense (URACCAN), trabajaron la investigación titulada “Pequeñas productoras organizadas, sus luchas y aportes al desarrollo de sus comunidades, Nueva Guinea, RAAS, Nicaragua, 2008”.

Uno de los propósitos fue interpretar las percepciones de mujeres productoras sobre su integración activa en las organizaciones de desarrollo productivo.

Para la etapa de campo se utilizó el método etnográfico, específicamente la entrevista y la observación directa. Los hallazgos en la investigación se centran en: El contexto histórico y cultural en el que se desarrolla el proceso de organización de las mujeres desde el cual estas han afrontado dificultades que han transformado en fortalezas, a partir de un análisis profundo de su situación, decidiendo emprender el camino de la organización.

Entre las principales conclusiones plantean que en el marco histórico social los roles de hombres y mujeres ha ido cambiando conforme el desarrollo socioeconómico del municipio, lo que ha representado una oportunidad para que las mujeres se organicen y afiancen este proceso. Entre las perspectivas de las mujeres organizadas de las cooperativas sobresalen

la idea de crecer como institución, avanzar hacia la empresarialidad, seguir gestionando recursos económicos, pero con intereses justos y legalizar sus propiedades.

Argote Rodríguez (2014), realizó estudio para optar por el título de politólogo, donde aborda las Percepciones sobre la aplicación de la Política Pública de Mujer y Género en Bogotá. Un análisis desde los procesos organizativos de mujeres.

En este estudio se identificó que los avances en políticas públicas dirigidas a las mujeres han tenido gran desarrollo y aplicabilidad, acerca de la eliminación de las formas de violencia sobre las mujeres. Sin embargo, pese a la existencia de una institucionalidad que respalda los derechos de las mujeres es evidente que aún hace falta ahondar en la erradicación de las violencias contra la mujer.

Este trabajo de investigación tenía como objeto realizar un acercamiento a los procesos organizativos de mujeres con el fin de identificar falencias, fortalezas e insuficiencias en la aplicabilidad de las políticas públicas de Mujer y Género. La investigación se llevó a cabo a partir de un diseño de tipo cualitativo, se identificarán las organizaciones de mujeres y en la construcción de empoderamiento.

Se hicieron entrevistas semi-estructuradas presentadas a las mujeres de dichas organizaciones identificadas, para comprender a través de sus discursos y prácticas, inconsistencias las fortalezas percibidas sobre la implementación de la Política Pública de Mujer y Género en la ciudad de Bogotá.

Entre los principales hallazgos de este estudio, se reconoce que la política pública de mujer y equidad de géneros es un agente transformador de la subjetividad femenina, en tanto reposiciona la estructura de deberes y derechos de las mujeres entrevistadas. No obstante, los principales desafíos que tiene que afrontar la Secretaría de la Mujer como principal entidad en la aplicación de estas políticas, son la construcción de confianza entre las organizaciones de mujeres y la materialización de transformaciones culturales que podrían minar el buen desempeño y consecución de los objetivos de la política pública. La



desconfianza que sienten algunas mujeres posee dos dimensiones que hay que tener en cuenta para poder construir lazos que permitan facilitar la implementación:

La primera dimensión tiene que ver con las tensiones entre feminismos autónomos y comunitarios, para con los feminismos institucionalizados.

La segunda dimensión, de la desconfianza, tiene que ver con el accionar de algunas entidades municipales y estatales. Es necesario que dichas entidades busquen maneras más efectivas de incluir y representar los deseos de las organizaciones que pudieran sentirse en relaciones de poder no horizontales con las funcionarias de instancias.

Acuña Martínez & Illescas Hidalgo (2015) realizaron un estudio sobre el Poder y Equidad de Género en el Legislativo y Ejecutivo de Nicaragua, con el objetivo de identificar la participación de la mujer en los espacios de poder en términos de igualdad, proporcionalidad y equidad de género dentro de las estructuras del Gobierno y la Asamblea Nacional de Nicaragua, entre el período 2012 - 2016.

La investigación era descriptiva, documental, de enfoque mixto; además, para fortalecer el análisis crítico se utilizaron foros de discusión académicos virtuales. La investigación proporcionó datos razonables que demuestran la incorporación de la mujer en las estructuras de poder político y gubernamental, el reconocimiento de sus derechos y su capacidad política y profesional.

La investigación describe y analiza la relación entre hombres y mujeres y su importancia en la materialización de valores democráticos en las estructuras de poder político. Su ámbito temporal se centra en el primer año de Gobierno del período presidencial 2012 – 2016; toma en cuenta algunos antecedentes en torno a la mujer en América Latina y el Caribe que hablan de la desigualdad entre mujeres y hombres en cuanto a la participación y representación política.

En este estudio se hace referencia a las causas estructurales e históricas de la desigualdad, de acuerdo con Ranaboldo y Solana (2008, p.6) entre las múltiples causas que originan y

perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres vinculadas a la participación y la representación política, se pueden señalar las siguientes:

- La vigencia - si bien disminuida- de un orden de género patriarcal.
- La pobreza como una condición multidimensional que afecta a las mujeres y que presenta connotaciones mayores en el caso de la asociación mujer pobre e indígena.
- Procesos de reforma y modernización de los Estados inconclusos, que llevan aparejada una fragilidad institucional.
- Mecanismos nacionales para la igualdad sin apoyo suficiente.
- Resistencia de los partidos políticos hacia la presencia de las mujeres.
- La emergencia de múltiples identidades locales y nacionales que implican a menudo diálogos más complejos de construirse y mantenerse en el tiempo.
- Acoso y violencia política hacia las mujeres.

De acuerdo con los datos mostrados sobre la presencia y participación efectiva de las mujeres en Los Poderes Legislativo y Ejecutivo de Nicaragua, se tienen obtienen dos explicaciones para mostrar el reconocimiento de los derechos, del papel y la capacidad política y profesional de las mujeres nicaragüenses y que estas dentro del Partido Frente Sandinista de Liberación Nacional desempeñan espacios importantes de participación política y han ocupado posiciones ganadoras en las boletas electorales. De acuerdo con estos mismos datos se evidencia que la participación de la mujer en cargos de elección popular en otros Partidos es minoritaria.

La equidad de género en el ejercicio del Poder Político en Nicaragua también se manifiesta en el Poder Ejecutivo, al haber nombrado el presidente de la República a mujeres para que dirijan los siguientes Ministerios de Estado; Salud, Educación, Familia, Niñez y Adolescencia, Gobernación, Medio Ambiente y Trabajo. Además, de dejar bajo su responsabilidad el dictar la Política de Comunicación Social y dirigir los Consejos del Poder Ciudadano y los Gabinetes del Poder Ciudadano; mismos que Constituyen una red con influencia en los gobiernos locales e instituciones representadas en el ámbito nacional.

El Foro Económico Mundial (2015) en su Informe Global de Brecha de Género, menciona que, en términos económicos, la brecha se ha cerrado tan solo un 3 %, y los avances hacia la igualdad salarial y paridad en el mercado de trabajo se han estancado notablemente desde 2009/2010. La lentitud de los avances a la hora de cerrar la brecha de las oportunidades económicas entre mujeres y hombres significa que las mujeres no han logrado ganar la cantidad que ganaban los hombres en 2006 (año en que se publicó por primera vez el informe) hasta ahora. Si se extrapola esta trayectoria, es de suponer que el mundo tardará otros 118 años (hasta 2133) en cerrar la brecha económica por completo.

La brecha en empoderamiento político, el cuarto pilar medido por el Índice, es la más amplia. A nivel mundial, solo el 23 % de esta brecha de género se ha cerrado, pese a que esta área también ha experimentado los mayores avances, mejorando un 9 % frente al 14 % en 2006. Tan solo dos países han alcanzado la paridad parlamentaria y cuatro han alcanzado la paridad en cargos ministeriales.

Si bien ningún país ha cerrado la brecha de género total, los países nórdicos siguen siendo las sociedades más igualitarias del mundo. Desde el año pasado, los primeros cuatro países son Islandia (1), Noruega (2), Finlandia (3) y Suecia (4): Noruega ha adelantado a Finlandia. Dinamarca (14) y Bélgica (19) se han descolgado de los 10 primeros puestos, mientras que Irlanda (5) ha subido tres posiciones. Ruanda (6), que entró en el Índice por vez primera el pasado año, subió un puesto. Filipinas (7) subió dos puestos, consolidando su posición entre los diez primeros. Nicaragua (12) sigue Por lo demás, Estados Unidos (28) pierde ocho puestos desde 2014 debido a una brecha salarial menor y a cambios en puestos a nivel ministerial. Otras grandes economías entre los veinte primeros son Alemania (11), Francia (15) y Reino Unido (18).

El Instituto de Estudios Estratégicos y Políticas Públicas (IEEPP, 2017) realizó estudio sobre Los sesgos de género de la política tributaria en Nicaragua: El caso del régimen de la cuota fija; basado en los principios de la justicia fiscal, incorporando la perspectiva de género, lo que brinda una mirada más allá de los análisis convencionales centrados únicamente en lo económico. Siempre que se remarca la justicia en todos sus ámbitos, detrás existe algún tipo de desigualdad.

Para el desarrollo de estudio se realizó un análisis complementario del marco jurídico de la tributación con relación a los hallazgos en los estudios previos sobre las reformas a la LCT, por la Alianza Nicaragüense por la Justicia Fiscal en 2015: bono demográfico, bono de género y carga tributaria; y balance de la Ley de Concertación Tributaria.

También se realizaron tres grupos focales con empresarias procedentes de Managua y de los departamentos del país, con una representatividad de 30 mujeres dueñas de micros y pequeñas empresas de diferentes sectores económicos. Con estas consultas se indagó cómo los recientes cambios en la legislación tributaria están afectando a los negocios gerenciados por mujeres.

En el estudio se analizaron las implicaciones directas e indirectas del sistema tributario en Nicaragua en los ingresos de los diferentes tipos de contribuyentes, ya que se considera como una herramienta de la política fiscal clave para la transformación del patrón distributivo injusto de nuestra economía.

A pesar que no se identifican sesgos explícitos de género en el sistema tributario nicaragüense, se reflejan conclusiones que ubican a las mujeres en situación de desventaja, entre estas: el sistema tributario no contempla incentivos fiscales para las empresas que valoren la contratación de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres o en aquellas que incentiven la flexibilidad de los horarios de tiempo completo que permita a las mujeres y hombres tener una vida profesional plena y además participar en las labores de cuidado; se carece de estadísticas oficiales de las empresas desagregadas por sexo del propietario(a), según el tamaño del negocio y el sector económico al que pertenecen, entre otros. La carga fiscal de las familias nicaragüenses solo por impuestos indirectos (IVA e ISC) representa alrededor del 7% del total de sus ingresos.

Otra de las conclusiones es que las mujeres pagan cantidades más altas de impuestos indirectos que los hombres cuando consumen productos similares. Por ejemplo, los pijamas son más caras las confeccionadas para las mujeres que para los hombres e igual pasa con los desodorantes, etc.

### 1.3 Justificación

En la actualidad existe un mayor reconocimiento por parte de los organismos internacionales y del gobierno nacional sobre la necesidad de fortalecer la participación de la mujer y lograr un desarrollo sostenible. Si bien es cierto que hoy en día el aporte de la mujer a la sociedad es un poco más visible que hace 25 años, aún queda mucho camino por recorrer.

Otros avances que se pueden mencionar es la política de género de la Corte Suprema de Justicia, el Programa Nacional de Equidad de Género, la ley 779, entre otras. Todavía se requiere de adopción de mecanismos o acciones necesarias a fomentar su participación con equidad, en todos los ámbitos de la administración pública.

Se hace necesario mencionar que por el desconocimiento que tienen los servidores públicos o privados de las leyes que velan por los derechos de la ciudadanía y especial a las mujeres, no se aprovechan beneficios que tienen las instituciones para el desarrollo de sus trabajadores, de igual manera las medidas de protección que se contemplan en la seguridad y evitar que estos sean víctimas de: discriminación, maltrato, exclusión social, entre otros.

Mediante un proceso de análisis aplicado a la política de género en las instituciones del gobierno, es de suma importancia e interés profundizar en la delegación departamental de ENACAL, Matagalpa, y determinar sus fortalezas y debilidades ¿cómo se está aplicando el enfoque de género como política de estado del Gobierno en la delegación departamental de ENACAL, Matagalpa?, esto con la finalidad de identificar avances, dificultades y mecanismos que se pueden aplicar para fortalecer capacidades y potenciar las fortalezas, aprovechando el contexto del gobierno sobre su compromiso de fortalecer en todos los campos la restitución de derechos principalmente de las mujeres, en su modelo económico, social y cultural.

Otro aspecto importante que motiva para el desarrollo de esta investigación es que a pesar del esfuerzo del gobierno central por la igualdad y equidad de género en las instituciones faltan acciones que operativicen estas políticas y comiencen a cumplir con los compromisos nacionales e internacionales, en instituciones de representación municipal como la

delegación de ENACAL, Matagalpa asumen la responsabilidad de aplicar instrumentos necesarios y que el enfoque de género sea una realidad en su quehacer institucional.

El propósito fundamental de este trabajo es la valoración del enfoque de género en la aplicación de la política de género en la delegación departamental de ENACAL, Matagalpa, en función de conocer si se está cumpliendo con el mandato del gobierno de unidad y reconciliación de reducir la brecha de inequidades entre mujeres y hombres en la institución.

El reto de la investigación se realizó desde una visión que involucra la perspectiva de género, a profundizar acerca de la presencia de las leyes que tienen por objeto entre otros, la reducción de las brechas de inequidades y desigualdades entre hombres y mujeres, abolición del maltrato y violencias en todas sus expresiones principalmente a las mujeres.

La equidad de género está vinculada al direccionamiento estratégico de reducir las desigualdades entre hombres y mujeres, el que se complementa con indicadores de género de sus procesos que permitan evaluar el desempeño y cumplimiento de los objetivos establecidos, con la finalidad de garantizar mecanismos que permitan el seguimiento de las buenas prácticas sobre la equidad de género y así aplicar las respectivas correcciones en cuanto a debilidades encontradas.

## **CAPÍTULO II. OBJETIVOS**

### **2.1. Objetivo General**

- Valorar la aplicación del enfoque de género en el quehacer institucional de la delegación departamental de ENACAL- Matagalpa, en base a la legislación nacional de género.

### **2.2. Objetivos Específicos**

1. Identificar las acciones que implementa la delegación departamental de ENACAL en función del enfoque de género.
2. Analizar los avances y las dificultades que tiene la delegación departamental de ENACAL en la aplicación del enfoque de género.
3. Definir estrategias para el sistema de aplicación, seguimiento y evaluación del enfoque de género en el quehacer institucional de la delegación de ENACAL-Matagalpa.

## **CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO**

Para efectos de este estudio se realizó una revisión exhaustiva y esencial de información que ayudará a afianzar los conocimientos acerca de esta temática y para ello se han identificado los ejes teóricos, los que se detallan a continuación:

- Desigualdades de género y las manifestaciones de exclusiones sociales en los diferentes sistemas de relaciones sociales
- Igualdad y equidad de género como propuesta de la perspectiva o enfoque de género
- Las políticas sociales y el desarrollo humano
- El Plan Nacional de Desarrollo Humano y el enfoque de género en el contexto institucional
- Estrategias para la aplicación, seguimiento y evaluación de las políticas de género en el quehacer institucional

### **3.1. Desigualdades de género y las manifestaciones de exclusiones sociales en los diferentes sistemas de relaciones sociales**

#### **3.1.1 Desigualdades de género**

Las diferencias por sí mismas no provocan desigualdad, pero en el momento en que el grupo social les asigna un valor a estas diferencias, los géneros, esta situación cambia y se producen las desigualdades para el desarrollo y el bienestar de mujeres y hombres. La desigualdad resultante de esta valoración social impide que ambos géneros tengan el mismo acceso a oportunidades en su desarrollo personal y colectivo. Ninguna persona, por ella misma, se ha propuesto estar en condiciones de superioridad o inferioridad, pero su formación de género le asigna un espacio en alguna de estas posiciones. Los estudios y la teoría de género nos han permitido conocer los contenidos de la desigualdad. (Hernández, 2008, pág. 72)

La construcción de géneros establece la subordinación de los seres humanos, el femenino, frente al dominio y poder del otro género, el masculino. De esa manera, el mandato social



potencia el desarrollo de ciertas características en el género femenino y de otras para el masculino, pero se le atribuye una mayor valoración al género masculino que al femenino. Estas características se concretan en las identidades de género, ninguna persona, está fuera de este proceso de formación de identidades, que determina las oportunidades y limitaciones que tendrá a desarrollarse plenamente: su acceso a recursos, su capacidad en la toma de decisiones, sus posibilidades de crear y de proponer formas eficientes de hacer las cosas. (Hernández, 2008, págs. 74,75)

Hernández (2008) argumenta que la construcción social de género marca la desigualdad con desventaja a las mujeres, puesto que los hombres, desde temprano, deben aprender a tomar decisiones y a valerse por sí mismos, sin consultar a otras u otros. A ellos se les enseña que deben decidir y a enfrentar las consecuencias de esas decisiones, mientras las mujeres aprenden que otras personas deciden y actúan por ellas. La construcción social de género otorga muchas más libertades sociales al género masculino que al femenino; libertades en el desplazamiento, en la toma de decisiones, tanto personales como el colectivo social, acceder y hacer uso de recursos, para tener la representación de grupos.

Cortar la libertad de las mujeres aumenta su condición de vulnerabilidad, es decir, aumenta las dificultades de enfrentar la vida exitosamente. En cuanto al desempeño de las “libertades sociales”, se argumenta que más bien se busca proteger a las mujeres de los peligros que puedan encontrar en la calle. Esta posición considera a los hombres como seres todos poderosos, que son poco vulnerables, lo que atenta contra ellos mismos, pues les hace correr riesgos innecesarios con tal de demostrar sus capacidades. Las formas prevalentes de enfermar y morir de los hombres son la mejor evidencia de esta exposición al riesgo (accidentes y otras causas violentas). (Hernández, 2008, pág. 73)

### **3.2. El Patriarcado, la construcción de lo masculino y lo femenino**

La construcción de lo masculino y lo femenino, desde el poder y la subordinación, promueve el ejercicio de la violencia por parte de quien domina y, al mismo tiempo, la legitima, al no denunciarla, penalizarla y evitar que suceda; incluso llega a aceptarla como algo “normal”.

La violencia lastima tanto a las mujeres como a los hombres, quienes, en la mayoría de los casos, han sido socializados para agredir y ejercer la violencia física. El patriarcado plantea un ejercicio autoritario del poder a quien lo ejerce, concentrado en una o en pocas personas. Este esquema de relación aleja del resto de las personas a quien ejerce el poder del grupo que domina, y le impide tomar decisiones apropiadas y acordes con las necesidades y condiciones de quienes representa. Esta situación genera desigualdad en el acceso al poder, no solo en relación con las mujeres, sino también con otros hombres. Este ejercicio del poder limita la construcción de sociedades democráticas y sostenibles. (Hernández, 2008, pág. 74)

De la Cruz (2009) analiza el concepto del patriarcado y plantea que no es una unidad ontológica (Amorós, 2005: 111-135) ni una invariante ajena a la historia sino una antigua y longeva construcción social, cuyo rasgo más significativo es su universalidad. También hay que destacar su carácter adaptativo, al extremo de constituirse en estructura central de todo tipo de sociedades, sean tradicionales o modernas, del norte o del sur, ricas o pobres. Ni las distintas religiones, ni las diferentes formas de estado, ni los distintos tipos de economía, ni las diversas culturas, organizaciones sociales, formas raciales u otro tipo de estructuras, serán un obstáculo fundamental en la formación de las sociedades patriarcales.

Y es que, en todas las sociedades y comunidades, desde las más próximas hasta las más lejanas, el control de los recursos económicos, políticos, culturales, de autoridad o de autonomía personal, entre otros, están en manos masculinas. Sin embargo, el patriarcado no es una estructura inmutable y fija que se incrusta de la misma forma en todas las sociedades. Al contrario, su inmensa capacidad de adaptación adquiere dimensiones casi fusionales en cada sociedad, pues no pueden analizarse las estructuras sociales o las instituciones de cada sociedad sin tener en consideración que en todas ellas los rasgos

patriarcales tienen un carácter estructural. De ahí la naturaleza androcéntrica de toda construcción social, sea ésta simbólica o material. (De la Cruz, 2009, pág. 42)

Los hombres, como género-sexo, han definido ideológicamente y han fabricado materialmente todas las formas sociales a la medida de sus intereses como genérica dominante. El patriarcado es un sistema de pactos entre los hombres a partir de los cuales se aseguran la hegemonía sobre las mujeres. Es un sistema de prácticas simbólicas y materiales que establece jerarquías y, como señala Celia Amorós, implanta espacios (Amorós, op. cit.: cap. 3); también clasifica las prácticas en anómicas y normales y señala y distribuye el alcance y la fuerza de las voces que se han de oír. (De la Cruz, 2009, pág. 42)

Todo sistema de dominación al serlo y reproducir su hegemonía, debe tener la fuerza y el poder suficiente para producir las definiciones sociales. En otros términos, los sistemas de dominación lo son porque los dominadores poseen el poder de la heterodesignación sobre los dominados, el de la autodesignación sobre sí mismos y el de la designación sobre las realidades prácticas y simbólicas sobre las que se asienta su dominio. Dicho en otras palabras, el patriarcado es un sistema de dominio de los varones sobre las mujeres, cuya trama está organizada en torno a ese objetivo.

Las sociedades patriarcales están articuladas de forma tal que su entramado institucional y todas sus estructuras sociales tienen como finalidad reproducir ese sistema social.

Durkheim explicó con mucha claridad que en la 'naturaleza' de las sociedades está la posibilidad permanente de su disolución. Para evitar la fragmentación y la ruptura social hay que construir estructuras y mecanismos institucionales, económicos, religiosos, culturales y socializadores que reproduzcan con la máxima cohesión social esa urdimbre social patriarcal tan difícilmente construida. (De la Cruz, 2009)

Desde los años setenta, la teoría feminista ha reflexionado sobre la estructura de nuestras sociedades y ha concluido que todas ellas tienen un elemento común, aunque revista formas culturales diversas y tenga un carácter más o menos fluido: la división sexual del trabajo. Hombres y mujeres viven en espacios sociales diferenciados, tienen dedicaciones distintas,

participan de formas distintas en la vida económica, no tienen el mismo compromiso con la vida familiar, no comparten muchos de los espacios de la vida pública política y, sobre todo, las mujeres ocupan escasas y precarias posiciones de poder en las instituciones políticas, tienen poca presencia e influencia en algunos poderes fácticos y en otros simplemente no están.

Las feministas, desde hace tres siglos, se cuestionan sobre las razones de la exclusión de las mujeres del espacio público y político, concluyendo que el origen de esa exclusión está vinculado a que los hombres tienen una posición hegemónica en todos los ámbitos sociales en los que hay recursos. (De la Cruz, 2009, pág. 44)

### **3.3. Los sistemas relacionales y las desigualdades de género**

Hernández (2008) manifiesta un debate sobre estas desigualdades, y es que aun cuando comprendemos que esta forma de organización de género no es justa, existen actitudes, patrones de comportamiento muy arraigados, que nos es difícil cambiar, y actuamos generalmente en refuerzo de este orden injusto. ¿Por qué lo hacemos?

Es que después de haber nacido, nuestro conocimiento y percepción del mundo comenzó a ser moldeado por el entorno que nos rodeaba. Aprendimos de la tradición oral, de la experiencia vital y del ejemplo, del contexto histórico que nos rodeaba. El orden desigual entre mujeres y hombres, que fue constituyendo nuestra identidad, ya estaba estructurado en el momento en que nacimos. Ser mujer o ser hombre nos otorgó una posición social de superioridad o inferioridad, no porque lo decidiéramos así, sino porque lo aprendimos desde niños y niñas. Las mujeres aprendemos que no todo nos está permitido; los hombres aprenden que casi todo está permitido. Es decir, implica aprender los límites de lo que hacemos y lo que somos. (Hernández, 2008, pág. 76)

Este proceso Hernández (2008), que nos configura como personas y como miembros de la sociedad, se denomina socialización: los seres humanos nos constituimos como tales a través de procesos psicosociales en los que el género es un determinante de nuestra identidad. Nuestras abuelas o abuelos, tías o tíos, mamá, papá o las personas que nos

educaron, figuras importantes por su cercanía con nuestros primeros años de vida, alimentaron una parte muy importante de nuestro proceso de formación como personas, por lo que se constituyen en nuestros referentes de los comportamientos de género. A ellos se les denomina “otros significativos”.

En ese proceso de socialización, nos transmitieron los códigos de comportamiento y las valoraciones de desigualdad, que nosotros interiorizamos porque nos enseñaron que era “natural” comportarnos de esa manera. Nos regañaron e incluso utilizaron la violencia física cada vez que intentamos salirnos de ese esquema y se nos premió nuestro aprendizaje cada vez que nos comportábamos dentro del patrón establecido para nuestro género. (Hernández, 2008, pág. 76)

Las relaciones de género, como toda relación social, están constituidas por reglas, normas y prácticas a través de las cuales se moviliza el poder y se asignan recursos y valores. De este modo, las relaciones de género no se dan en el vacío, sino que son el producto de una organización social concreta a través de su entramado institucional. Si bien las relaciones entre mujeres y varones pueden ser muy variadas e incluso pueden ser de cooperación, amor y altruismo en los acuerdos individuales y las relaciones interpersonales, sin embargo, contempladas esas relaciones en el marco del sistema social los hombres tienen más capacidad y oportunidades que las mujeres en movilizar una variedad de recursos sociales, culturales y materiales para su propio beneficio como consecuencia de los dispositivos institucionales que se ponen en juego en la dinámica social.

Por este motivo es importante analizar desde una perspectiva feminista la dinámica institucional y el modo en que producen, mantienen y reproducen las relaciones de género. Desde el ámbito de la planificación para el desarrollo Naila Kabeer como profesora e investigadora del Instituto de Estudios de Desarrollo de la Universidad de Sussex y considera que son cuatro las instituciones clave en el mantenimiento y reproducción de las relaciones sociales de género “porque gobiernan las relaciones de producción, reproducción y distribución de una sociedad” (Kabeer, 2006: 73) y las describe de la siguiente manera (Maquieira D’Angelo, 2010, pág. 156.157):

**Estados:** El Estado es responsable del gobierno de una sociedad. Impone las reglas y procedimientos que regulan la forma en que los diferentes dominios institucionales interactúan. El acceso a los recursos del Estado, incluyendo el empleo, se realiza a través de la legislación, de sus políticas y de sus regulaciones. Ejemplos de organizaciones de Estado incluyen las que están asociadas al poder legislativo, al poder judicial y el gobierno local, entre otras.

**Mercados:** los mercados están organizados en torno a la lógica comercial y la maximización de la utilidad y el beneficio económico. Organizaciones de mercado son compañías, redes comerciales, microempresas y corporaciones multinacionales.

**Sociedad civil/comunidad:** la sociedad civil incluye una serie de asociaciones cuyos miembros persiguen variedad de intereses. La pertenencia a ellas y sus metas suelen ser voluntarias y los miembros determinan cómo distribuir los recursos y las responsabilidades de acuerdo a un conjunto de principios aprobados. Ejemplo de esto son las organizaciones sindicales, las organizaciones no gubernamentales (ONG´s) y asociaciones profesionales, entre otras. Kabeer utiliza el término “comunidad” para referirse a ese diverso tejido asociativo, de redes sociales y organizaciones inter-domésticas que constituyen la sociedad civil local.

Asimismo, defiende la importancia de la comunidad en la producción de recursos intangibles ya que la participación en redes y asociaciones informales se ha identificado como un medio particularmente relevante de acceso a bienes y servicios a través de los cuales la gente defiende o mejora su base de recursos materiales.

**Parentesco y familia:** estas son formas de organización social basadas en principios de sucesión o herencia, formas de matrimonio, descendencia y formas variadas de adopción. Para Kabeer una de las organizaciones clave asociadas a ellas es el “hogar” que generalmente está basado en la residencia común y desempeña un papel fundamental en permitir o constreñir la participación de sus miembros en la economía y la sociedad en general, así como en la producción de recursos tangibles e intangibles y en la organización del cuidado. Las divisiones de género al interior del hogar son importantes al clarificar en

qué circunstancias y de qué modo mujeres y hombres tienen acceso a las otras instituciones.

Las instituciones mencionadas no son las únicas, esta es también una cuestión empírica y depende de los distintos contextos de análisis la decisión de incorporar otras instituciones, así como determinar el alcance de su influencia en la dinámica social.

Maquieira D'Angelo (2010) refiere que es igualmente relevante en nuestra sociedad, incluir en el análisis a otras instancias institucionales tales como aquellas dedicadas a la producción y legitimación del conocimiento; las instituciones educativas en todos sus niveles; los medios de comunicación y las instituciones sanitarias, entre otras.

Es pertinente señalar que estas formas de vida organizadas operan en distintos niveles de análisis: micro, macro y medio. El "micronivel" se refiere a fenómenos intrapsíquicos y de interacción cara a cara entre individuos. El "macronivel" se refiere normalmente a fenómenos que afectan a toda la sociedad. Se suele reservar el término de "nivel medio" para los ámbitos de las organizaciones, comunidades y redes informales.

Maquieira D'Angelo (2010, cita a Saltzman, 1992: 17) que argumenta que las distinciones entre niveles son meramente distinciones analíticas porque en su funcionamiento los distintos niveles interactúan profundamente entre sí. Por ejemplo, la interacción dentro de la familia, un fenómeno de ostensible nivel "micro", está modelada por definiciones y expectativas sociales generales, por oportunidades económicas, por trabas legales, por fenómenos raciales/étnicos y de clase, es decir, por procesos y estructuras de niveles "macro" y "medio". En el extremo opuesto, las estructuras de niveles "macro" y "medio" son en sentido básico, abstracciones derivadas de interacciones de microfenómenos repetidas.

En todo caso, es importante desagregar esta constelación de instituciones no sólo para dar cuenta de su funcionamiento a través del análisis etnográfico sino también en lograr la comprensión de la complejidad, las interconexiones y contradicciones del entramado institucional que configura el sistema de relaciones de género.

Así mismo dichos niveles son también niveles de intervención práctica hoy más que nunca interconectados con gran capacidad de influencia recíproca. Por este motivo es preciso contemplar también los niveles espaciales o territoriales en los que se desarrollan las prácticas sociales. De modo que a los niveles anteriormente indicados se suman lo que podemos denominar como ámbitos locales, estatales, regionales internacionales y globales a través de los cuales operan las instituciones y sus interconexiones. Sin duda ha aumentado la complejidad del mundo que vivimos como consecuencia de la globalización y, por tanto, también los desafíos teóricos y políticos que plantea este nuevo escenario. (Maquieira D'Angelo, 2010, págs. 156,157)

### **3.4. Igualdad y equidad de género como propuesta de la perspectiva o enfoque de género**

La igualdad de género constituye un compromiso internacional dentro de la agenda actual de desarrollo. En la década de los setenta, la desigualdad entre mujeres y hombres comenzó a reconocerse como problema público por parte tanto de los países del Sur como del Norte. No obstante, ha sido a partir de la Conferencia de Beijing (1995) cuando la igualdad de género se ha reconocido como un prerrequisito para el desarrollo y las políticas públicas, nacionales internacionales, han comenzado, poco a poco y de forma desigual, a integrarla como un objetivo que debe atravesar todas las acciones públicas (Espinosa Fajardo, 2010, pág. 2)

América Latina tiene antecedentes históricos por ilustrar esas propuestas o movimiento por el cambio, ya feministas. El venezolano Francisco de Miranda (1750-1814) fue un precursor del feminismo que planteó que las mujeres, “esa mitad de individuos tenía derecho a estar representada en el gobierno”. Este ilustrado, precursor también de la Independencia latinoamericana, a fines del siglo XVIII reclamó ciertas formas de sufragio para las mujeres, como puede observarse en una entrevista con el alcalde de París que textualmente se cita: “¿Por qué, al menos, no se las consulta acerca de las leyes que les conciernen más directamente, como son las del matrimonio, divorcio, educación de los hijos?” (De la Cruz, 2009, pág. 23)



En la segunda mitad del siglo XIX, algunas mujeres iniciaron en algunos países de América Latina las primeras luchas en favor de los derechos políticos de las mujeres. Sirva como ejemplo el caso de El Salvador, que la Constitución liberal de 1886 otorgó la ciudadanía a las mujeres. También el caso de México es interesante, pues un grupo de mujeres se incorporó al partido Liberal mexicano y se organizó como “Las hijas de Anahuac”. Clubs políticos, asociaciones de mujeres en torno a partidos liberales, otros colectivos alrededor de revistas y otros próximos al movimiento obrero, todos ellos de mujeres, florecieron en América Latina, Centroamérica y el Caribe con reivindicaciones sufragistas y feministas en la segunda mitad del siglo XIX y en las primeras décadas del siglo XX. (De la Cruz, 2009, pág. 23)

Después de más de tres siglos, la distinción analítica entre sexo y género, así como otras nociones acuñadas para dar cuenta de la desventajosa posición social de las mujeres a lo largo de la historia, forma parte de un marco conceptual y de un conjunto de argumentos cuyo objetivo ha sido poner de manifiesto la subordinación de las mujeres, explicar sus causas y elaborar acciones políticas a fin de desactivar los mecanismos de esa discriminación. Uno de los hilos por los que discurre la historia del feminismo desde sus orígenes ilustrados hasta los años setenta del siglo XX es el descubrimiento de que existe una estructura de poder sistémicamente articulada que reposa sobre la construcción socio-política de los géneros.

El género es a la vez causa y efecto de esa estructura de poder que divide la sociedad en dos partes asimétricas, una de ellas marcada por la subordinación y otra por la dominación, una con exceso de recursos y otra con déficit de los mismos, una con sobrecarga de derechos y otra con un déficit significativo de los mismos. Este fenómeno social constituirá en el futuro uno de los núcleos objeto de investigación de la perspectiva crítico-feminista. (De la Cruz, 2009, pág. 37)

Las mujeres están inscritas en un colectivo cuyo rasgo común es el sexo. El sexo es una realidad anatómica que históricamente no hubiese tenido ninguna significación política o cultural si no se hubiese traducido en desventaja social. El elemento anatómico ha sido el fundamento sobre el que se ha edificado el concepto de lo femenino. Desde los estudios de

género y desde la teoría feminista se ha criticado la idea de que la singularidad anatómica se haya traducido en una subordinación social y política.

El pensamiento feminista acuña el concepto de género al explicar la dimensión social y política que tiene el sexo. Dicho de otra forma, ser mujer no significa sólo tener un sexo femenino. Ser mujer significa una serie de prescripciones normativas y de asignación de espacios sociales sumamente coactivos para las mujeres. Históricamente, esa normatividad ha desembocado en los papeles de esposa y madre en el ámbito doméstico-privado (trabajo de reproducción y cuidados) y exclusión política en el espacio público. La teoría feminista en los años setenta acuña el concepto de género en explicar el carácter normativo que tiene la femineidad, es decir, cómo un hecho anatómico se transforma en un hecho social en clave de discriminación y exclusión. (De la Cruz, 2009, pág. 39)

De la Cruz (2009) plantea que el concepto de género, así como otras nociones necesarias para entender la desventajosa situación de las mujeres a lo largo de la historia, forma parte de todo un instrumental conceptual y de un conjunto de argumentos contruidos desde hace ya tres siglos y cuyo objetivo ha sido poner de manifiesto la subordinación de las mujeres, explicar sus causas y elaborar acciones políticas para desactivar los mecanismos de esa discriminación. Este conjunto de nociones y de argumentos constituyen la perspectiva teórica y política feminista. El feminismo utiliza el género como un parámetro científico que se ha configurado en estos últimos treinta años como una variable de análisis que ensancha los límites de la objetividad científica.

En sentido general, el género como categoría histórica, social y relacional constituye una premisa que, en su relación sistémica con lo biológico y lo psicológico, mediatiza el desarrollo de la personalidad y forma parte de la realidad subjetiva individual de manera personalizada. El género, en su expresión social, es una construcción simbólica que integra los atributos asignados a las personas (premisas social) a partir de su sexo (premisas biológica), así como los procesos psicológicos que en su imbricación dan lugar a la personalidad y su esfera psicosexual. (Hernández, 2008, pág. 50)

Los grupos sociales transmiten permanentemente la formación de género y este proceso se da de generación en generación, a través de múltiples medios que actúan simultáneamente y se refuerzan entre sí. Aprendemos del comportamiento de otras y otros; vemos lo que hacen las mujeres y lo que hacen los hombres, hacia dónde salen, qué hacen con su tiempo, de qué decisiones participan, qué recursos controlan; observamos también a nombre de quién está la casa, qué responsabilidades son asumidas por unas y por otros.

Todas estas prácticas de género las observamos en los ámbitos de la familia, en la escuela, el trabajo, las instituciones, los proyectos de desarrollo, el gobierno, las empresas, entre muchas otras de las instituciones sociales en que es posible integrarse. Pero, además, vemos programas de televisión, escuchamos la radio, asistimos a la iglesia donde mujeres y hombres cumplen múltiples roles y desarrollan actividades, ocupan los espacios, utilizan los recursos, deciden sobre las situaciones asignadas a cada género. Las leyendas, los cuentos, los chistes, la música, el arte, la historia, todo el imaginario cultural tienen contenidos de género elaborados por el mismo grupo social, en donde existen estereotipos que expresan la desigualdad.

La construcción del género es posible gracias a la transmisión oral, simbólica y oficial de las distintas instituciones sociales, a los ejemplos que nos inculcan y a las experiencias que tenemos acceso, de acuerdo con nuestro género: “Las mujeres no deben subir a los árboles”. “Los niños no lloran, pareces mujercita”. “Venga, venga, empiece a chupar (tomar licor), de a poquito, que así se va haciendo hombre”. “Cállese, no sea tonta”. Frases como estas transmiten ideas que consideran débiles a las mujeres y no “dignas de imitar” en la expresión de sus emociones y en lo que hacen, y sugieren que los hombres no tienen derecho a expresarse ante el sentimiento que les provoque llorar y deben aparentar frialdad ante las cosas que les pueden hacer daño. (Hernández, 2008, págs. 77,78)

Se ha descrito que la aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas ha tenido una evolución progresiva, en torno a tres enfoques (Ríos, M., 2008):

- Enfoque de mujer en desarrollo: aplicación del género en las políticas públicas caracterizada por la instalación de políticas de género asociadas directamente a políticas

específicas por grupos de mujeres; con el objetivo de incorporar o visualizar a mujeres en áreas clave para el desarrollo.

- Enfoque de género en desarrollo: aplicación del género en las políticas públicas caracterizada por impulsar estrategias para el trato igualitario de las mujeres y la igualdad de derechos.
- Enfoque de transversalización de género: definida como “la integración sistemática de la perspectiva de género en todos los sistemas y estructuras, en las políticas, programas, procesos de personal y proyectos, en las formas de ver y hacer, en las culturas y organizaciones.”

El enfoque o perspectiva de equidad de género no es un “agregado” que se pueda “anexar” o “pegar” a una propuesta previamente elaborada. Sin embargo, cuando el proceso de implementación del proyecto hace notoria la necesidad de considerar las relaciones entre los géneros, y esta necesidad es asumida como un reto por sus integrantes, es factible redireccionar los procesos, en el entendido de que los mecanismos y procedimientos van a variar. (Hernández, 2008, pág. 590)

La preocupación por los principios de igualdad, equidad y la forma en que el proyecto contribuye a su logro, son elementos que deben estar presentes de manera coherente, integral y transversal, en todo el proyecto. La transversalidad (en inglés *mainstreaming*) significa que se debe prestar atención constante a la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas, las estrategias y las intervenciones de desarrollo.

Algunos de estos principios son: La transversalidad de género no se asegura solamente con que las mujeres participen en un programa de desarrollo previamente establecido, sino que comprende que tanto las mujeres como los hombres participen en la definición de objetivos y en la planificación, de manera que el desarrollo cumpla con las prioridades y las necesidades de ambos. (Hernández, 2008, pág. 590)

### 3.5. Las políticas sociales y el desarrollo humano

En la construcción del desarrollo humano sostenible, fundamentado en la participación, cada persona debe tener y sostener una posición y la posibilidad de actuar por su propia convicción, sin estar supeditada a las decisiones de alguien más. El poder que ejercen los hombres sobre la vida de las mujeres lesiona seriamente esta posibilidad. (Hernández, 2008, pág. 74)

La introducción en toda la fase del desarrollo de políticas (transversalización de género mainstreaming), incluidos el diseño y el uso de indicadores, supone la mejora de las políticas públicas por dos razones fundamentales, en primer lugar, porque hace visible la diversidad de experiencias vividas por mujeres y por hombres; y en segundo lugar porque permite la adecuación de las políticas a las diversas necesidades e intereses manifestados por los diversos colectivos ciudadanos. (Instituto de la Mujer Castilla La Mancha, 2010)

Las perspectivas de género mejoran la aplicación de las políticas públicas:

<b>1) Porque las hace más precisas:</b>	<b>2) Porque las hace más eficaces:</b>	<b>3) Porque las hace más inclusivas:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>a) Permite conocer las desigualdades sociales marcadas por la estructura de género/sexo.</li><li>b) Se basa en una visión más profunda, manifestando la diversidad de situaciones vividas y la multiplicidad de problemas interrelacionados.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Ajusta las intervenciones políticas a las demandas de mujeres y hombres.</li><li>b) Asegura el logro de los objetivos planteados en la superación de las desigualdades como problema social.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Garantiza un mejor gobierno, dando respuesta a la amplitud de realidades existentes en la sociedad.</li><li>b) Permite la revisión de las políticas públicas desde el inicio del ciclo, asegurando el replanteamiento de los modos de hacer en pro de una gobernanza más integradora.</li></ul>

En el desafío de la equidad de género y de los derechos humanos en los albores del XXI, publicado por la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) en el año 2000, se señala que “una de las paradojas del siglo pasado es el hecho constatado de que,

nunca como hoy las mujeres han ejercido tal cantidad de derechos y gozado de tal visibilidad y reconocimiento.

A su vez, nunca han sido más evidentes las exclusiones de la aldea global. La igualdad de las mujeres se está construyendo, en muchos casos, en sentido contrario a las crecientes desigualdades económicas, sociales, políticas, culturales, mediáticas que caracterizan el mundo globalizado. La concentración de la riqueza y el poder, el aumento de la pobreza absoluta, y la creciente violencia pública como privada, ponen en peligro los adelantos logrados en materia de igualdad entre mujeres y hombres. A esto se suma que la desigualdad entre las mismas mujeres tiende a acentuarse dramáticamente si no se adoptan políticas apropiadas". (De la Cruz, 2009, pág. 55)

Esta constatación, sin duda refuerza el argumento sostenido por innumerables actores interesados y comprometidos con el avance de los derechos de las mujeres, cuando señalan que la brecha entre la retórica sobre la igualdad de género y su práctica, traducida en políticas públicas y su aplicación, así como en la reforma de las instituciones, es aún abismal. (De la Cruz, 2009, pág. 55)

En el campo internacional, las Convenciones como la CEDAW y las Conferencias de Naciones Unidas sobre las Mujeres, que se llevaron a cabo desde los años 70, marcaron una serie de prioridades y fueron el reflejo de los consensos tanto de la comunidad internacional como del movimiento de mujeres en esta materia. La más cercana en el tiempo, la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, que tuvo lugar en China en 1995, dio lugar a una Plataforma para la Acción donde por primera vez se articuló la agenda del desarrollo y la de derechos humanos, y se definió una estrategia en la igualdad de género. Significó asimismo un avance en la posición con respecto a temas significativos, tales como: la responsabilidad de los gobiernos en avanzar en la igualdad de género, la importancia de los derechos humanos, y el reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos.

Asimismo, la atención dada a dos estrategias claves: el "mainstreaming" de género – el reconocimiento de la necesidad de influir todas las metodologías, análisis, políticas y planificación desde una perspectiva de género\* - y el "empoderamiento" de las mujeres,

representaron un paso adelante. A ello se agregó un instrumento clave, como es la necesidad de desagregar por sexo toda información estadística y definir indicadores de género. (De la Cruz, 2009)

En América Latina, las políticas públicas de igualdad de género han pasado en los últimos años por diversos procesos, no ajenos al avance de los sentidos del concepto de igualdad, a las demandas de la sociedad civil, a la democratización de los países de la región, a las reformas económicas de primera y segunda generación, así como los avances en la reforma del Estado. En su formulación, planificación y aplicación ha estado siempre presente la tensión entre la racionalidad técnica, y la racionalidad política. (De la Cruz, 2009, pág. 56)

### **3.6. ¿Qué son políticas públicas con enfoque de género?**

Orígenes y principales enfoques estratégicos de las políticas de igualdad de género. La incorporación del objetivo de igualdad de género en la agenda social y política, y en las políticas públicas, así como la necesidad de una institucionalidad estatal responsable en la materia, es el resultado de un largo proceso social y político que tiene lugar en diversos espacios y en el que participan distintos actores. Aun cuando en la región latinoamericana este proceso es producto fundamentalmente del esfuerzo del movimiento de mujeres, su inclusión en el debate público por otros actores ha estado condicionada por el contexto político global y por las concepciones y valores vigentes. (De la Cruz, 2009, pág. 57)

Diversas autoras (Guzmán, 1998; Bareiro, 2003; García-Prince, 2008) consideran que el análisis de las políticas públicas permite identificar las relaciones que el Estado establece con los distintos actores, en el marco de sociedades cada vez más complejas. De esta manera se constituye en un buen indicador del grado de democratización y modernización alcanzadas.

En este sentido García-Prince señala que “Las políticas son un aspecto de la realidad política, de la que igualmente forman parte las y los actores políticos, individuales y colectivos, el andamiaje institucional y el régimen que prevalece en el sistema político, que puede ser democrático o de concentración autoritaria del poder.

Dentro de este contexto las políticas públicas son un producto que comprende un proceso, cuyo análisis es uno de los capítulos fundamentales de la ciencia política y un objetivo funcional a la práctica política, ya que representan formas de manejar los asuntos públicos desde esa práctica. Estudiar o analizar las políticas públicas supone poner en contacto la reflexión con todos estos componentes de la realidad política y por ello, la noción de política pública está estrechamente vinculada a las decisiones que en diversas formas y con la acción de variados actores, sanciona y/o pone en marcha el Estado a través de sus numerosos aparatos, en la gestión de los gobiernos. El gobierno representa el principal, aunque no exclusivo factor instrumental para la ejecución o implementación de los mandatos contenidos en las políticas públicas”.

Asimismo, toda política pública encubre una teoría del cambio social; es decir, que hay una relación de causa/efecto en las disposiciones que rigen y fundamentan la acción pública. Esta causalidad, que es normativa, se identifica a través de los objetivos, los contenidos y los instrumentos de acción de que la autoridad gubernamental se dota para generar, a partir de sus actuaciones, los efectos o impactos sobre el tejido social. (De la Cruz, 2009, pág. 57)

Las políticas públicas de igualdad de género se definen como “el conjunto de intenciones y decisiones, objetivos y medidas adoptadas por los poderes públicos en torno a la promoción de la situación de la mujer y de la igualdad de género entre mujeres y hombres” (Bustelo, 2004), o como “la puesta en marcha de medidas compensatorias tendentes a eliminar discriminaciones por razón de sexo que limitan a mujeres y hombres la oportunidad de acceder y desarrollarse en igualdad en cualquier ámbito: político, social, económico, cultural, afectivo, educativo, etc.

La concreción de sus acciones implica incorporar en la metodología la perspectiva de género en el análisis, planificación, desarrollo y evaluación. Para que sean eficaces, las Políticas de Igualdad han de abordar los siguientes objetivos (De la Cruz, 2009, pág. 58):

- Eliminar los obstáculos existentes para la consecución de la igualdad real, actuar tanto sobre las normas como sobre las costumbres.



- Compensar los efectos que ha producido la discriminación histórica padecida por las mujeres.
- Fomentar la participación de las mujeres en los ámbitos de los que han sido excluidas hasta el momento”

### 3.7. Políticas sociales de género

Desde mediados del siglo XX hasta hoy, se aprecia una evolución de las tendencias y enfoques que han guiado a la planificación de políticas dirigidas a las mujeres y a la eliminación de la desigualdad de género. El surgimiento de cada uno ha representado avances significativos en las iniciativas y propiciado diversas concepciones acerca de los roles de mujeres y hombres, de los derechos de las mujeres y de la obligación de los Estados frente a las desigualdades de género.

Barquet & Benitez Silva (2012) plantea la clasificación de tres indicadores para la evaluación y valoración de las políticas públicas desde la perspectiva de género:

- **Políticas ciegas al género.** Son aquellas que no consideran las necesidades e intereses concretos de mujeres y hombres de acuerdo a las diferencias y desigualdades de género. A pesar de presentarse como neutras o con beneficios para toda la población, pueden tener efectos discriminatorios hacia las mujeres y reforzar desigualdades de género o tener un impacto diferenciado para mujeres y hombres.
- **Políticas específicas para mujeres.** Estas se dirigen a las mujeres como usuarias y beneficiarias. Las críticas sobre este tipo de políticas radican en que dejan al margen el cuestionamiento sobre las desigualdades de género y la transformación de las relaciones entre mujeres y hombres, lo cual puede tener como consecuencia la reproducción de desigualdades y estereotipos.
- **Políticas género sensitivas.** Toman en cuenta las diferencias de género, y con ello las diferencias de acceso y control de los recursos y del poder, las diferencias en las

cargas de trabajo y las posibilidades en la toma de decisiones de mujeres y hombres. Las políticas de este corte tienen como meta lograr la igualdad de oportunidades y la no discriminación, y se guían por el principio de igualdad de género. Dentro de éstas se incluyen acciones afirmativas o de acción positiva, las cuales buscan compensar situaciones de desventaja o disparidad por motivos de género, dar un trato diferenciado a las mujeres, mejorar las oportunidades para ellas y asegurar su bienestar.

Para evaluar las políticas sociales o de cualquier tipo es importante considerar las consecuencias que tienen las mismas sobre el bienestar de los individuos a quienes afectan (Criterio de Bienestar) (Kaplou y Shavell, 2002). Además, toda intervención que mejora el bienestar de al menos una persona sin perjudicar al resto debería ser considerada deseable (Criterio de Pareto). Sin embargo, la mayoría de las intervenciones de política no pueden ordenarse en función del criterio de Pareto. En estados democráticos, se espera tener en cuenta las preferencias de toda la sociedad al momento de elegir políticas. Esto sugiere la conveniencia de contar con una “función de bienestar social” mediante la cual comparar alternativas. Sin embargo, un resultado ya tradicional de la economía del bienestar muestra la imposibilidad de agregar las preferencias de agentes distintos de una manera aceptable. (Arrow 1951)

La ejecución de las políticas puede afectar de forma directa o indirecta a grupo o sector de la sociedad, es necesario tener en cuenta una serie de aspectos en que cualquier política no excluya o afecte a determinado grupo o sector, es de suma importancia saber que se entiende por Exclusión Social y que se puede presentar en distintas esferas de la sociedad, en el ámbito laboral, familiar, etc. Según (Murie y Musterd, 2004), exponen que la exclusión social, emerge de los problemas y cambios en las sociedades actuales y es un concepto más amplio que el de pobreza. Se refiere a la participación, la redistribución y los derechos, puede ocurrir cuando alguna de las esferas de integración social se rompe: en la vida familiar y comunitaria, en el mercado laboral, en los derechos de ciudadanía, en el sistema de protección social, en el acceso a los recursos y el conocimiento, en los problemas de salud o en la participación política.

### **3.8. Teorías: Las mujeres y el desarrollo humano. Enfoque de las capacidades**

El enfoque de las Capacidades Humanas, es planteado como la base filosófica para una teoría de los derechos básicos de los seres humanos, cuyo respeto representa el requisito mínimo de lo que Nussbaum entiende por dignidad humana. Las «capacidades humanas», definidas como aquello que las personas son efectivamente capaces de hacer y ser en el marco de una vida humana digna, permitirían plantear desde esta perspectiva, la idea de un mínimo social básico de justicia.

El enfoque de capacidades es núcleo de “una concepción de la justicia social mínimamente exigible y del derecho constitucional”; dado que una sociedad no es justa mientras no les garantice a sus miembros las “precondiciones de una vida que esté a la altura de la dignidad humana”. En este sentido, el enfoque de las capacidades se justifica desde el derecho constitucional de las naciones; desde la política, sobre todo, desde la perspectiva del método justificativo en ética empleado por John Rawls; en el bienestarismo de los deseos informados, como lo señala Nussbaum, el utilitarismo tiene muchos defectos; no obstante, “tiene una gran virtud: la de tomarse en serio tanto a las personas como a los deseos de estas, y mostrarles respeto por lo que quieren”; en los enfoques basados en el contrato social; en el liberalismo político y el consenso entrecruzado; en el consensualismo y la deontología. (Gough, 2008)

La teoría del enfoque de las capacidades proporciona un marco normativo ideal para evaluar el alcance del bienestar individual y desarrollar la naturaleza humana. La expresión capacidades, “capabilities”, se refiere a potencialidades del ser humano, libertades sustantivas que disponen los individuos a desarrollar funcionamientos que les permitan realizarse y alcanzar el bienestar; “el pensamiento político y económico internacional debe ser feminista” porque las mujeres, por el hecho de ser mujeres, “carecen de apoyo en llevar una vida plenamente humana”. (Nussbaum, 2012).

Nussbaum desarrolla una crítica explícita del relativismo centrándose en tres ideas aparentemente respetables en contra del universalismo: los argumentos desde la cultura,

desde lo positivo de la diversidad y desde el paternalismo. Sus tres contra argumentos pueden resumirse de la siguiente manera: (Gough, 2008)

- Las culturas reales son siempre dinámicas y están siempre en evolución: “las personas son ingeniosas prestatarias de ideas”.
- El “argumento desde lo positivo de la diversidad” está muy bien en tanto que las prácticas culturales no dañen a las personas. Pero teniendo en cuenta que algunas prácticas claramente lo hacen, esta “objeción no socava la búsqueda de valores universales, sino que la exige”.
- Las críticas relativistas del paternalismo respaldadas hasta cierto punto por los enfoques universales son un arma de doble filo. Muchos sistemas de valores tradicionales son paternalistas en el sentido estricto del término. De forma aún más fundamental, un compromiso para respetar las elecciones y decisiones de los individuos abarca por lo menos un valor universal, el de tener la oportunidad de pensar y poder elegir por uno mismo.

Su texto se centra explícitamente en las capacidades y opciones de las mujeres, abordando además los obstáculos concretos a los que se enfrentan la mayoría de las mujeres y niñas del planeta, pero todo ello viene envuelto en una teoría que es de aplicación también para los hombres y los niños. (Gough, 2008)

En los años 80, Nussbaum inició su colaboración con el economista Amartya Sen, y con él desarrolló el “enfoque de las capacidades”, que contrasta con el punto de vista que ve el desarrollo sólo en términos de crecimiento económico. También es universalista y por tanto contrasta con los enfoques relativistas por el desarrollo. Nussbaum presenta su lista de capacidades humanas centrales como un índice capaz de ser aceptado por vía de consenso entre países, regiones y personas con diferentes nociones de vida buena y con diferentes creencias sobre el bien y la religión. A su juicio, su lista es susceptible de ser reconocida bajo la forma de un pacto político, libre de cualquier contenido comprensivo. Nos ha parecido especialmente interesante esta consideración para tratar las cuestiones de género.

Nussbaum desarrolla su teoría sobre la igualdad de las mujeres desde una perspectiva transcultural y entiende que las capacidades de las mujeres podrían ser respetadas y desarrolladas en distintas sociedades y culturas. Sin embargo, su enfoque parece algo ambiguo a la hora de insistir en la importancia que tiene la participación femenina en los procesos deliberativos y su funcionamiento efectivo en determinados ámbitos sociales y económicos que son necesarios para afianzar el desarrollo de sus propias capacidades. En definitiva, aunque a juicio de Nussbaum la idea de desarrollar las capacidades básicas de las mujeres implica asumir el compromiso de sus libertades y no de sus funcionamientos concretos. (Gough, 2008)

Nussbaum aborda esta cuestión directamente, presentando su lista actual de “diez capacidades funcionales humanas centrales”: (Gough, 2008)

1. **Vida.** Ser capaces de vivir una vida humana de duración normal hasta su fin, sin morir prematuramente o antes de que la vida se reduzca a algo que no merezca la pena vivir.
2. **Salud corporal.** Ser capaces de gozar de buena salud, incluyendo la salud reproductiva, estar adecuadamente alimentado y tener una vivienda adecuada.
3. **Integridad corporal.** Ser capaces de moverse libremente de un lugar a otro; que los límites físicos propios sean considerados soberanos, es decir, poder estar a salvo de asaltos, incluyendo la violencia sexual, los abusos sexuales infantiles y la violencia de género; tener oportunidades para disfrutar de la satisfacción sexual y de la capacidad de elección en materia de reproducción.
4. **Sentidos, imaginación y pensamiento.** Ser capaces de utilizar los sentidos, de imaginar, pensar y razonar, y de poder hacer estas cosas de una forma realmente humana, es decir, informada y cultivada gracias a una educación adecuada, que incluye (pero no está limitada a) el alfabetismo y una formación básica matemática y científica. Ser capaces de hacer uso de la imaginación y el pensamiento para poder experimentar y producir obras auto-expresivas, además de participar en acontecimientos elegidos personalmente, que sean religiosos, literarios o músicos, entre otros. Ser capaces de utilizar la mente de maneras protegidas por las garantías a la libertad de expresión, con respeto a la expresión política, artística y de culto religioso. Ser capaces de buscar el

sentido propio de la vida de forma individual. Ser capaces de disfrutar de experiencias placenteras y de evitar daños innecesarios.

5. **Emociones.** Ser capaces de tener vínculos afectivos con cosas y personas ajenas a nosotros mismos; amar a los que nos aman y nos cuidan y sentir pesar ante su ausencia; en general, amar, sentir pensar, añorar, agradecer y experimentar ira justificada. Poder desarrollarse emocionalmente sin las trabas de los miedos y ansiedades abrumadores, ni por casos traumáticos de abusos o negligencias. (Defender esto supone promover formas de asociación humana que pueden ser demostrablemente esenciales para su desarrollo).
6. **Razón práctica.** Ser capaces de formar un concepto del bien e iniciar una reflexión crítica respecto de la planificación de la vida. (Esto supone la protección de la libertad de conciencia)
7. **Afiliación.** A) Ser capaces de vivir con otros y volcados hacia otros, reconocer y mostrar interés por los seres humanos y comprometerse en diversas formas de interacción social; ser capaces de imaginar la situación del otro y tener compasión hacia esta situación; tener la capacidad tanto para la justicia como la amistad. (Esto implica proteger instituciones que constituyen y alimentan tales formas de afiliación, así como la libertad de asamblea y de discurso político). B) Teniendo las bases sociales del amor propio y de la no humillación, ser capaces de ser tratados como seres dignos cuyo valor es idéntico al de los demás. Esto implica, como mínimo, la protección contra la discriminación por motivo de raza, sexo, orientación sexual, religión, casta, etnia u origen nacional. En el trabajo, poder trabajar como seres humanos, ejercitando la razón práctica y forjando relaciones significativas de mutuo reconocimiento con otros trabajadores.
8. **Otras especies.** Ser capaces de vivir interesados y en relación con los animales, las plantas y el mundo de la naturaleza
9. **Capacidad para jugar.** Ser capaces de reír, jugar y disfrutar de actividades de ocio.
10. **Control sobre el entorno de cada uno.** A) Político. Ser capaces de participar eficazmente en las decisiones políticas que gobiernan nuestras vidas; tener el derecho de participación política junto con la protección de la libertad de expresión y de asociación. B) Material. Ser capaces de poseer propiedades (tanto tierras como bienes muebles) no sólo de manera formal, sino en términos de una oportunidad real; tener derechos sobre la propiedad en base de igualdad con otros; tener el derecho de buscar

un empleo en condiciones de igualdad con otros, ser libres de registros y embargos injustificados.

De ellas, Nussbaum identifica dos, **razón práctica y afiliación**, como de especial significado, ya que “las dos organizan y se difunden hacia los demás, haciendo que su búsqueda sea verdaderamente humana”.

El enfoque de las capacidades surge como alternativa a los enfoques económico-utilitaristas que dominaban los debates sobre la calidad de vida en los círculos políticos y del desarrollo internacional, en especial los que entienden el desarrollo en términos estrictamente económicos. Tiene como fundamento la idea marxista/aristotélica del verdadero funcionamiento humano y los trabajados por Amartya Sen. (Gough, 2008)

Nussbaum también afirma que la desigualdad basada en el sexo es un problema urgente de justicia social y que la teoría filosófica, y muy especialmente la teoría filosófica feminista, tiene un valor político; en esa línea ofrece un enfoque político basado en las ideas de capacidad y funcionamiento humano con el objetivo de ayudar a construir principios políticos básicos que pueden servir de fundamento para garantías institucionales que deberían ser cumplidas en todas las naciones.

La justicia social para Nussbaum consistirá entonces en velar en que cada integrante de una sociedad pueda, si así lo decide, desarrollar capacidades hasta donde le sea posible. Son muchas las áreas de interés desde esta teoría de las capacidades, se enuncian partiendo desde lo político hasta llegar a lo antropológico:

- a) Derechos, los que difieren en tres aspectos: diferencias conceptuales y comprensibles, se enfocan en el funcionamiento y no solo en la promulgación de una ley y el respeto a las diferencias ideológicas y culturales.
- b) La Justicia social, tiene como objetivo la convivencia pacífica entre los seres humanos. De manera directa la teoría está encaminada a la distribución de recursos y oportunidades teniendo como referencias las capacidades.
- c) Los reduccionismos identitarios de género. No hay identidad humana que no esté atravesada por el género, encontrar un punto medio entre lo natural, incluyendo lo

biológico y lo socialmente construido sería un modo de resolver las diferencias entre estas dos posturas y promover una modificación de estructuras sociales sin perder la esencia del humano.

- d) Equidad de género. Ideología masculina que ha provocado un juego de construcciones en donde la mujer ha salido perdiendo, identificada muchas veces con “cabellos largos e ideas cortas”. La discriminación de la mitad de la raza humana se puede encontrar aún en nuestros días.

### **3.9. El Plan Nacional de Desarrollo Humano y el enfoque de género en el contexto institucional**

“El Plan Nacional de Desarrollo Humano fue estructurado bajo el objetivo central de mejorar las condiciones de vida de todos los nicaragüenses, especialmente de aquellos en estado de pobreza. Para tales fines las políticas y estrategias que se han puesto en marcha llevan cambios sustantivos a lograr resultados de mayores alcances y con mayor celeridad que lo logrado hasta ahora. Nuevas estrategias y una manera diferente de tratar la situación de pobreza, es acompañada con un papel más determinante del Estado, de los ciudadanos y de la comunidad internacional”.

El Programa se enmarca en el Plan Nacional de Desarrollo Humano y el Plan de Desarrollo de la Costa Caribe. Se elaboró en consulta con el Gobierno de Nicaragua durante la formulación del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD 2013-2017); tiene como principio la promoción de los derechos humanos, apoyando la implementación de las recomendaciones del EPU aceptadas por el Gobierno, y plantea concentrar el apoyo a la formulación de políticas públicas y estrategias de desarrollo humano sostenible, contribuir al desarrollo de capacidades, promover los bienes públicos locales, así como continuar con la transversalización del enfoque de equidad de género y generacional.

### **3.10. Estrategias para la aplicación, seguimiento y evaluación de las políticas de género en el quehacer institucional**

Un objetivo primordial de la OIT es promover el trabajo decente para todos y todas, entendido éste como aquel trabajo que se realiza en condiciones de libertad, igualdad,



seguridad y dignidad humana. La igualdad y la equidad de género son imperativos ineludibles para fomentar el trabajo decente. La igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo ha sido una preocupación de la OIT desde sus orígenes. Dos de los ocho convenios fundamentales de la OIT tratan expresamente el tema.

El cumplimiento de tales derechos es una condición necesaria para que el crecimiento económico se traduzca en bienestar social y en mejorar la situación de las mujeres, aumentando sus posibilidades de acceso al trabajo decente, con empleos capaces de proveer una vida digna. A pesar de los avances de las últimas décadas hacia la igualdad de los géneros en el mundo del trabajo, la cuestión del género sigue siendo una fuente constante e desigualdades y de inadecuado empleo de los recursos humanos.

El Informe Global de la OIT sobre la discriminación, titulado La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean, revela que «... en un mundo donde la igualdad y la inseguridad se acentúan de manera manifiesta es urgente combatir la discriminación en el trabajo. La discriminación cierra puertas a algunas ocupaciones e incluso al empleo en general, y puede motivar que la gente no sea retribuida por su mérito sino en función de su sexo, el color de su piel o su extracción social. Este fenómeno genera desventajas sociales y económicas que, a su vez, entrañan ineficacia y unos resultados inocuos». También revela el informe que la discriminación de género es la más extendida.

Hay consenso sobre el hecho de que la discriminación en el trabajo constituye una violación de un derecho humano que entraña un derroche de talento y efectos perjudiciales en la productividad y en el crecimiento económico. Además, en los planos social y económico crea desigualdades que debilitan la cohesión y la solidaridad sociales, amén de dificultar la reducción de la pobreza. La eliminación de la discriminación, tanto en la legislación como en la práctica, presupone y exige promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Asimismo, pese a la creciente participación de las mujeres en el trabajo remunerado en todo el mundo, y de que cada vez más mujeres trabajan fuera de sus hogares, sigue existiendo una importante discriminación de género en el mercado laboral. A menudo se reemplaza la discriminación manifiesta o directa con formas indirectas o más sutiles de exclusión o

segregación. Comparada con el hombre, la mujer continúa en desventaja, es más vulnerable a la pobreza, la precarización e informalización ocupacional, y tiene nuevas y perentorias necesidades de organización, representación y protección social. (Molina & San Miguel, 2009, págs. 139,140)

¿Cómo se puede destruir el patriarcado? Las radicales mantienen que esta derrota debe comenzar con una reconstrucción básica de la conciencia de las mujeres, de manera que toda mujer reconozca su propio valor y fuerza; rechace las presiones del patriarcado que consiguen que se considere a sí misma débil, dependiente y secundaria; y trabaje en solidaridad con otras mujeres, sin tener en cuenta las diferencias entre ellas, para establecer una confianza basada en la hermandad femenina, el apoyo, la estima y la defensa mutua.

Cuando se establezca esta hermandad, sugieren dos estrategias: un enfrentamiento crítico con todo aspecto de la dominación patriarcal allí donde exista, y un mayor grado de separatismo a medida que las mujeres se integren en empresas, hogares, comunidades, centros de creatividad artística y relaciones amorosas dirigidas por mujeres. ¿Cómo evaluamos el feminismo radical? En el plano emocional, cada uno responde a él en función de nuestro grado de radicalismo personal: unos los considerarán excesivamente crítico y otros totalmente convincente. Pero desde un punto de vista teórico, apreciamos que el feminismo radical incorpora los argumentos del feminismo marxista y del feminismo psicoanalítico sobre las razones de la subordinación de las mujeres, e incluso desarrolla estas teorías. (Hernández, 2008, pág. 570)

El patriarcado descansa, en última instancia, en la práctica de la violencia contra las mujeres. Presentan un programa razonable, aunque tal vez incompleto, para cambiar la situación. Han sido criticadas por centrarse exclusivamente en el patriarcado. Este enfoque parece simplificar las realidades de la organización social y la desigualdad social y, por esta razón, se aleja de la realidad en lo tocante a los cambios que propone a mejorar la situación. El objetivo explícito del tercer grupo de teorías de la opresión, el feminismo socialista, es remediar este defecto del feminismo radical. Feminismo socialista: El feminismo socialista se expresa en un conjunto de escritos teóricos muy diversos, unidos más por su agenda teórica que por sus conclusiones teóricas sustantivas. Tres metas guían al feminismo

socialista: la síntesis teórica, una combinación de extensión y precisión teóricas, y un método explícito y adecuado en el análisis social y el cambio social.

Los y las socialistas feministas se trazaron el proyecto formal de lograr una síntesis teórica y superar las teorías feministas existentes. En concreto, se proponen unir lo que perciben como las dos tradiciones feministas más valiosas: el pensamiento feminista marxista y el feminismo radical. De este proyecto de síntesis han nacido dos subvariedades distintivas de feminismo socialista. La primera se centra exclusivamente en la opresión de las mujeres y en su comprensión mediante las ideas de la opresión de clase (del marxismo) y de la opresión de género (del feminismo radical). (Hernández, 2008, pág. 571)

No es posible un verdadero enfoque de género en una política pública, sin definir una serie de estrategias para lograr la igualdad y equidad de género, de acuerdo a (García, Jiménez y Martínez, 2005), las estrategias más adecuadas en lograr la igualdad y equidad de género pasan por la igualdad de trato en todas las direcciones que integran una institución; además en la adopción de acciones positivas tanto a hombres y mujeres que permitan corregir las desigualdades; en aplicar el mainstreaming que permita integrar la igualdad en la estructura organizacional de la institución, políticas y acciones.

Al poder valorar el enfoque de género en la delegación de ENACAL, Matagalpa comprender las principales causas que generan las desigualdades entre hombres y mujeres en la empresa, fue necesario revisar y documentarnos sobre las causas, en este proceso descubrimos que entre las causas de las desigualdades de género están: La cultura, la idiosincrasia y las tradiciones, éstas son fundamentales en el origen de la inequidad y de la discriminación a todo nivel; no sólo a nivel de género, sino de posición social, económica, entre muchos otros factores de discriminación. (Ecocultura Group , 2017 )

### **3.11. Políticas de género y las necesidades específicas de las mujeres**

A un nivel puramente conceptual, definir qué constituye una política social óptima resulta un ejercicio complejo. Supongamos que se cuenta con un menú completo de todas las políticas potenciales que podrían ser implementadas, se posee información sobre sus costos y

consecuencias esperadas, así como con el conocimiento de todas las características de la población objetivo. ¿Cómo elegir la mejor política social?

Recordemos que al momento de evaluar políticas – sociales o de cualquier tipo sólo debemos considerar las consecuencias que las mismas tienen sobre el bienestar de los individuos a quienes afectan (Criterio de Bienestar) (Kaplow y Shavell, 2002).

Toda intervención que mejora el bienestar de al menos una persona sin perjudicar al resto debería ser considerada deseable (Criterio de Pareto). Sin embargo, la mayoría de las intervenciones de política no pueden ordenarse en función del criterio de Pareto. En estados democráticos, se espera tener en cuenta las preferencias de toda la sociedad al momento de elegir políticas. Esto sugiere la conveniencia de contar con una “función de bienestar social” mediante la cual comparar alternativas. Sin embargo, un resultado ya tradicional de la economía del bienestar muestra la imposibilidad de agregar las preferencias de agentes distintos de una manera aceptable (Arrow 1951).

### **3.12. Exclusión social desde el ámbito laboral**

Al entender de como una política sea social, económica, etc.; puede afectar de forma directa o indirecta a grupo o sector de la sociedad, es necesario tener en cuenta una serie de aspectos en que cualquier política no excluya o afecte a determinado grupo o sector y es de suma importancia saber que se entiende por Exclusión Social y que esta se puede presentar en distintas esferas de la sociedad, en el ámbito laboral, familiar, etc.

Según Murie y Musterd (2004), exponen que la exclusión social, emerge de los problemas y cambios en las sociedades actuales y es un concepto más amplio que el de pobreza. Se refiere a la participación, la redistribución y los derechos, puede ocurrir cuando alguna de las esferas de integración social se rompe: en la vida familiar y comunitaria, en el mercado laboral, en los derechos de ciudadanía, en el sistema de protección social, en el acceso a los recursos y el conocimiento, en los problemas de salud o en la participación política.

### 3.13. Brechas de género

Las brechas de género nos indican la diferencia entre los porcentajes femeninos y masculinos, una brecha de género se define como la distancia existente en el acceso, el disfrute, la participación y el control de los recursos, servicios, oportunidades o beneficios sociales entre mujeres y hombres. Esas brechas están directamente relacionadas con las diferentes posiciones que hombres y mujeres ocupan en la sociedad y la desigual distribución de recursos, acceso y poder.

Las brechas de género en el mercado laboral son diversas según las dimensiones que se analicen y las variables e indicadores que se empleen para ello. Identificar, cuantificar y explicar la magnitud de las brechas de género en el mercado laboral permite medir las diferencias en los indicadores laborales por sexo y explicar la situación de desventaja presentada por las mujeres: en promedio, ellas tienen menor nivel de participación, menor cantidad de horas trabajadas a la semana y menor nivel de remuneración que los hombres. Además, cuentan con una distribución diferente por ocupaciones y sectores y obedecen a ritmos disímiles en la promoción profesional. (RED ORMET, 2014, pág. 14)

Se han establecido algunas dimensiones sobre las que se pueden analizar las brechas de género:

1. División sexual del trabajo (remunerado – no remunerado). Responsabilidades entre personas de uno y otro sexo, que determinan las características que asumen el trabajo y otras actividades políticas, culturales, sociales y de recreación para unos y otras.
2. Conciliación de la vida profesional, personal y familiar. Dos tipos de trabajo para las mujeres: el no remunerado, relacionado con el trabajo doméstico y el cuidado familiar (que recae sobre ellas), y el remunerado, que involucra su participación en el mercado laboral.
3. Acceso, uso y control de los recursos y beneficios (empleo, propiedad del capital, de la tierra, ingresos). Por el lado de la oferta: asociada a las decisiones y preferencias de las mujeres que eligen carreras, tipos de actividad o características del empleo con menos

exigencias de calificación y dedicación y mayor flexibilidad en el manejo del tiempo. Por el lado de la demanda, asociada a los patrones culturales y prejuicios acerca de lo femenino que influyen en las preferencias de los empleadores.

4. Calidad del empleo. El empleo femenino presenta características diferenciadas con relación al masculino, tanto en el acceso y las formas de inserción como en los resultados obtenidos. Otros aspectos relacionados con la generación de ingresos, como el crédito y la propiedad de bienes, muebles e inmuebles, también se distribuyen de manera desigual entre los géneros, estando las mujeres en desventaja.
5. Segregación vertical y horizontal. Esta dimensión se ocupa del conjunto de factores vinculados al trabajo remunerado que influyen en el bienestar de trabajadoras y trabajadores, tales como estabilidad, protección social y salario justo. La noción de calidad del empleo no es neutra desde un punto de vista de género.
6. Libertades sindicales y diálogo social. Presenta características diferenciadas con relación al masculino, tanto en el acceso y las formas de inserción como en los resultados obtenidos. Otros aspectos relacionados con la generación de ingresos, como el crédito y la propiedad de bienes, muebles e inmuebles, también se distribuyen de manera desigual entre los géneros, estando las mujeres en desventaja.

Esta dimensión se ocupa del conjunto de factores vinculados al trabajo remunerado que influyen en el bienestar de trabajadoras y trabajadores, tales como estabilidad, protección social y salario justo. La noción de calidad del empleo no es neutra desde un punto de vista de género.

## CAPÍTULO IV. OPERACIONALIZACIÓN DE CATEGORÍAS POR OBJETIVOS

Objetivos específicos	Categorías	Sub categorías	Técnicas de recolección informantes	Componentes del instrumento
Identificar las acciones que implementa la delegación departamental de ENACAL en función del enfoque de género.	Acciones implementadas para la equidad de género.	Estrategias y políticas nacionales  Acciones implementadas en la delegación Matagalpa.	Entrevistas a profundidad  Servidores públicos ENACAL Matagalpa	Información general (cargo, funciones)  Política de equidad de género; Existe en su empresa Acciones que implementan
Analizar los avances y las dificultades que tiene la delegación departamental de ENACAL en la aplicación del enfoque de género.	Avances y dificultades en la aplicación de la equidad de género.	Tipos de avances o dificultades en la aplicación de equidad de género.	Entrevistas a profundidad  Servidores públicos ENACAL Matagalpa	Identificación de avances y dificultades de la aplicación de la Política de género  Compromiso en contra de la discriminación Divulgación de licitaciones de empleos son neutrales en términos de género  Estrategia para promover el acceso de mujeres a puestos tradicionalmente asumidos por hombres  Criterios transparentes para Capacitación a los empleados Estrategias para la igualdad de género en la empresa

				<p>Información que tienen las mujeres que les permite defender sus derechos en la institución</p> <p>Igualdad para mujeres y hombres: Trato de sus superiores Salarios con el mismo cargo Oportunidades para capacitarse</p> <p>Violencia laboral y psicológica dentro de la institución</p>
--	--	--	--	--



## CAPÍTULO V. DISEÑO METODOLÓGICO

Según el nivel de conocimiento científico, el análisis de este trabajo es de carácter descriptivo, debido a que se analizará los hechos que conforman el problema a investigar. Por el propósito o fin perseguido, esta investigación es aplicada porque parte de una problemática real que viven mujeres y hombres servidores públicos de ENACAL, Matagalpa como institución del Estado, en la aplicación de la Política de Género. Esta investigación propone una propuesta de acción para contribuir a la aplicación de la política de Género en la empresa.

Por la clase de medios utilizados para obtener los datos, es un estudio de campo debido a que se apoya en informaciones que provienen de las entrevistas y la observación. Los sujetos a estudiar son: mujeres y hombres servidores públicos de ENACAL, Matagalpa, debido a que ellos forman parte del grupo meta de la aplicación de Política de Género institucional.

Según el enfoque filosófico, este conocimiento es cualitativo porque, permite identificar las valoraciones que tienen los servidores públicos con diferentes cargos sobre sus experiencias en la aplicación de la Política de Género.

La investigación cualitativa, de acuerdo con Bonilla y Rodríguez (2000), se orienta a profundizar casos específicos y no a generalizar. Su preocupación no es prioritariamente medir, sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada. (Bernal, 2010, pág. 60)

Es de corte transversal, debido a que se realizó en el II semestre del 2016, con el fin de diseñar una propuesta institucional que aporta con mejoras para la aplicación del enfoque de género en el quehacer institucional de ENACAL, Matagalpa.

## **5.1. Población y muestra**

La población está conformada por los 246 trabajadores administrativos, técnicos y de campo de la delegación ENACAL, Matagalpa.

Las personas participantes en este estudio conforman una muestra por conveniencia de 25 personas que corresponde a un total de 25 servidores(as) públicas de ENACAL, Matagalpa (13 mujeres y 12 hombres), entre ellos: personal de comercialización, administrador(a), contador(a), auxiliar de contabilidad, operadores de campo, cajeros(a), secretario(as), conductores, personal de limpieza, vigilantes, entre otros.

## **5.2. Contexto de estudio**

La delegación departamental de ENACAL, Matagalpa, cuenta con recursos humanos quienes garantizan la atención al departamento y sus 10 municipios que lo conforman; el 10 de abril del 2000, se creó la Empresa de Agua y Alcantarillado Sanitario del Departamento de Matagalpa (AMAT), publicado en la Gaceta Diario Oficial N° 101 de la República de Nicaragua del 30 de mayo del 2000.

Por las características particulares de la empresa el 80% (196) de recursos humanos son hombres y el 20% (50) son mujeres), vinculado a la distribución tradicional de los roles asignados a mujeres y hombres. ENACAL como empresa de servicio, persigue el incremento de la productividad, preocupándose al mismo tiempo entre algunos aspectos como la conservación de los recursos naturales, la atención social y su sostenibilidad económica, por lo tanto, los criterios económicos son la base de las discusiones para la formulación de sus planes de desarrollo, seguidos de los parámetros sociales y humanos.

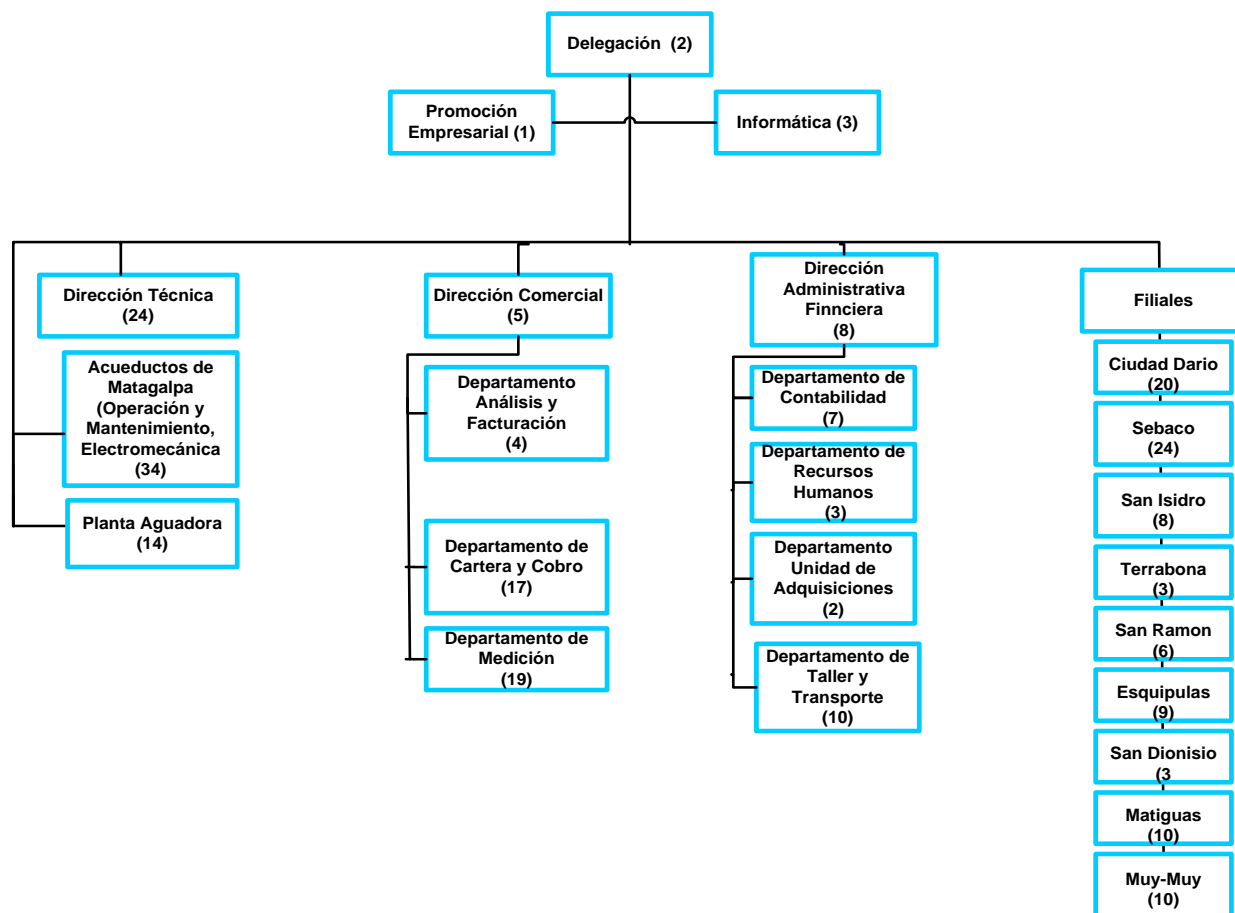
## Departamento Matagalpa. Servidores Públicos por Municipios

<b>NO.</b>	<b>Municipio</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
1	Ciudad Darío	16	4	20
2	Esquipulas	8	1	9
3	Matagalpa	121	32	153
4	Matiguás	9	2	11
5	Muy Muy	7	2	9
6	San Dionisio	2	1	3
7	San Isidro	5	3	8
8	San Ramón	5	1	6
9	Sébaco	20	4	24
10	Terrabona	3	0	3
<b>Totales</b>		<b>196</b>	<b>50</b>	<b>246</b>

Para ENACAL, el agua y el saneamiento son de máxima prioridad para el Estado y la sociedad nicaragüense, entre sus principales valores mencionan:

- c) Construir una entidad ejemplar de la administración pública, marcar la pauta en la protección y preservación de los recursos hídricos.
- d) Espíritu de servicio al pueblo, respetando sus derechos y motivando el cumplimiento de sus responsabilidades.
- e) Liderazgo participativo, creativo y crítico en todos los ámbitos de actuación institucional y en su relación con las organizaciones ciudadanas.
- f) Gerencia basada en criterios de equidad social, eficiencia administrativa, eficacia técnica y enfoque de género.

## Organigrama ENACAL – Matagalpa



Para efectos de este estudio se integraron 25 servidores públicos, 13 mujeres (52%) y 12 hombres (48%), los que representan diversos cargos de la delegación ENACAL, Matagalpa; con diferentes funciones y roles dentro de esta institución entre estos:

- Jefe de filial
- Responsable de Recursos Humanos
- Responsable de Transporte
- Administradora
- Guarda de seguridad
- Responsable Comercial, Operadores
- Responsable de Promotoría, Auxiliares Contables.



### 5.3. Técnicas de recolección de información

Al ser una investigación con enfoque cualitativo los métodos utilizados para el análisis e interpretación de datos son la inducción, así como el análisis y la síntesis, las técnicas que se emplearon son: Entrevistas y observación.

El análisis consistió en la separación de las diferentes partes del estudio (problema, objetivos, categorías) a fin de estudiarlas por separado cada una de las categorías de estudio.

**Entrevista con preguntas abiertas y cerradas:** Se refiere a la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y los sujetos participantes en el estudio a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto” (Ortez, 2008). Con la entrevista se garantizó recopilar la información cualitativa sobre los objetivos del estudio, de forma tal que dignifican los resultados de la investigación.

El instrumento de entrevista estaba organizado por cuatro preguntas abiertas y veinticuatro preguntas cerradas, está dirigida a servidores públicos con cargos directivos y personal de la sede ENACAL- Matagalpa

Para la aplicación de las entrevistas, estas se realizaron de manera personal, cada uno de los participantes hicieron lectura del instrumento y contestaron las preguntas que lo conformaban, en el momento de la aplicación se fueron aclarando las dudas e inquietudes necesarias sobre el proceso de investigación.

**Observación:** La observación técnica que sirve consiste en la observación que realiza el investigador de la situación social en estudio, procurando para ello un análisis de forma directa, entera y en el momento en que dicha situación se lleva a cabo, y en donde su participación varía según el propósito y el diseño de investigación previsto. (Orellana, 2006, pág. 8)

Como miembro del colectivo de servidores públicos de ENACAL, Matagalpa fue un elemento facilitador del problema de estudio, siendo una oportunidad para el desarrollo de la observación participante.

#### **5.4. Limitantes**

1. Ante la necesidad de la entrevista del personal en la búsqueda de información oportuna, fue algo incómodo debido al tiempo que están en sus labores desempeñando y otros se presenta antes de las horas hábiles.
2. Hace falta información que permita compartir conocimientos y desarrollar habilidades sobre el tema de género.
3. Poco interés en proporcionar la información que se requiere el tema de género.
5. En este trabajo ningún día de vacaciones para dedicar tiempo completo y tener mayor duración en la recolección de la información y cumplir en su momento con la entrega del trabajo finalizado.

#### **5.5. Fases de la investigación**

1. **Preparación:** Incluye la reflexión, la definición del área problemática y el diseño inicial del estudio, el cual fue susceptible a modificaciones posteriores. Todo esto en base a la revisión de la literatura para la gestación de la idea y problema de estudio.
2. **Revisión de la literatura:** Análisis teórico, inicio de la reducción de datos. El objetivo perseguido en este primer acercamiento a los datos no es únicamente clasificar la información disponible también es necesario obtener una visión general de la situación: acercarnos a la información recabada por los participantes y obtener una primera visión de los resultados y los hallazgos.
3. **Trabajo de campo y ejecución:** Esto implicó el proceso de entrar al campo, siendo transparente en la presentación y entrada en rapport con los participantes del estudio.

Incluyo la recogida y transcripción de los datos empleando técnicas y utilizando los programas de procesamiento de datos de Word y Excel.

4. **Fase analítica:** Aquí fue importante la definición de categorías, aplicadas a los datos concretos, las que fueron retomadas del proceso de planificación de la investigación y otras nuevas que surgieron a partir de los datos. Aquí fue importante la organización cronológica y a partir de estas grandes etapas que marca la narrativa, haciendo una discusión permanente de la teoría con los datos.
5. **Fase informativa:** La etapa final de la investigación, la que consiste en la presentación de los principales resultados, de modo coherente por medio de la elaboración de la presente comunicación a través de programas como PowerPoint.

#### **5.6. Plan de análisis de resultados**

Para hacer el procesamiento y análisis de la información se consideraron las particularidades de la investigación cualitativa estableciendo categorías y subcategorías de análisis, las que indican la organización del análisis.

El análisis de datos es el precedente en la actividad de interpretación. La interpretación se realiza en términos de los resultados de la investigación. Esta actividad consiste en establecer inferencias sobre las relaciones entre las variables estudiadas para extraer conclusiones y recomendaciones (Kerlinger, 1983).

En esta etapa del proceso de investigación se procedió a racionalizar los datos colectados a fin de explicar e interpretar las posibles relaciones generados por las categorías estudiadas. Por ser un estudio bajo el enfoque cualitativo el procesamiento y análisis de los datos se realizó de la manera que se detalla a continuación:

## **1. Obtener la información:**

Esta se hizo a través del registro sistemático, obtención de documentos necesarios para el estudio: Política de Género de ENACAL, Normativa Institucional, Convenios de trabajadores.

## **2. Capturar, transcribir y ordenar la información:**

La captura de la información se realizó a través de diversos medios. En el caso de las entrevistas a servidores públicos fue primeramente manuscrito, cada entrevistado contestó la entrevista y luego procesados en Microsoft Word. Las observaciones, a través de un registro (notas tomadas por el investigador).



## CAPÍTULO VI. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados se han organizado en títulos, atendiendo los objetivos, las categorías y las subcategorías generadas en el estudio.

<b>Análisis de resultados</b>	
<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>
6.1. <i>Principales dificultades que enfrentan las mujeres de acuerdo a sus derechos</i>	6.1.1. Relaciones laborales con igualdad y equidad de género 6.1.2. Privilegios para hombres y mujeres en atención en servicios institucionales (café, Refrigerio, etc.) 6.1.3. Discriminación laboral por condición de género, intereses, necesidades, color, cargo.
6.2. <i>Oportunidades y derechos para las mujeres y hombres en la institución</i>	6.2.1. Contratación y Divulgación de los puestos de trabajo disponibles 6.2.2. Neutralidad de la divulgación de los puestos de trabajo 6.2.3. Igualdad salarial de hombres y mujeres en los mismos cargos 6.2.4. Procesos de formación profesional para mujeres y hombres – Utilización de criterios transparentes en la selección del personal a capacitarse – Iguales oportunidades para mujeres y hombres en los procesos de capacitación 6.2.5. Estímulos para ascenso y promoción de mujeres y hombres dentro de la empresa
6.3. <i>Aplicación de la Política de Género en la institución</i>	6.3.1. Conocimiento del contenido de la Política de Género 6.3.2. Dominio del contenido de la Política de Género 6.3.3. Compromisos institucionales contra la discriminación 6.3.4. Estrategias para la no discriminación y de igualdad en los puestos de trabajo 6.3.5. Responsabilidades de los servidores públicos para la equidad de género 6.3.6. Mujeres informadas para defender sus derechos

## **6.1. Principales dificultades que enfrentan las mujeres de acuerdo a sus derechos**

Las problemáticas de las mujeres responden a problemáticas sociales y hasta de salud públicas, las que están determinadas por las concepciones de la igualdad anulando las necesidades específicas de las mujeres. Por lo tanto, los cambios en la vida de las mujeres están aplicados en el propio bastidor económico, político, social y cultural, mejorar sus condiciones de vida implica obligatoriamente transformaciones a muy distintos niveles. Los procesos de empoderamiento contemplan analizar y transformar diversos aspectos: división sexual del trabajo (público, privado), acceso, uso y control de los recursos, servicios y beneficios, relaciones con el poder (espacios y tipos de poder), condiciones para la toma de decisiones y el ejercicio del poder, etc.

La autonomía de las mujeres representa un elemento clave del desarrollo humano de los países, disponer de un trabajo remunerado forma parte de su empoderamiento sin embargo este trabajo debe garantizar las condiciones y oportunidades para su desarrollo.

El reconocimiento público de la contribución de las mujeres al desarrollo económico de una sociedad ha de transformarse en autonomía económica para ellas, es decir, en la capacidad a disponer de dinero que le permita controlar y mejorar sus condiciones de vida.

La perspectiva de género incorpora una visión crítica sobre el entramado de la organización social y de las relaciones entre las personas y los grupos, proponiendo cambios a nivel sociocultural, organizativo y contextual (uso y distribución de espacios, reparto de tareas y responsabilidades, etc.), a nivel relacional (uso del lenguaje, discursos, relaciones, etc.) y a nivel personal (uso del tiempo y del dinero, gustos y aficiones, etc.). Todos estos planos configuran y definen las relaciones sociales de las personas dentro de una misma cultura y entre culturas y todos están imbricados con el género. (ACSUR, 2013)

### 6.1.1. Relaciones laborales con igualdad y equidad de género

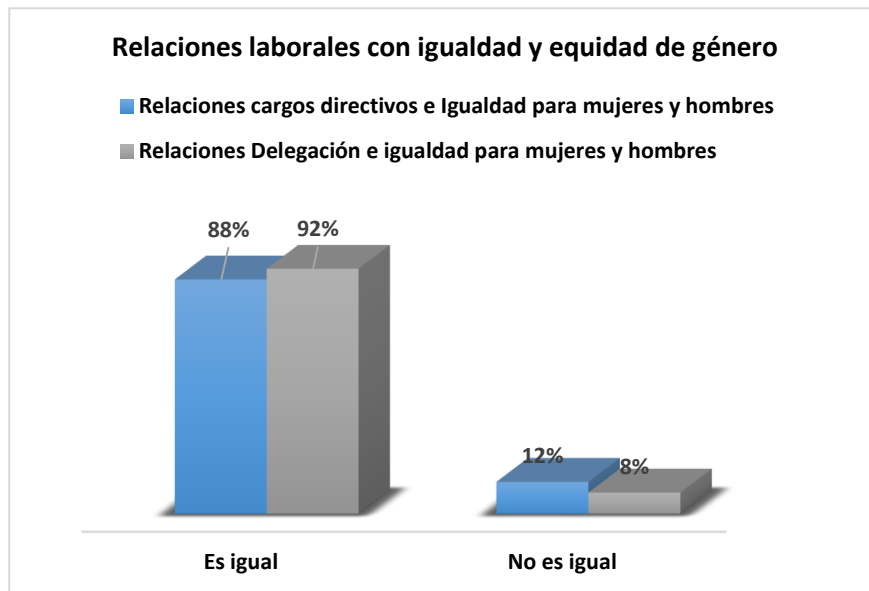
En las entrevistas se les planteaban dos interrogantes sobre las relaciones, la primera es si la relación que establecen las autoridades o los cargos directivos es por igual a hombres y mujeres y la segunda específicamente la relación entre el delegado institucional de ENACAL con mujeres y hombres servidores públicos de esta sede.

En ambas interrogantes los entrevistados coinciden en sus respuestas y es que en su mayoría argumentan que las relaciones no están determinadas por si son hombres y mujeres, por lo tanto, reciben igual trato, de igual manera desde la delegación institucional el trato hacia los servidores públicos o empleados con menor rango no está determinado por el sexo, son relaciones de compañeros, solidarias y hasta de manifestación de afecto y colegas como colaboradores todos de la misma institución, argumentan:

<i>“Nos tratan igual, no he visto que la diferencia de trato lo marque si soy hombre o mujer, nos tratan iguales.”</i>
<i>“A veces considero que eso no es un problema aquí en ENACAL, el trato o la relación lo establecen las funciones, por ser hombre o mujer aquí todos trabajamos y nos tratan igual desde la delegación.”</i>
<i>“Aquí nos llevamos bien, las relaciones son humanas, fraternas, de compañeros y no está determinada por si somos mujeres o somos hombres.”</i>
<i>“Las relaciones son bonitas, las relaciones no están determinadas ni por sexo, ni por cargo, son buenas las relaciones y buen trato de los jefes.”</i>

Sin embargo, en ambas interrogantes se encuentran datos similares, dos entrevistados en la primera y tres en la segunda argumentan que hay trato diferente para mujeres y hombres, así mismo expresan que la delegación hace distinción entre el trato que da a mujeres y hombres, en beneficio de ambos.

<i>“A veces hay consideraciones para los compañeros, bueno así lo he sentido yo”</i>
<i>“En las relaciones no debería de haber lugar para las personas por su condición de sexo o de posición económica.”</i>



### 6.1.2. Privilegios para hombres y mujeres en atención en servicios institucionales (café, Refrigerios, etc.)

Fue interesante conocer la atención que reciben mujeres y hombres en servicios institucionales como el café, refrigerio en actividades, celebraciones de efemérides, cumpleaños. De los 25 entrevistados, 23 (92%) manifestaron que si existen igual privilegios para hombres y mujeres en estas experiencias, que las compañeras encargadas tratan igual a ambos, sin embargo 2 (8%) entrevistados manifestaron que no existen igual privilegios a hombres y mujeres y expresan que siempre se les da atención privilegiada a los hombres, porque siempre estos esperan ser atendidos por las mujeres.

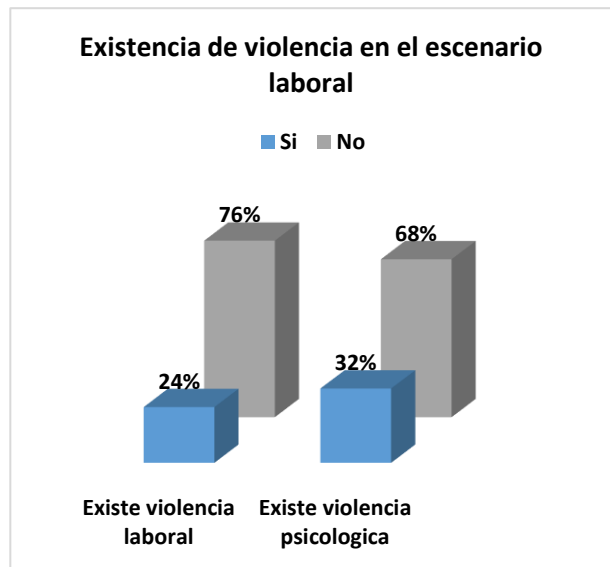
Los últimos argumentos se sustentan en la atribución a las mujeres de los roles de servicio para otros, situación que determina que muchas mujeres en las relaciones colectivas de mujeres y hombres sean quienes asumen los roles de servir a otros, atender a otros, por ejemplo: servir el café, partir el pastel.

### 6.1.3. Discriminación laboral por condición de género, intereses, necesidades, color, cargo

Para identificar la discriminación se abordó situación de violencia en el contexto institucional tanto en mujeres como a hombres, analizando la vinculación de sus experiencias cotidianas con la violencia laboral, 6 (24%) de los entrevistados manifestaron la existencia de la violencia laboral por condición de género, intereses, necesidades, color de piel y cargos, poniendo en evidencia que algunas problemáticas de relaciones humanas entre el personal están sostenidas en acciones discriminatorias influenciadas por representaciones sociales en su mayoría de género, expresando:

- *“Esto pasa por ser mujer”*
- *“Tenía que ser una mujer”*
- *“Esto pasa porque son hombres”*
- *“Todos los hombres son iguales, no sirven para nada”*

También 8(32%) de los entrevistados, argumentan la existencia de la violencia psicológica dentro del escenario de trabajo, manifestando en las relaciones personales de los trabajadores como algo cotidiano, a través de burlas, chistes y presión social.



## 6.2. Oportunidades y derechos para las mujeres y hombres en la institución

Cuando se habla de oportunidades y derechos es importante partir de la necesidad del reconocimiento de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres basado en principios de justicia social, oportunidades que son ya asumidas en las políticas de funcionamiento de las instituciones del estado, como es el caso de ENACAL, en este proceso implica las oportunidades de espacios de desarrollo que requieren las mujeres atendiendo sus necesidades específicas y el reconocimiento de sus capacidades las que están determinadas por las circunstancias por ejemplo Nicaragua 2017, su políticas gubernamentales priorizan la atención de las mujeres y las niñas.

Así lo menciona Martínez Becerra (2015) cuando argumento las propuestas de Sen, las capacidades se pueden entender como las circunstancias propicias en las que ciertas habilidades nos predisponen a lo que queremos. Las capacidades son una confluencia, en parte afortunada y en parte deliberada, de poderes para funcionar conforme a la vida que valoramos. Las capacidades son «las diversas combinaciones de funcionamientos que (una persona) puede conseguir» (Sen, 2000, pág. 99).

### **6.2.1. Contratación y divulgación de los puestos de trabajo disponibles**

La divulgación de los puestos de trabajo disponibles es un elemento que puede ser tomado en cuenta para analizar las experiencias prácticas y cotidianas de la institución en contra de la discriminación; de los 25 entrevistados, 21 (84%), expresaron que los empleos de ENACAL son divulgados en medios de comunicación y por lo tanto es una información pública, 3 (12 %) entrevistados expresaron que no son públicos y 1(4%) argumento que desconoce esta información.

### **6.2.2. Neutralidad de la divulgación de los puestos de trabajo**

También los entrevistados analizaron el contenido y neutralidad de los anuncios en término de género, 22 (88%) expresaron que los anuncios de licitación de empleos son neutrales en término de género y 3 (12%) consideran que no lo son.

A los entrevistados se les pidió el análisis desde sus perspectivas personal de la neutralidad de los contenidos de los anuncios o divulgación sobre empleos disponibles, en cuanto a términos de género; los entrevistados afirmaron que en su mayoría los anuncios se dirigen a mujeres y hombres sin exclusión a ningún sexo y edad, manejan un lenguaje asertivo y no discriminatorio.

Siendo importante mencionar que los anuncios publicitarios se sustentan en las experiencias de comunicación humana, como proceso mediante el cual las personas transmitimos información, así como nuestros sentimientos y pensamientos. También esta comunicación supone el aprendizaje y la utilización de códigos específicos para la

transmisión de mensajes y experiencias con el objeto de permitir a las personas relacionarse entre sí.

Al aplicar las brechas de género a los criterios mencionados por los entrevistados sobre las divulgaciones de las licitaciones de empleos, estos, aunque sean valorados neutrales en términos de género no aplican los criterios de las brechas de género como la división sexual del trabajo, responsabilidades entre personas de uno y otro sexo, conciliación de la vida profesional, personal y familiar, el acceso, uso y control de los recursos y beneficios (empleo, propiedad del capital, de la tierra, ingresos), la calidad del empleo. El empleo femenino presenta características diferenciadas con relación al masculino, tanto en el acceso y las formas de inserción como en los resultados obtenidos, la segregación vertical y horizontal y las libertades sindicales y diálogo social.

### **6.2.3. Igualdad salarial de hombres y mujeres en los mismos cargos**

El tema salarial fue abordado con los entrevistados indagando si las mujeres y hombres tienen iguales salarios ocupando los mismos cargos, en mayoría manifestaron que la situación salarial no está determinada por la condición de ser hombre o ser mujer; el tema de los salarios no es tema prohibido, los servidores públicos tienen conocimientos de los salarios estipulados por cargo.

*“Aquí el salario no está determinado por el sexo, es por el cargo, ganamos de acuerdo a las funciones que tenemos.”*

*“Tenemos salarios iguales si hacemos los mismos trabajos, no es el sexo que lo determina.”*

Es importante valorar las respuestas de los entrevistados, quienes argumentan que el tema del salario por condición de género no es una problemática organizativa de la institución, más bien consideran que han avanzado en el tema.

Según la resolución relativa a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra, 2012, en el párrafo 5 se detalla que mujeres y hombres tienen derecho a recibir una

remuneración igual por un trabajo de igual valor denominado habitualmente “igualdad salarial”. (Oelz , Olney , & Tomei, 2013, pág. 2)

La brecha de remuneración entre hombres y mujeres mide la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos el tema salarial, se convierte un reto para trabajar y responder a los intereses, necesidades, preocupaciones y experiencias de las mujeres y hombres y que estas sean integradas en la planificación y gerencia de los recursos en el marco del funcionamiento de las instituciones públicas como privadas.

#### **6.2.4. Procesos de formación profesional para mujeres y hombres**

##### **Utilización de criterios transparentes en la selección del personal a capacitarse**

En el funcionamiento de ENACAL se contempla el desarrollo de procesos de capacitaciones sistemáticas de acuerdo a sus funciones y roles a los servidores públicos que desempeñan en la institución. Los entrevistados en una gran mayoría manifestaron que existen criterios transparentes en la selección de los participantes en las capacitaciones, comprobando que cumplen como con la formación de los servidores públicos y aplica los criterios de forma transparente para su participación.

Se constató que muchos de los entrevistados han participado en capacitaciones diversas algunas facilitadas a lo interno de ENACAL y otros con experiencias desarrolladas por universidades como resultados de convenios y alianzas de trabajo entre ENACAL e instituciones académicas.

*“Participamos en capacitaciones técnicas y si estamos en la misma área nos mandan a mujeres y a hombres.”*

*“Todos vamos a las capacitaciones, en la empresa definen con claridad porque van unos primeros y otros después, porque no todos podemos ir porque la empresa tiene que garantizar su prioridad que es atender al pueblo.”*

*“Vamos a las capacitaciones y los cursos, a veces hay unos por más tiempo que otros depende si son postgrados o hasta maestrías.”*



Es importante destacar que las capacitaciones en una institución representan un proceso de inversión y trae beneficios a la persona y a la empresa, podemos mencionar algunos beneficios: Aumenta la eficacia organizacional, mejorar el conocimiento al puesto que se desempeña, por tanto, facilita la comprensión de las políticas de la empresa, facilita la promoción de los empleados, mejores relaciones entre empresa y empleado, incrementa la productividad y calidad del trabajo.

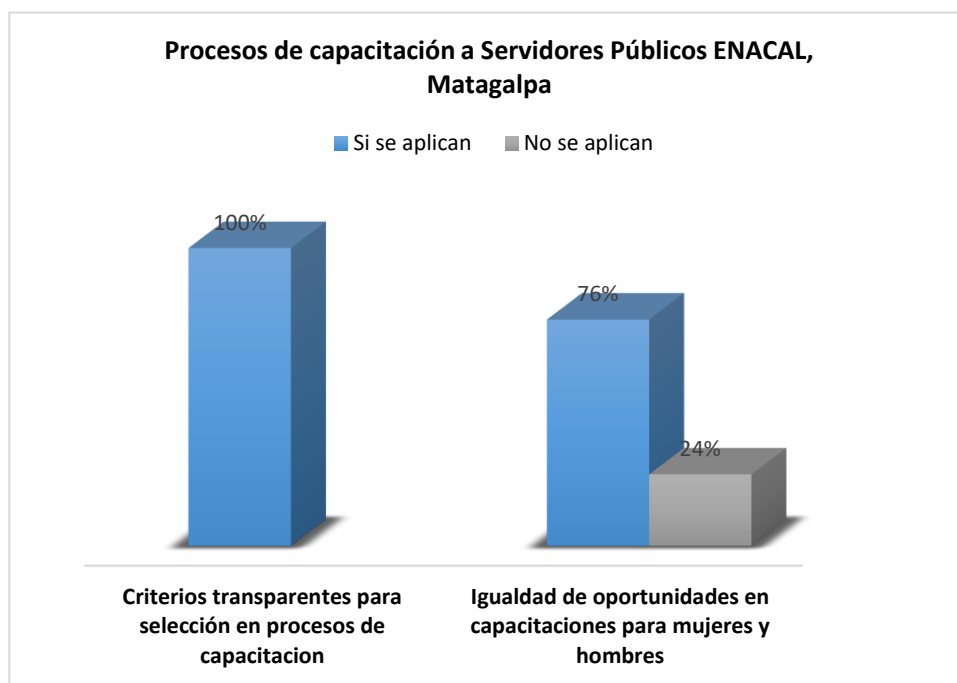
Aquí es relevante mencionar que, aunque a lo interno de la empresa se promueve la participación en las capacitaciones a mujeres y hombres con igualdad de condiciones, la mayoría de las mujeres dentro de su entorno familiar se encuentran con la doble jornada laboral referida al trabajo doméstico, cuidado y atención de las hijas e hijos; siendo limitantes en su integración plena en los procesos de formación, para la dedicación de tiempo y cumplimiento de responsabilidades como lo tienen los hombres.

Argumentos que son señalados por la OIT (2016) cuando refiere que en los países tanto de altos ingresos como de bajos ingresos, las mujeres siguen trabajando menos horas en un empleo remunerado, mientras que asumen la gran mayoría de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas. En promedio, en los países en los que existen datos pertinentes disponibles, las mujeres se encargan al menos dos veces y media más de estas labores que los hombres. Aunque esta desigualdad de género sigue siendo importante, ha disminuido con el tiempo, fundamentalmente porque se ha reducido en cierta medida el tiempo que dedican las mujeres a las tareas domésticas, mientras que apenas ha disminuido el tiempo que consagran al cuidado de sus hijos. Sin embargo, las mujeres continúan trabajando jornadas más largas que los hombres cuando se toma en consideración tanto el trabajo remunerado como no remunerado.

#### **6.2.5. Iguales oportunidades para mujeres y hombres en los procesos de capacitación**

En los procesos de capacitación también se analizaron las oportunidades para hombres y mujeres de ENACAL, 19 (76%) de los entrevistados manifestaron que si existen igual oportunidades en capacitarse tanto a hombres como mujeres y 6 (24%) expresaron que no existen igualdad de oportunidades al capacitarse, información que es contradictoria a la

implementación de criterios transparente argumentada por los entrevistados, situación que evidencia el incumplimiento de las normativas estipuladas en el reglamento interno de la institución en la decisión en algunos casos de los procesos de formación profesional, a pesar que la institución tenga estipulado el cumplimiento de la ley de igual derecho y oportunidades en mujeres y hombres.



#### 6.2.6. Estímulos para ascenso y promoción de mujeres y hombres dentro de la empresa

Se abordó los estímulos de ascenso o promociones a hombres y mujeres, y 20 (80%) de los entrevistados manifestaron que si existe en la empresa estímulos para ascenso y promoción y 5 (20%) entrevistados argumenten que no existe estímulos de ascenso y promoción de hombres y mujeres, que existen solo generales y dejando de un lado la igualdad y la equidad.

Sin embargo, los servidores públicos que argumentaron las existencias los estímulos de ascenso o promociones a hombres y mujeres, mencionaron también que están integradas en las normativas de funcionamiento de la institución.

Es relevante mencionar que en las relaciones sociales se ha logrado comprobar que la promoción de derechos y oportunidades a las mujeres en este caso de políticas de estímulo y ascenso con igualdad en ambos sexos no debe ser planteado como una opción general, estas requieren que los diagnósticos y evaluaciones de desempeño laboral deben de incluir las necesidades específicas y realidades de las mujeres, por ejemplo: Una mujer, Ingeniera Civil, 27 años de edad, madre de un hijo de 5 meses, no puede ser evaluada de la misma manera que un hombre, esta mujer probablemente este amamantando a su hijo, duerme menos horas que sus compañeros de trabajo, durante su jornada laboral requiere de tiempo para monitorear telefónicamente el cuidado de su hijo.

La OIT (2016) plantea que los estereotipos de género de las mujeres y las expectativas de la sociedad de que éstas asumirán mayores responsabilidades de cuidado, la falta de modelos de referencia, una cultura del trabajo que espera largas jornadas laborales, la infravaloración de las calificaciones tradicionalmente «femeninas», y unas medidas inadecuadas para conciliar la vida laboral y familiar limitan las posibilidades de que las mujeres superen la segregación y participen en igualdad de condiciones en la vida política, social y económica y en las decisiones conexas, y ostenten cargos de alto nivel.

A este respecto, las políticas de acción afirmativa, incluido el establecimiento de objetivos, metas o cuotas, representan una medida importante que pueden aplicar los gobiernos, los sindicatos, las organizaciones de empleadores y las empresas, con el fin de remediar la grave infrarrepresentación de las mujeres y sus preocupaciones en la toma de decisiones tanto en las empresas como en las sociedades. Además, los programas educativos, de divulgación y de información deben concebirse para alentar y permitir a las niñas, niños, y mujeres y hombres jóvenes aventurarse en mayor grado en campos de estudio y de trabajo no estereotipados. (OIT, 2016, pág. 11)

### **6.3. Aplicación de la política de género en la institución**

El enfoque de género y la transversalización de género se han vuelto un concepto dominante en el campo de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, no es fácil de definir en términos conceptuales y prácticas, que trasciende los compromisos institucionales

y jurídicos. Se encuentran visiones encontradas de lo que esta debe involucrar en los preceptos teóricos y sus aplicaciones prácticas.

La comprensión de este término afecta lo que se entiende por enfoque de género y transversalización de género, por lo tanto, la aplicación de las políticas de género, aunque estas sean construidas participativamente afecta su esencia práctica. Por lo tanto, la aplicación de las políticas de género en el contexto institucional implica deconstrucción de procesos de relaciones ya establecidos socialmente como el patriarcado, siendo necesario que la aplicación contemple fases que parten del establecimiento de medidas compensatorias para las mujeres o conocidas también como las acciones positivas.

Las acciones positivas constituyen estrategias destinada a establecer la igualdad de oportunidades, por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales perpetrados en los sistemas sociales, con una intencionalidad compensatoria de carácter temporal ya que la vigencia de éstas terminará en el momento en el que la situación de discriminación que tratan de corregir desaparezca

### **6.3.1. Conocimiento del contenido de la política de género**

Uno de los aspectos abordados con los 25 servidores públicos entrevistados de ENACAL fue el conocimiento de la Política de Género, de estos en su mayoría 24(96%) expresaron la existencia y definiéndola como un instrumento que contribuye a las relaciones humanas equitativas y justas del personal, sin embargo 1(4%) de los entrevistados manifestó desconocimiento de la existencia de este instrumento.

ENACAL como institución gubernamental cuenta con una política de género, instrumento rector para abordar las desigualdades entre mujeres y hombres, además permite integrar las oportunidades y necesidades específicas de desarrollo en las mujeres servidoras públicas de esta institución:

<b>Conocen la Política de Género</b>
<i>La política de género es la igualdad entre hombres y mujeres y ayuda a reducir las desigualdades. La política de género es un beneficio para los trabajadores porque deja planteados que nosotras las mujeres tenemos oportunidades en igualdad de condiciones que los hombres. Existe la política de género y sirve para mejorar las relaciones entre hombres y mujeres, la política señala que a todos se debe tratar por igual.</i>
<b>No conocen la Política de Género</b>
<i>No sé si existe, no conozco nada, yo creo que aquí no hay nada de eso.</i>

### 6.3.2. Dominio del contenido de la Política de Género

Se indagó con los entrevistados sobre el contenido de la política de género en ENACAL, de los 25 entrevistados, 23(92%) expresaron que conocen el contenido de este instrumento y 2(8%) manifestaron que desconocen el contenido de esta política.

Se profundizó con los 23 servidores públicos que manifestaron conocer la política y estos mencionaron algunos aspectos en función de: contratación, remuneración y condiciones laborales, oportunidades entre estos:

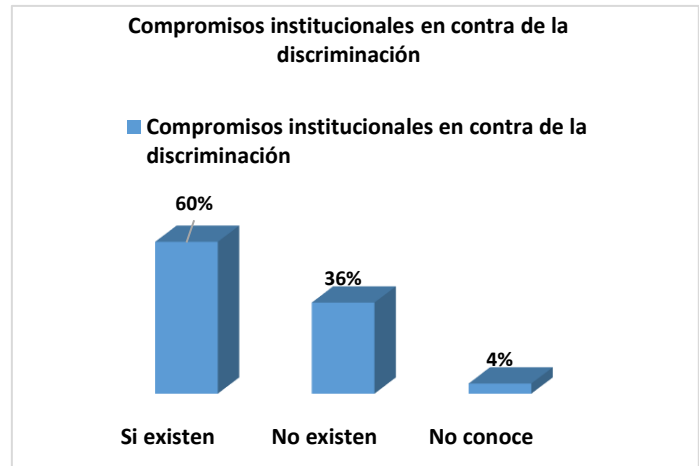
<i>“En los puestos institucionales, tienen que haber contratados y trabajando el 50% de hombres y el 50% de mujeres, logrando un equilibrio.”</i>
<i>“Igual salario para hombres y mujeres en el mismo cargo.”</i>
<i>“Las condiciones de trabajo deben ser iguales para todas y todos.”</i>
<i>“Las mujeres son capaces de desarrollarse de igual manera que los hombres solo hacen falta oportunidades tanto de hombres como de mujeres.”</i>

La información proporcionada por los entrevistados se encuentra planteado en el reglamento interno de ENACAL, forma parte de los lineamientos que mandata la política de género institucional, instrumento que es de conocimiento de la mayoría de los recursos humanos que laboran en la institución.

### 6.3.3. Compromisos institucionales contra la discriminación

En el proceso de la entrevista se abordó con los servidores públicos, los compromisos que la institución ha asumido en contra la discriminación en todos los aspectos, y se refieren 15(60%) de los entrevistados quienes afirmaron que la institución tiene compromisos contra la discriminación, 9(36%) manifiestan que la institución no tiene compromisos contra la discriminación y 1(4%) argumento desconocer si la institución tiene compromisos contra la discriminación.

Los entrevistados que afirmaron que la institución tiene compromisos mencionaron:



*“Existen compromisos institucionales de ENACAL contra la discriminación porque es una orientación del gobierno.”*

*“La igualdad de oportunidad y de trato permite que todas las personas desarrollen plenamente sus talentos y calificaciones de conformidad con sus aspiraciones y preferencias, y así gozar de igualdad, de acceso al empleo y de igualdad respecto de las condiciones de trabajo.”*

*“Es necesario promover la igualdad de oportunidades y de trato en el lugar de trabajo en todas las fases de la relación de trabajo, incluidas las prácticas de jubilación, relevos generacionales, retención, promoción, la remuneración, el acceso a la formación profesional y el desarrollo de las competencias.”*

### 6.3.4. Estrategias para la no discriminación y la igualdad en los puestos de trabajo

Al abordar la discriminación se consideró importante indagar sobre las estrategias que tiene la institución a la no discriminación y la promoción de la igualdad en los puestos de trabajo. Los servidores públicos entrevistados 7 (28%) expresaron que no existen estrategia definidas para la no discriminación y promoción de la igualdad sin embargo la mayoría de los entrevistados 18(72%) expresaron que si existen y mencionan algunas de estas:

*“Los salarios de nosotros son iguales y no importa si son mujeres y hombres”*

Es relevante mencionar que las estrategias para la no discriminación y la promoción de la igualdad implican necesariamente un proceso de formación al personal de una empresa, porque las estrategias deben asumirse en la práctica cotidiana de todos los servidores públicos de una institución.

Siendo fundamental el compromiso y la voluntad de un escenario de trabajo para garantizar el cumplimiento de los objetivos de igualdad, además tiene que ser liderado y asumido explícitamente por las delegaciones, formalizando este compromiso mediante.

### **6.3.5. Responsabilidades de los servidores públicos para la equidad de género**

En la promoción de la equidad de género se les consulto a los entrevistados sobre las responsabilidades de los servidores públicos en la institución, las respuestas de estos fueron diversas el 10(40%) entrevistados argumentan que si se asume la equidad de género como responsabilidad sin embargo consideran que esto es un compromiso primeramente personal y luego se visualiza en colectivo, 13(52%) entrevistados consideran que no es responsabilidad de cada servidor público y 2(8%) difieren de las anteriores y manifiestan que sea esta responsabilidad personal y colectiva, ninguno asume la promoción de la equidad de género.

Las respuestas visibilizan el desconocimiento teórico y práctico que tienen los servidores públicos sobre la equidad de género, asimismo los ubica en una situación de temor cuando se habla de responsabilidades de los servidores públicos en este tema. Si es válido destacar que la equidad de género no es una responsabilidad aislada de cada persona, esta requiere de compromisos colectivos y gerenciales que permitan trabajar por el cambio de concepciones, actitudes y prácticas en las relaciones tradicionales en los colectivos sociales y humanos.

<i>“La equidad de género debe ser asumida por cada uno, así debe ser.”</i>
<i>“Nadie es responsable de la equidad de género.”</i>
<i>“Considero que deben de ser los jefes, o todos, pero no puede ser responsabilidad de los trabajadores.”</i>
<i>“La equidad de género debe ser asumida por cada uno y por todos los trabajadores.”</i>

### 6.3.6. Mujeres informadas para defender sus derechos

Hablando de aplicación de políticas de género se consideró importante conocer si las mujeres servidoras públicas de ENACAL, Matagalpa cuentan con información sobre sus derechos y los procesos de demandas, 14 (56%) entrevistados expresaron que las mujeres manejan poca información para defender sus derechos y los otros entrevistados 11(44%) difieren porque manifestaron que las mujeres conocen información sobre sus derechos y también para defenderlos.

<i>"Hay mujeres que hablan de derechos, pero no saben cómo tramitar una pensión alimenticia"</i>
<i>"Muchas consideran conocen de sus derechos, pero son víctimas y no hacen nada."</i>
<i>"Hay mujeres que tienen mucha información y ayudan a otras para que hagan gestiones, aconsejan, pero no son todas."</i>
<i>"Aquí en la empresa hay mujeres que no saben qué hacer cuando tienen problemas de violencia."</i>

## CAPÍTULO VII. PROPUESTA PARA LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA DELEGACIÓN DE ENACAL-MATAGALPA.

El análisis de género nos ayuda a conocer, comprender y visibilizar las diferencias y desigualdades que pueden afectar la vida cotidiana y productiva de una institución en la búsqueda de reducir la brecha de desigualdades e inequidades entre hombres y mujeres, primeramente, será necesario hacer un diagnóstico, que refleje, de la manera más fiel posible, la situación de las mujeres en la empresa.

Todo esto implicará el desarrollo de estrategias de acción directas sobre el escenario de trabajo. Aquí se proponen algunas estrategias que se vinculan con la realidad y experiencia institucional:

### 1). Diagnóstico de Género

La información resultante del diagnóstico será la base para tomar decisiones en una dirección positiva en cuanto a transformar las relaciones. La integración de la igualdad y



equidad de género es un proceso que implica el cambio de concepciones, actitudes y prácticas en las relaciones sociales, es decir, no es suficiente con evidenciar los problemas que representan en la sociedad las desigualdades de género, es necesario tomar conciencia sobre la representación emocional de las brechas de género en la vida de mujeres y hombres, esto es un proceso que nos obliga a transformar el entorno, actuando de manera responsable y avanzar en términos de la igualdad en búsqueda de la equidad.

## **2). Impulsar un programa de formación teórica y práctica de la igualdad y equidad de género como un proceso sistemático.**

Establecer los medios y velar porque todas las áreas o direcciones de la institución incluyan la dimensión de la igualdad y la equidad de género. Siendo necesaria la puesta en marcha de un programa específico de formación e intervención a medio plazo, que incluya el conocimiento de los instrumentos institucionales para la promoción de la igualdad y equidad de género.

La aplicación de la política de género de la institución, implica, la revisión de los instrumentos en el organigrama y funcionamiento de la institución, seguido de acciones de formación y sensibilización.

### **Aplicar el enfoque de género de manera sistemática significa:**

- ✓ Introducirlo a través de todo el quehacer de la institución: desde la elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de la política.
- ✓ Desarrollar las herramientas del análisis de género en el organigrama hasta la revisión de todo el documento existente (Reglamento, Interno, Manual de Ética, Proceso de Contrataciones, etc.) con el propósito de sentar las bases para un escenario de relaciones de igualdad y equidad.
- ✓ Que se comprendan, interioricen y apliquen de manera sistemática las herramientas del análisis de género: básicamente, las diferencias en los roles de género y las desigualdades de género.
- ✓ Que abarque e integre todos los niveles de gestión y toma de decisiones.
- ✓ Que se asignen y contemplen en la planificación acciones compensatorias que atiendan las necesidades específicas y realidades de las mujeres.

## ¿Cómo se realiza?

Con la puesta en práctica de la estrategia de transversalización de género, que incluye:

Un proceso participativo de consultas para la aplicación y evaluación de la política de género.

- ✓ Que la política de género, integre atención particular para las necesidades específicas de las mujeres, como la adopción de principios de trabajo y los medios necesarios en su puesta en práctica de manera sostenida y transversal en toda la actividad institucional.
- ✓ La asignación de recursos humanos, materiales y financieros específicos.
- ✓ La creación de una unidad específica para la movilización sistemático y permanente del tema de género, que impulse todo el proceso y trabaje mediante un sistema de red.
- ✓ La adopción de procedimientos y metodología adecuadas a las particularidades de la institución como empresa productiva y comprometida con la salud del pueblo.
- ✓ Formación y sensibilización en género.
- ✓ Ejecución, seguimiento y evaluación de la Política de Género.

### **3) Promover una participación equitativa e inclusiva**

La participación de mujeres y hombres será de vital importancia para la transformación de las relaciones sociales asumidas de generación en generación. Mujeres y hombres no se desempeñan de igual manera en la sociedad porque las oportunidades que tiene son desiguales y potencias la discriminación de género. La participación en condiciones de igualdad, equidad e inclusión incluyen procesos de selección transparentes, acciones positivas, afirmativas y compensatorias para la participación de las mujeres.

#### **Cómo se puede aplicar:**

La manera en que mujeres y hombres participan dentro de la institución, es un indicador importante de su compromiso con las cuestiones de igualdad de género. Existen diversos sistemas de análisis aplicables en este sentido que tienden a establecer el modo en que hombres y mujeres se insertan laboralmente, sus condiciones respectivas de trabajo, las existencias de acciones positivas y políticas de conciliación dentro de la institución, etc.

Estas son algunas de las preguntas que pueden guiar el análisis:

- ✓ ¿Cuántos hombres y mujeres trabajan en cada área, departamento, unidad? ¿Por qué?
- ✓ ¿Son los procesos de selección de personal para contratación objetivos, respetuosos y coherentes con las políticas de género?
- ✓ ¿Cuáles son las características de los trabajos desempeñados por cada grupo: ¿nivel de responsabilidad, tipos de contrato, salario y condiciones laborales, permanencia, ...? ¿Por qué?
- ✓ ¿Existen “formas de hacer” diferentes el trabajo por parte de hombres y mujeres? ¿Por qué?
- ✓ ¿Existen medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en la institución? ¿Por qué?
- ✓ ¿Existe algún tipo de medidas de acción positiva en la institución dirigida a velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo?

#### **4) Atender intereses estratégicos de género y promover el empoderamiento**

Cuando se trata de progresar hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no es suficiente con atender las necesidades inmediatas sin abordar las causas de la desigualdad.

El análisis de género nos ayuda a comprender las diferencias de poder y los mecanismos de subordinación de las mujeres. Cambiar tales diferencias y revertir esos mecanismos supone atender los llamados intereses estratégicos de género, que tienen más que ver con cambios culturales y estructurales que con la atención de los meros síntomas de la desigualdad.

El análisis de la calidad de la participación en las instituciones es imprescindible desde una perspectiva de género. La mera presencia de mujeres en algunos cargos en la institución no asegura que sus necesidades y opiniones sean tomadas en consideración, ni que la calidad de su participación produzca mayor autonomía y poder para ellas en las relaciones de género.

Se puede mejorar la calidad de la participación de las mujeres como servidoras públicas, y aun así no modificar básicamente las condiciones de desigualdad si éstas siguen careciendo del nivel de control necesario sobre sus beneficios, y sobre los procesos de promoción o capacitación. Desde su posición en el puesto, las mujeres están, siendo consultadas sobre

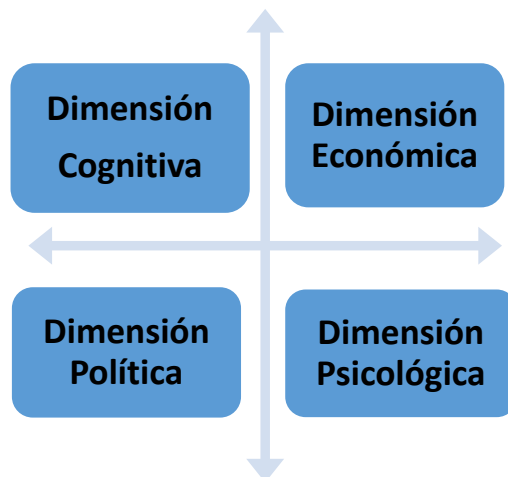
sus problemas y necesidades, aunque no necesariamente sobre el contexto, el análisis o las alternativas de solución. Son estimuladas a conocer sobre sus derechos, atender sus propias necesidades, planificar soluciones en sus problemas y asumir responsabilidades en la institución.

### **¿Qué significa el empoderamiento en las relaciones de género?**

Es el proceso mediante el cual las mujeres ganan la confianza, los recursos y la fuerza necesaria para enfrentar las condiciones de desigualdad que les afectan y cambiar su posición en las relaciones de género y ello, tanto en el Estado, como en el mercado, la comunidad o el hogar.

El empoderamiento es un proceso complejo, que incluye múltiples dimensiones, incluida la subjetiva, es un deber de las instituciones, contribuir a generar las condiciones en relación a alguna de sus dimensiones, pero está claro que no es algo que se otorgue desde afuera, sino que ha de ser autogenerado.

Por ejemplo, el proceso que recorre una mujer para denunciar la violencia de la que está siendo objeto, es personal y único. La institución puede facilitar o contribuir a ese proceso: facilitando información, asesoramiento, apoyo, medios, acompañamiento, etc. Sin embargo, la decisión de enfrentar el problema es propia y personal, depende de las distintas dimensiones que detallamos a continuación, de forma específica y con distinto peso a cada caso.



**1. Dimensión cognitiva:** se refiere a la comprensión de las condiciones y causas de la subordinación, tanto en el hogar como en el contexto social. Incluye la realización de opciones que pueden ir en contra de las expectativas culturales y las normas sociales. La educación, la formación y la información son medios importantes de esta dimensión.

**2. Dimensión económica:** requiere que las mujeres tengan acceso y control sobre los recursos productivos, de manera que se asegure un cierto grado de autonomía financiera. Sin embargo, es importante constatar que los cambios en la balanza del poder económico (la tan reivindicada independencia económica de las mujeres) no alteran necesariamente los roles tradicionales de género o las normas sociales.

**3. Dimensión política:** implica la participación de las mujeres en los movimientos sociales, los partidos políticos y la determinación de sus propios intereses de género en la esfera política, de modo que impulsen y determinen el cambio social.

**4. Dimensión psicológica (subjetiva):** incluye la creencia en uno mismo y su capacidad para actuar en todos los niveles necesarios (personales y sociales) en transformar la posición de subordinación en las relaciones de género. Esta es una dimensión clave que escasamente se considera como limitante de la participación de las mujeres y, muchas veces se utiliza como justificante de que “son las mujeres las que no quieren cambiar”.

#### **Proceso para el análisis o valoración del enfoque de género en una institución**



- ❖ **Diagnóstico:** Implica un análisis detallado y estructurado por áreas (selección, formación, promoción, conciliación, salarios, etc.) en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se elabora el informe de diagnóstico.
- ❖ **Plan de acción positiva:** A la vista del mencionado informe de diagnóstico se realizará una propuesta de plan con acciones de carácter general que deberán ser concretadas por la empresa, para adecuarlas a los recursos y especificidades de la misma. De esta manera quedará elaborado definitivamente el plan de acción positiva.
- ❖ **Evaluación:** Trascurrido el plazo acordado en la implementación del plan de acción positiva, se realizará un informe de valoración de cara a la comprobación del grado de implantación de las medidas previstas y los resultados obtenidos.
- ❖ **Seguimiento:** Evaluación del plan, no es, sin embargo, el final del proceso, sino que constituye un punto de partida, en que la institución comience a desarrollar su compromiso de seguir trabajando a favor de la igualdad.

## 5. Herramientas para el diagnóstico

Para garantizar que el diagnóstico sea de forma efectiva, se propone una herramienta con el objeto de facilitar a cualquier institución dar respuesta a la pregunta ¿cómo está la institución en cuanto al enfoque de género?

En el caso de ENACAL, Matagalpa se puede usar la clasificación de tres ámbitos dentro de los cuales podrán identificar los problemas y las posibles sugerencias o medidas orientadas a implementar el plan de acción positivo para lograr la equidad de género en la institución.

Estos ámbitos son los siguientes: Recursos humanos; *capacitación y desarrollo*; sistemas retributivos y de compensaciones; conciliación familiar y beneficios especiales y diagnóstico sobre compromiso, participación y difusión.

## Recursos Humanos (Reclutamiento y selección de personal)

En este ámbito se identifican los problemas y definen aquellas prácticas relacionadas con la gestión del personal en el ENACAL, Matagalpa como empresas. Sugerimos medidas y buenas prácticas asociadas a las siguientes funciones de recursos humanos: reclutamiento y selección de personal, capacitación y desarrollo, sistemas retributivos y de compensaciones.

### 5.1 – Matriz de diagnóstico sobre reclutamiento y selección de personal

Posibles problemas observados	Sugerencias de medidas para incorporarlas en plan de acción positiva
Contratación sólo de hombres, para cubrir funciones que no requieren características masculinas en su realización.	Revisar los procedimientos de contratación y promoción, estableciendo políticas explícitas y escritas de equidad de género, tanto el reclutamiento como en la selección del personal, verificando que la forma en que se estructuran estas políticas sea consistente con la legislación vigente.
Consideración de las mujeres únicamente para cargos que no impliquen toma de decisiones o responsabilidades importantes.	Asegurar que los o las seleccionan al personal estén capacitados/as y comprometidos/as con la equidad de género, teniendo en cuenta que contar con mujeres para la selección de personal no garantiza la no ocurrencia de discriminaciones. Evaluar la composición, por sexo y por cargo, de la presencia de hombres y mujeres en las distintas áreas o Direcciones de la empresa. Definir metas, progresivas en el tiempo, para asegurar una mayor presencia de mujeres en cargos directivos.

### 5.2 – Matriz de diagnóstico sobre capacitación y desarrollo

Posibles problemas observados	Sugerencias de medidas para incorporarlas en plan de acción positiva
Límites en las posibilidades de ascenso de las mujeres en la empresa, a altos cargos gerenciales.	Identificar los obstáculos que entorpecen las posibilidades de desarrollo de carrera de las mujeres y hacer los cambios que corresponda analizando, por una parte, las políticas explícitas para las promociones y, por otra, lo que ha constituido la práctica habitual de la empresa en cuanto a los ascensos. Rotar a mujeres en diferentes funciones para que amplíen sus competencias. Incorporar a las mujeres más competentes en los proyectos o programas de desarrollo.

<p>Programación de las capacitaciones fuera de los horarios de trabajo, privando a las mujeres de participar, dado que deben cumplir labores familiares.</p>	<p>Programar actividades de capacitación en horarios que permitan la asistencia de las mujeres. El cuidado de los hijos/as y las labores domésticas, en una sociedad moderna, deben ser una responsabilidad compartida entre mujeres y hombres; pero dado que todavía hay muchos casos en que la doble jornada de las mujeres es una realidad, si los horarios de los cursos se fijan fuera de la jornada laboral, muchas de ellas quedarán excluidas.</p> <p>Buscar metodologías alternativas de capacitación, como, por ejemplo, la capacitación a distancia (manuales autodidácticos u otros). Esto permitiría que las mujeres tengan otras oportunidades de perfeccionamiento.</p>
--	--

### 5.3 – Matriz de diagnóstico sobre sistemas retributivos y de compensaciones

Posibles problemas observados	Sugerencias de medidas para incorporarlas en plan de acción positiva
<p>Mujeres y hombres ocupando un mismo cargo y con nivel similar de calificación, perciben remuneraciones inferiores a los hombres.</p>	<p>Ajustar los salarios de manera que los trabajos que tienen el mismo valor estén igualmente compensados a trabajadoras y trabajadores.</p> <p>Analizar las diferencias de las remuneraciones, entre hombres y mujeres, por Área o Dirección (administrativos, técnicos y profesionales, gerenciales, etc.), a definir un plan de regularizaciones que apunte a la equidad de género.</p>

### 5.4 – Matriz de diagnóstico sobre conciliación familiar y beneficios especiales

Posibles problemas observados	Sugerencias de medidas para incorporarlas en plan de acción positiva
<p>La práctica de sostener un régimen inflexible para los permisos especiales.</p>	<p>Acordar con los trabajadores/as el diseño de un sistema de permisos especiales, en el cual no se vean lesionados los intereses de la empresa, pero que, a su vez, permita que eventualmente puedan participar en actividades extra-laborales que su vida familiar exige.</p> <p>La exigencia de compensar completamente las horas utilizadas en dicho permiso, excluye la posibilidad de abusos en el caso de esta medida.</p> <p>Establecer cierta cantidad de horas anuales para trámites personales y/o familiares (consultas médicas, obligaciones escolares de los/as hijos/as).</p> <p>En este caso y al igual que en la medida anterior, debe establecerse un mecanismo a compensar las horas utilizadas en dicho permiso.</p>



<p>La práctica de mantener un sistema inflexible en los horarios de la jornada de trabajo, dificulta a trabajadores y trabajadoras conciliar su vida laboral con los requerimientos familiares.</p>	<p>Introducir horarios de trabajo flexibles (en la medida que la empresa lo permita) y garantizar que quienes opten por esta modalidad no sean penalizados/as. Flexibilizar los horarios de trabajo o realizar modificaciones a la forma de trabajar (al menos en algunas áreas), podría impactar positivamente en los/as trabajadores/as.</p> <p>Se sugiere empezar con pruebas “piloto”, (con algunas personas) para analizar el funcionamiento de estas medidas. En las mujeres, puede significar un reconocimiento e incentivo a su responsabilidad y compromiso, y otras empresas, un modelo a seguir.</p> <p>Evaluar la factibilidad de ofrecer formas alternativas de trabajo a hombres y mujeres de la empresa (teletrabajo, trabajo desde el domicilio, trabajo por objetivos, etc.) en la medida que sus funciones lo permitan.</p>
<p>Inflexibilidad para atender los requerimientos de las mujeres durante la crianza de sus hijos e hijas, especialmente durante los primeros meses.</p>	<p>Proporcionar prestaciones por maternidad que superen el mínimo legal establecido, como un incentivo para un mayor compromiso con la empresa.</p>
<p>No se resguarda el trabajo o condiciones laborales, a las trabajadoras y/o trabajadores que se ausentan por razones personales (en conformidad con la ley).</p>	<p>Garantizar la conservación del puesto u otro de igual o superior nivel, a los/as trabajadores/as que se reincorporen tras un permiso por una larga ausencia (por maternidad/paternidad, razones de salud, etc.).</p> <p>Incorporar esta medida en las políticas explícitas de la empresa.</p>
<p>Muchas mujeres renuncian a su derecho de amamantamiento o lo cambian ajustando la entrada o salida del trabajo, principalmente por el costo de locomoción.</p>	<p>Facilitar convenios de transporte a las trabajadoras que se encuentran amamantando.</p>

### 5.5 Matriz de diagnóstico sobre compromiso, participación y difusión

Posibles problemas observados	Sugerencias de medidas para incorporarlas en plan de acción positiva
<p>Establecimiento de prácticas laborales sin la concurrencia de los/as trabajadores/as.</p> <p>No recoger de manera periódica la opinión sobre el impacto de la aplicación de las medidas a los eventuales beneficiados/as.</p>	<p>Realizar de manera periódica (una vez al año, por ejemplo) una encuesta anónima de fácil y rápida respuesta, entre los servidores y servidoras públicas, y conocer sus opiniones sobre: sus necesidades específicas, las medidas que se pretenden implementar en la empresa y la evaluación que hacen sobre las medidas que se llevan a cabo, para determinar su real impacto.</p> <p>A partir de los resultados de la encuesta, verificar qué medidas, asociadas a la equidad de género les parecen más relevantes, y conocer la evaluación de las prácticas</p>

	<p>implementadas, a considerar en las nuevas decisiones que se tomen.</p> <p>Comprometer a los diferentes actores sociales, al interior de la empresa, en la búsqueda activa de la equidad entre trabajadoras y trabajadores, involucrando, en múltiples instancias, a los diferentes actores de la empresa, enfatizando en la presencia y compromiso de los líderes de opinión.</p> <p>Aprovechar las reuniones, tanto de trabajo como extra-laborales, para promover la equidad de género.</p> <p>Responsabilizar a todos los directivos en la consecución de la igualdad de oportunidades en los hombres y las mujeres de la empresa, valorando y recompensando sus logros al respecto.</p> <p>Fijar objetivos medibles y plazos concretos para conseguir la igualdad de género e integrar estos objetivos en la planificación de la empresa.</p>
<p>El desconocimiento de los trabajadores y de las trabajadoras, de temas asociados a la equidad de género, tales como la ley de 779 y Ley de derechos de igual y oportunidades.</p>	<p>Definir un conjunto de acciones o programas para difundir los temas y prácticas relacionadas con la equidad de género al interior de la empresa, a través de los cuales se promueva conocer, los derechos y deberes laborales a las trabajadoras y trabajadores, especialmente las normas recientes (ley de 779 y Ley de derechos de igual y oportunidades.)</p> <p>Desarrollar programas de capacitación sobre el tema.</p>

## VIII. CONCLUSIONES

Después de analizar los resultados obtenidos en esta investigación, se puede concluir que:

1. Para la aplicación de la política de género, es determinante concebir procesos colectivos de conocimiento y apropiación que permita que mujeres y hombres aprovechen de las oportunidades que un instrumento de este tipo implica en la vida organizacional.
2. Las relaciones entre los servidores públicos en la institución no están determinadas por su condición de ser mujeres y ser hombres, las relaciones son de compañerismo, solidarias y hasta de manifestación de afecto entre colegas como colaboradores todos de la misma institución, estas se expresan en momentos de enfermedad, de muertes de familiares.
3. A nivel institucional siempre vinculadas a las relaciones entre el personal, la atención que reciben mujeres y hombres en servicios institucionales como el café, refrigerio en actividades (capacitaciones, reuniones, etc.), celebraciones de efemérides, cumpleaños es sin privilegios por condición de sexo, sin embargo, las mujeres manifiestan que algunos de sus compañeros de trabajo esperan ser atendidos por las mujeres.
4. Al abordar la existencia de la violencia laboral (entre compañeros) por condición de género, argumentan que no se pone en práctica, sin embargo, se pone en evidencia que algunas problemáticas de relaciones humanas entre el personal están sostenidas en acciones discriminatorias influenciadas por representaciones sociales en su mayoría de género.
5. Los entrevistados manifestaron que hay neutralidad de género en las divulgaciones o licitaciones de puestos disponibles, sin embargo, estas divulgaciones no llenan los requisitos de los anuncios neutrales de género según las brechas de género para la inclusión laboral, por ejemplo, la mayoría de los anuncios no plantean la conciliación de la vida profesional, personal y familiar; a nivel de la calidad del empleo tampoco presenta características diferenciadas con relación al masculino, tanto en el acceso y las formas de inserción como en los resultados obtenidos.
6. No se cuenta con el plan estratégico de capacitación, es necesario, elaborar el plan estratégico de capacitación de forma conjunta (Representante de los y las trabajadores, Dirección y recursos humanos), donde se identifiquen las prioridades de acuerdo a

cargos y funciones, pero principalmente, que se identifiquen los obstáculos que entorpecen el desarrollo profesional y especialización de las mujeres.

7. Los entrevistados manifestaron que hay neutralidad de género en las divulgaciones de empleos, sin embargo, estas divulgaciones no llenan los requisitos de los anuncios neutrales de género según las brechas de género para la inclusión laboral, por ejemplo, la mayoría de los anuncios no plantean la conciliación de la vida profesional, personal y familiar; a nivel de la calidad del empleo tampoco presenta características diferenciadas con relación al masculino, tanto en el acceso y las formas de inserción como en los resultados obtenidos.
8. Administrativamente mujeres y hombres tienen igualdad en el tema de los salarios, aunque no se abordó otros incentivos que en la institución también existen según convenios para hombres y mujeres según sus funciones.
9. En la institución existen criterios transparentes para las capacitaciones y formación del personal, sin distinto de condición de género, es importante analizar que las mujeres tienen las oportunidades no se toma en cuenta las necesidades específicas, la mayoría de las mujeres asumen dobles jornadas laborales (familia, hijas/os, trabajo) que representan mayores responsabilidades, limitación de tiempo y hasta rendimiento en sus procesos de formación profesional (cursos, capacitaciones, talleres, especialidades y maestrías).
10. ENACAL no tiene planteado la práctica de políticas de acción afirmativa para las mujeres por su condición social de desigualdad, las que son fundamentales para trabajar la igualdad y equidad de género como la plantea la política de género. Por ejemplo: la definición de estímulos, ascenso y promoción laboral de mujeres y hombres.
11. Los servidores públicos de ENACAL, manifestaron que tiene conocimientos de la política institucional de género, no obstante, desconocen su contenido, siendo necesario que la institución planifique momentos de capacitación para el conocimiento de las normativas entre ellas la política de género.
12. Institucionalmente no existen planteamientos y compromisos para la discriminación de género porque no existen tampoco estrategias definidas y por lo tanto el tema de las desigualdades de género no es un tema de discusión o de debate, por lo tanto, no se ha trabajado por la sensibilización del personal con la equidad de género, la política se ve

como un lineamiento que no se ha llevado a operativizar en la práctica de relaciones cotidianas.

13. Los compromisos con la equidad de género son actitudes y prácticas que requieren la afluencia del colectivo, un colectivo institucional que promueva la reflexión y análisis de las implicaciones empresariales de las desigualdades de género, deconstrucción de las relaciones de desigualdad de género influyendo en la vida personal de cada servidor público en sus relaciones familiares y comunitarias.
14. A nivel de los conocimientos que tienen las mujeres servidoras públicas de ENACAL sobre sus derechos, se encuentran dos grupos, un grupo que tiene alguna información y que frente a problemáticas de la familia se encuentran indefensas por desconocimiento de los procedimientos que requieren; el segundo grupo son mujeres informadas con conocimientos de los procedimientos y con disposición de apoyar y acompañar a sus colegas para la defensoría.

## **IX. RECOMENDACIONES.**

Se recomienda a ENACAL, Matagalpa, tomar en cuenta los siguientes aspectos en la incorporación del enfoque de género:

1. ENACAL, Matagalpa como institución, debe asumir el compromiso de la incorporación de la perspectiva de género, lo que implica revisar todos los documentos y normativas administrativas y de funcionamiento que rigen su labor entre ellos: Reglamento Interno, el diseño de los lugares de trabajo, la organización de la estructura empresarial y la concepción de los objetivos, misión, visión y funcionamiento general de la empresa, deberán cuidar de no reproducir tales estereotipos.
2. ENACAL, Matagalpa, debe garantizar la igualdad de oportunidades en la selección y promoción del personal: con el objetivo de evitar la discriminación basada en prejuicios contruidos a través de valoraciones infundadas de las capacidades de hombres y mujeres a desarrollar determinados trabajos u ocupaciones, es necesario garantizar la igualdad de oportunidad tanto a la hora de seleccionar al nuevo personal, como al promocionar al personal incorporado.
3. Se debe hacer un proceso para organizar el tiempo de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que la empresa presta a las necesidades de los y las servidores(as) y públicos: El diseño de los lugares de trabajo y la organización de la estructura empresarial usualmente no tienen en cuenta que los ciclos vitales de las mujeres y de los hombres son diferentes.
4. Garantizar la igualdad salarial: independiente de las funciones y roles que asuman se debe de velar por la igualdad y equidad salarial como principio de la política de género.
5. La aplicación de la política de género, implica la implantación de un modelo de igualdad de género institucional que conlleve a desarrollar un proceso de revisión y mejora continua de las relaciones empresariales, orientado a la consecución de la igualdad y la eliminación de las discriminaciones, utilizando herramientas de evaluación para estos procesos (Ver Anexo No. 2).

6. Se debe elaborar el plan estratégico de capacitación de forma conjunta (Representante de los y las trabajadores, Dirección y RRHH), donde se identifiquen las prioridades de acuerdo a cargos y funciones, pero principalmente, que se identifiquen los obstáculos que entorpecen el desarrollo profesional y especialización de las mujeres.
7. Desarrollar e impulsar una sensibilización de la igualdad: Las medidas y políticas de recursos humanos no deben ser diferentes la Guía para la incorporación de políticas de igualdad de género en hombres y mujeres, sino que se deben dirigir a ambos por igual. Así, por ejemplo, los permisos, las excedencias, la flexibilidad en los horarios, entre otros; deben ser medidas que se planteen tanto para hombres como mujeres, sin suponer, por ejemplo, que si un hijo debe ir al médico será la madre quien lo acompañe. Las medidas de conciliación orientadas a mejorar la distribución personal del tiempo entre el trabajo y la vida privada deben dirigirse, adoptarse y promoverse a ser usadas por hombres y mujeres por igual.
8. La aplicación efectiva de la política de género, implica a lo interno de la institución transformaciones en las concepciones, actitudes y prácticas, que partan del establecimiento de medidas compensatorias que constituyan estrategias destinada a establecer la igualdad de oportunidades con una intencionalidad compensatoria de carácter temporal ya que la vigencia de éstas terminará en el momento en el que la situación de discriminación que tratan de corregir desaparezca.
9. La aplicación de las políticas de género requiere de compromisos institucionales en definición de un plan operativo para su funcionamiento, específicamente se requiere de políticas de acción afirmativa que prioricen las oportunidades a las mujeres.
10. Es necesario desarrollar acciones colectivas, grupos de autoayuda dirigido a la formación de los servidores públicos en derechos humanos (derechos de familia, prevención de violencia, ley de igualdad y oportunidad).

## X - REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acción RSE. (2009). *Guía para la equidad de género en las empresas*. Santiago, Chile. Recuperado el 6 de Junio de 2017, de [http://www.centroscomunitariosdeaprendizaje.org.mx/sites/default/files/guia\\_para\\_impulsar\\_la\\_equidad.pdf](http://www.centroscomunitariosdeaprendizaje.org.mx/sites/default/files/guia_para_impulsar_la_equidad.pdf)
- ACSUR. (2013). *Género en la Educación para el Desarrollo. Abriendo la Mirada a la Interculturalidad, Pueblos Indígenas, Soberanía Alimentaria y Educación para la Paz*. Madrid: Lankopi SA.
- Acuña Martínez, J., & Illescas Hidalgo, R. E. (2015). *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/709/70946592002/>
- Altamirano, A. J. (2012). *Impacto de la economía solidaria en grupos de mujeres de los barrios del distrito Ilque reciben financiamiento del programa de microcrédito "Usura Cero" en la ciudad de Estelí al tercer trimestre del año 2012*. Estelí: FAREM- ESTELÍ.
- Álvarez Amador, C., Grunberg, J., & Álvarez Arzate, M. D. (2013). *CIENCIA E INTERCULTURALIDAD*. Obtenido de <https://www.lamjol.info/index.php/RCI/article/viewFile/1281/1107>
- Argote Rodríguez, L. Á. (2014). *Pontificia Universidad Javeriana Bogota*. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15878/ArgoteRodriguezLuisAngeI2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (2013). *APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DEL PODER LEGISLATIVO*. Recuperado el 6 de julio de 2017, de legislativo), (Resolución J.D. No. 07-2013: Aprobación de la política de género del poder
- Asamblea Nacional de Nicaragua. (<http://www.asamblea.gob.ni/ugenero/LEGISLACION%20NACIONAL%20DE%20GENERO.pdf> de Septiembre de 2014). Marco Jurídico Nacional Nicaragüense en Materia de Género.
- Asamblea Nacional de República de Nicaragua. (07 de Agosto de 2002). Ley 438. Managua, Nicaragua.
- Atto, H. (1968). *Historia de las Formas Políticas*. Madrid: Revista de Occidente.
- Barquet, M., & Benitez Silva, A. (2012). *Colección Equidad de Género y Democracia Vol 4*. Obtenido de <http://observatoriomujeres.iedf.org.mx/observatorio/publicaciones/04.pdf>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación. Tercera Edición*. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Blacutt, M. (2006). *Desarrollo Local complementario*. Oregon: University of Oregon.
- Blandón, E. G. (2013). *Impacto del Programa Usura Cero en el desarrollo económico de las empresarias del distrito N°3 de la ciudad de Estelí, en el semestre del 2013*. Estelí: FAREM-ESTELÍ.
- Cacique, I. (2010). Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia. *Revista Mexicana de sociología*, 38,39,40.



- Cann, O. (2015). *Informe Global de la Brecha de Género 2015*. Obtenido de <https://www.weforum.org/es/agenda/2015/11/informe-global-de-la-brecha-de-genero-2015/>
- Castillo Herrera, B. (Septiembre de 2015). Seminario de investigacio I y II. *Seminario de investigacio I y II*. Esteli, Esteli, Nicaragua: FAREM-ESTELÍ.
- Chamorro, M. J. (2014). OIT. San Jose : OIT. Obtenido de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_326274.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf)
- Cisneros Farías, G. (2006). *Enciclopedia Jurídico*. México: Editorial Trillas, S. A. de C. V. .
- Contreras, E. R. (2013). *El concepto de estrategia como fundamento de la planeacion estrategica*. Sucre Colombia.
- Cruz, T. (12 de Febrero de 2016). *USURA CERO*. Estelí: Estelí.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (Undécima Edición ed.). Nueva York.
- De la Cruz, C. (2009). *Políticas y acciones de género:Cuadernos de género*. Obtenido de [http://eprints.ucm.es/9638/1/estudios\\_e\\_informes\\_n%C2%BA\\_4.pdf](http://eprints.ucm.es/9638/1/estudios_e_informes_n%C2%BA_4.pdf)
- Dimock, M. (1967). The Meaning and Scope of Public Administration". En J. e. Gaus, *The Frontiers of Public Administration* (pág. 1). New York: Russell and Russell.
- Directiva, J. (2013). *ASAMBLEA NACIONAL*. Obtenido de ASAMBLEA NACIONAL: <http://www.asamblea.gob.ni/ugenero/politica-genero-an.pdf>.
- Ecocultura Group . (2017 ). *Definición de desigualdad de género*. Recuperado el 15 de Julio de 2017, de <https://definiciona.com/desigualdad-de-genero/>.
- ENACAL. (2012). *Plan Estratégico*. Recuperado el 2016, de [www.enacal.com.ni/Plan Estratégico 2012](http://www.enacal.com.ni/Plan%20Estrat%C3%A9gico%202012)
- Espinosa Fajardo, J. (2010). *HAL archives-ouvertes-fr*. Obtenido de <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00532615/document>
- Fajardo, N. (2016). Delegado . (L. Calderón, Entrevistador)
- Felber, C. (2011). *La economía del bien comun*. Alemania: vienesa Deuticke.
- Fernández Ruiz, J. (2002). *Servicios públicos municipales* (Primera edición ed.). México D.F: Méxioc. Obtenido de <http://www.iapqroo.org.mx/website/biblioteca/Servicios.pdf>
- Gallón, H. (2004). *Estado, Gobierno y Gerencia Pública*. Bogotá DC: Universidad Santo Tomás.
- Gasteiz, V. (2008). *Guia Metodológica para integrar la perpectiva de genero en proyecto y programas del desarrollo*. Navarra: EMAKUNDE.
- género), (. 2.–M. (PNUD 2014). *Manual para la incorporación del enfoque de género*).
- Gonzalez, M. (2006). *Una grafica de la teoría del desarrollo del crecimiento al desarrollo humano sostenible*. La Habana, Municipio de Bayeros, Cuba. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006a/mga-des/indice.htm>
- Gough, I. (2008). *Centro de Investigación para la Paz*. Obtenido de <http://otrodesarrollo.com/desarrollohumano/GoughEnfoqueCapacidadesNusbaum.pdf>

- GRUN. (2014). *Plan Nacional de Desarrollo Humano*. Managua: Managua- Nicaragua.
- Guerrero Orozco, O. (Enero de 2015). *Revistadegestionpublica. Revista de gestión pública, IV(1)*, 5-24. Recuperado el 10 de Febrero de 2016, de [http://www.revistadegestionpublica.cl/Vol\\_IV\\_No\\_1/Guerrero.pdf](http://www.revistadegestionpublica.cl/Vol_IV_No_1/Guerrero.pdf)
- Guerrero, O. (1997). *Principios de la Administración pública*. Bogotá: ESAP.
- Guerrero, O. (1998). *El Funcionario, El diplomático, El Juez*. México: Plaza y Valdés Editores.
- Haime Levy, L. (2009). *Planeación financiera en la empresa moderna. El manejo estratégico de las finanzas para lograr el éxito empresarial*. Ediciones Fiscales ISEF.
- Hernández Sampierí, R., Fernandez Collado, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta edición ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández, C. N. (2008). *FEPAD-La Habana*. Obtenido de <file:///C:/Users/Miurell%20Suarez/Documents/MAQUINA%20HP%2031/Maestria%20-%20Miurell/TESIS%20TODO/TESIS%20-%20BIBLIOGRAFIA/Genero%20Seleccion%20de%20lecturas.pdf>
- IEEPP. (Abril de 2017). *LOS SESGOS DE GÉNERO DE LA POLÍTICA TRIBUTARIA EN NICARAGUA:El caso del régimen de cuota fija*. Obtenido de [https://www.ieepp.org/media/files/leopp\\_Sesgo\\_de\\_genero\\_PTN\\_Ab2017\\_web\\_NLPKgUL.pdf](https://www.ieepp.org/media/files/leopp_Sesgo_de_genero_PTN_Ab2017_web_NLPKgUL.pdf)
- Instituto de la Mujer Castilla La Mancha. (2010). *Guía para la elaboración de Indicadores de Género*. Madrid: Infopri.nt, S.L.
- Justi, J. H. (1784). *Elementos Generales de Policía*. Barcelona: Impresora del Rey Nuestro Señor.
- Kerlinger, F. (1983). *Investigación del Comportamiento. Técnicas y Metodología, 2ª. ed.* México: Interamericana.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones* (Tercera edición ed.). Nueva York: McGraw Hill.
- Langenkamp, A. (2012). *GIZ*. Obtenido de GIZ: [https://www.giz.de/.../giz-ES-Estrategia\\_de\\_Informe\\_sobre\\_los\\_avances2012](https://www.giz.de/.../giz-ES-Estrategia_de_Informe_sobre_los_avances2012)
- legislativo, R. J.-2. (2013). Resolución J.D. No. 07-2013: Aprobación de la política de género del poder legislativo.
- López, J. P. (2008). *Metodología de la investigación científica* (Sexta ed.). Managua, Nicaragua.
- Luis, G. M. (2006). *La teoría de género: postulados, objetivos y crítica*. México: Fuente: A&A.
- Luna Rojas, N. S. (04 de Septiembre de 2015). *gestiopolis.com*. Recuperado el 11 de Febrero de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/fundamentos-de-la-administracion-origen-y-evolucion/>
- Maquieira D'Angelo, V. (2010). *Rev. int. estud. vascos. Cuad., 7, .* Obtenido de <http://revistas.upcomillas.es/index.php/miscelaneacomillas/article/viewFile/5483/5293>
- Martínez Becerra, P. (2015). *Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-92732015000200004](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732015000200004)

- Maslow, A. (1943). *Teoría de la motivación humana*. Toronto, Ontario : Psychological Review.
- Mendez A., C. (2009). *Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en las ciencias empresariales* . Mexico: LIMUSA.
- Mentey, P. (Agosto de 2011). *Revista*. Obtenido de [http://menteypsicologia.blogspot.com/2010/08/que es la entrevista.html\\*ixzz4GOiCy6Bi](http://menteypsicologia.blogspot.com/2010/08/que-es-la-entrevista.html*ixzz4GOiCy6Bi).
- Molina, E., & San Miguel, N. (2009). *III. Estudios en Género y Desarrollo. Balance y Propuesta*. Obtenido de Colección Cuadernos Solidarios 5: [https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-33848/cuadernos\\_solidarios\\_5.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-33848/cuadernos_solidarios_5.pdf)
- Mungia, C. (2014). Femenismo y empoderamiento de las mujeres. *Doce Miradas*, 3-5.
- Muñoz González, H. A. (2012). *blogspot*. Recuperado el 11 de Febrero de 2016, de <http://deradmvo.blogspot.com/p/materia-derecho-administrativo-carrera.html>
- Muñoz, G. H. (2012). *deradmvo.blogspot.com*. Recuperado el 24 de Febrero de 2016, de <http://deradmvo.blogspot.com/p/materia-derecho-administrativo-carrera.html>
- Nicaragua, -L. N. ((Septiembre 2014 ). *Materia de Género*.
- Ocampo Duque, J. E. (02 de Noviembre de 2012). Recuperado el 02 de Febrero de 2016, de <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cladxvii/ocampodu.pdf>
- Oelz , M., Olney , S., & Tomei, M. (2013). *Igualdad Salarial*. Turín: OIT. Obtenido de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_223157.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf)
- OIT. (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*. Ginebra: OIT.
- Olavarria, J. (s.f.). *Feminidad, Cuerpo y Genero una mirada desde la Sociologia*. Obtenido de Feminidad, Cuerpo y Genero una mirada desde la Sociologia: [http://revistagpu.cl/2007/GPU\\_dic\\_2007\\_PDF/FEMINIDAD%20CUERPO%20Y%20GENER O%20UNA%20MIRADA%20DESDE%20LA%20SOCIOLOGIA.pdf](http://revistagpu.cl/2007/GPU_dic_2007_PDF/FEMINIDAD%20CUERPO%20Y%20GENER O%20UNA%20MIRADA%20DESDE%20LA%20SOCIOLOGIA.pdf)
- Orellana, D. (2006). *Redalyc.org*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2833/283321886011.pdf>
- Orozco, O. (2002). *Teoría Administrativa del Estado*. En O. Orozco. México: Editorial Mexicana.
- Ortez. (2008).
- Pelayo, C. M. (2009). *Las principales teorías administrativas y sus principales enfoques*. Caracas - Venezuela: El Cid Editor.
- Pineda, E. B., Alvarado, E. L., & Canales, F. (1994). *Metodología de la investigación* (Segunda ed.). Washington, D.C. 20037, E.U.A., Washisgton, D.C E.U.A: Organización Panamericana de la Salud.
- PNUD. (7 de Junio de 2015). "Procesos de transversalidad de la igualdad de género en la políticas públicas en América Latina y El Caribe". Cataluña, España. Obtenido de <http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Procesos%20de%20transversalidad%20de%20la%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20la%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20El%20Caribe%20%20Evang elina%20Garc%C3%ADa%20Prince%20P>

- Red de Masculinidad de Nicaragua.* (s.f.). Obtenido de Red de Masculinidad de Nicaragua: <http://www.redmasnicaragua.org/>
- RED ORMET. (2014). *Brechas de Género en el Mercado Laboral*. Bogotá: TALLER CREATIVO DE ALEIDA ALEIDA SÁNCHEZ B. LTDA. Obtenido de <file:///C:/Users/Miurell%20Suarez/Desktop/Brechas%20de%20genero.pdf>
- Rodríguez Gustá, A. L., & Caminotti, M. (Junio de 2010). *Revista SAAP vol.4 no.1*. Obtenido de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1853-19702010000100003](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-19702010000100003)
- RSE, A. (Septiembre de 2006). *Guía para impulsar la equidad de género en las empresas*. Obtenido de Guía para impulsar la equidad de género en las empresas: [http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Guia\\_para\\_impulsar\\_la\\_equidad\\_de.pdf](http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Guia_para_impulsar_la_equidad_de.pdf)
- San Miguel, W. (2016). *Revista Ciencia y Cultura*. Recuperado el 3 de Marzo de 2016, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-33232002000100010&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232002000100010&lng=es&tlng=es).
- Sen, A. (2000). *Desarrollo como libertad*. Barcelona: Planeta.
- Solanas García, I., & Sabaté López, J. (2011). *Dirección de Cuentas: Gestión y Planificación de Cuentas en Publicidad*. Editorial UOC.
- Solar, X. (2009). *GERMINA*. Obtenido de [http://germina.cl/wp-content/uploads/2011/05/publicacion2\\_genero\\_politicas\\_publicas\\_estado\\_del\\_arte.pdf](http://germina.cl/wp-content/uploads/2011/05/publicacion2_genero_politicas_publicas_estado_del_arte.pdf)
- Stein, E. T. (2006). *La Políticas de las Políticas Públicas*. Cambridge massachusetts (EEUU): Harvard University, MA021138, Planeta.
- Steins, L. (1950). *Movimientos Sociales y Monarquía*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1981.
- Tamayo, T. M. (1994). *El proceso de la investigación científica*. México: LIMUSA-Noriega Editores.
- The Graduate Intitute Geneva. (2017). *Relaciones públicas*. Recuperado el 12 de JUnio de 2017, de [graduateinstitute.ch/webdav/site/genre/shared/Genre\\_docs/.../2005\\_03\\_inda.pdf](http://graduateinstitute.ch/webdav/site/genre/shared/Genre_docs/.../2005_03_inda.pdf)
- Thompson, I. (Noviembre de 2007). *PromoNegocios.net*. Recuperado el 10 de Febrero de 2016, de <http://www.promonegocios.net/empresa/tipos-organizaciones.html>
- Touraine, A. (1995). NOTAS SOBRE «CRITICA. *GIZARTE ZERBITZUETAKO ALDIZKARIA* , 4-7.
- UCA. (2007). Encuentro III concurso internacional. *Univerisdad Centroamericana* , 158.
- Valencia, A. .. (1979). *Relaciones públicas y reformas en la administración*. México: Purrúa S.A.
- Zavariz Vidaña, A. (2010). *La comunicación gubernamental en Veracruz 2008-2010*. México, Veracruz.

## **IX - ANEXOS**

## ANEXO 1- ENTREVISTA

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA**  
**UNAN-MANAGUA**  
**FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA, FAREM ESTELI**



### ENTREVISTA

#### I). Datos generales.

Nombre y Apellidos: \_\_\_\_\_

1. Sexo: Hombre \_\_\_\_\_, Mujer \_\_\_\_\_

2. Edad Rango: (1)18-30 años \_\_\_\_\_, (2) 31-45 años \_\_\_\_\_, (3) 41-50 \_\_\_\_\_, (4) Más de 51 años \_\_\_\_\_

3. **Estado civil:** Soltero(a): ( ), casado(a): ( ), Unión de hechos:( )

4. **Nivel académico:** Primaria ( ), Secundaria ( ), Universidad ( ), Otros ( )

**II. Objetivo # 1:** Identificar qué acciones está implementando la delegación departamental de ENACAL, Matagalpa en función de la equidad de género.

1. Cargo que desempeña. \_\_\_\_\_.

2. Cuánto tiempo tiene de trabajar: 1 año ( ), 2 años ( ), 3 años ( ), 4 años ( )  
Más de 5 años ( ).

3. Conoce las funciones de su cargo de acuerdo al manual de funciones de la empresa;  
Si\_\_\_\_\_, No\_\_\_\_\_

4. Existe una política de equidad de género en su empresa; Si\_\_\_\_\_, No\_\_\_\_\_

1. Si expresa si, conoce el contenido la política de género, Si\_\_\_\_\_, No\_\_\_\_\_

2. Si expresa si, que acciones de la política se implementan en la institución \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

**III. Objetivo # 2: Identificar las principales dificultades u obstáculos que tiene la delegación departamental de ENACAL en la aplicación de la equidad de género**

Existe compromiso en contra de la discriminación: Si\_\_\_\_\_, No\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

¿Se comparten esos compromisos en los anuncios de vacantes? ¿Estos anuncios son neutrales en términos de género; Si\_\_\_\_\_, No\_\_\_\_\_

Se solicita foto en las hojas de vida de los que aplican; Si\_\_\_\_\_, No\_\_\_\_\_

La institución tiene alguna estrategia para promover el acceso de mujeres a puestos tradicionalmente asumidos por hombres; Si\_\_\_\_\_, No\_\_\_\_\_

Se respetan los derechos de maternidad; Si\_\_\_\_\_, No\_\_\_\_\_

¿Detalle las medidas institucionales que se aplican para el cumplimiento de los derechos de la maternidad?

\_\_\_\_\_

Las instalaciones son adecuadas para las diferentes necesidades de hombres y mujeres; Si\_\_\_\_\_, No\_\_\_\_\_

Existen Criterios Transparente para Capacitación a los empleados; Si\_\_\_\_\_, No\_\_\_\_\_

Estos criterios de capacitación y entrenamiento toman en cuenta la política de equidad de género; Si\_\_\_\_\_, No\_\_\_\_\_

Qué cargos que ocupan las mujeres en la institución, indicar cargos: delegada, \_\_\_\_\_  
Responsable de área\_\_\_\_\_, secretaria\_\_\_\_\_, Administradora\_\_\_\_\_, Promotora,  
Contadora\_\_\_\_\_, Conductorra\_\_\_\_\_, Fontanera\_\_\_\_\_, Bodeguera\_\_\_\_\_, Técnica\_\_\_\_\_,  
Responsable de Filial\_\_\_\_\_,

Existen estrategias para la igualdad de género en la empresa: Nada\_\_\_\_ Poco\_\_\_\_  
mucho\_\_\_\_\_

Las mujeres tienen información que les permite defender sus derechos en la institución:  
Nada\_\_\_\_ Poco\_\_\_\_ mucho\_\_\_\_\_

Tanto hombres y mujeres tienen igualdad de trato de sus superiores: igual\_\_\_\_,  
desigual\_\_\_\_\_

Tanto hombres y mujeres tienen igual salarios con el mismo cargo: Si\_\_\_\_\_, No\_\_\_\_\_

Tanto hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para capacitarse: Si\_\_\_\_\_,  
No\_\_\_\_\_

Existe violencia laboral dentro de la institución tanto a mujeres, hombres con opción  
diferente, por color de raza, por intereses, por necesidades por cargo: Nada\_\_\_\_ Poco\_\_\_\_  
mucho\_\_\_\_\_

Existe violencia psicológica tanto a mujeres, hombres con opción diferente, por cargo:  
Nada\_\_\_\_ Poco\_\_\_\_ mucho\_\_\_\_\_



**I. Objetivo #3. Identificar las principales dificultades u obstáculos que tiene la delegación departamental de ENACAL en la aplicación de la equidad de género.**

El delegado trata igual a las mujeres y hombres: Si\_\_\_\_, No\_\_\_\_

En la delegación tanto hombres y mujeres tienen los mismos privilegios en cuanto a los accesos a los servicios como café, refrigerios, etc. Si\_\_\_\_, No\_\_\_\_

La delegación cuenta con una política de estímulo para el acenso o promoción a cargos de los y las trabajadores y trabajadoras: Si\_\_\_\_, No\_\_\_\_

Cuáles cree usted que son las principales dificultades para que las mujeres y hombres sean tratados de igual forma en la institución:\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Tiene la institución una política de estímulo para el acenso o promoción a cargos en la institución, que integra a mujeres y hombres Si\_\_\_\_, No\_\_\_\_

Gracias

\_\_\_\_\_  
Firma del entrevistado

\_\_\_\_\_  
Firma del entrevistador

## ANEXO 2

### 2. - MATRIZ DE DIAGNÓSTICO

#### 2.1 - MATRIZ DE DIAGNÓSTICO SOBRE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

<b>Posibles problemas observados</b>	<b>Sugerencias de medidas para incorporarlas en plan de acción positiva</b>
Contratación sólo de hombres, para cubrir funciones que no requieren características masculinas en su realización.	Revisar los procedimientos de contratación y promoción, estableciendo políticas explícitas y escritas de equidad de género, tanto para el reclutamiento como en la selección del personal, verificando que la forma en que se estructuran estas políticas sea consistente con la legislación vigente.
Consideración de las mujeres únicamente para cargos que no implican toma de decisiones o responsabilidades importantes.	Asegurar que los o las seleccionan al personal estén capacitados/as y comprometidos/as con la equidad de género, teniendo en cuenta que contar con mujeres para la selección de personal no garantiza la no ocurrencia de discriminaciones.  Evaluar la composición, por sexo y por cargo, de la presencia de hombres y mujeres en las distintas Áreas o Direcciones de la empresa.  Definir metas, progresivas en el tiempo, para asegurar una mayor presencia de mujeres en cargos directivos.

( Acción RSE, 2009)

#### 2.2- MATRIZ DE DIAGNÓSTICO SOBRE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

<b>Posibles problemas observados</b>	<b>Sugerencias de medidas para incorporarlas en plan de acción positiva</b>
Límites en las posibilidades de ascenso de las mujeres en la empresa, a altos cargos gerenciales.	Identificar los obstáculos que entorpecen las posibilidades de desarrollo de carrera de las mujeres y hacer los cambios que corresponda analizando, por una parte, las políticas explícitas para las promociones y, por otra, lo que ha constituido la práctica habitual de la empresa en cuanto a los ascensos.  Rotar a mujeres en diferentes funciones para que amplíen sus competencias.  Incorporar a las mujeres más competentes en los proyectos o programas de desarrollo.
Programación de las capacitaciones fuera de los horarios de trabajo, privando a las mujeres de participar, dado que deben cumplir labores familiares.	Programar las actividades de capacitación en horarios que permitan la asistencia de las mujeres. El cuidado de los hijos/as y las labores domésticas, en una sociedad moderna, deben ser una responsabilidad compartida entre mujeres y hombres; pero dado que todavía hay muchos casos en que la doble jornada de las mujeres es una realidad, si los horarios de los cursos se fijan fuera de la jornada laboral, muchas de ellas quedarán excluidas.  Buscar metodologías alternativas de capacitación, como por ejemplo, la capacitación a distancia (manuales autodidácticos u otros). Esto permitiría que las mujeres tengan otras oportunidades de perfeccionamiento.

### 2.3- MATRIZ DE DIAGNÓSTICO SOBRE SISTEMAS RETRIBUTIVOS Y DE COMPENSACIONES.

<b>Posibles problemas observados</b>	<b>Sugerencias de medidas para incorporarlas en plan de acción positiva</b>
Mujeres y hombres ocupando un mismo cargo y con nivel similar de calificación, perciben remuneraciones inferiores a los hombres.	Ajustar los salarios de manera que los trabajos que tienen el mismo valor estén igualmente compensados a trabajadoras y trabajadores.  Analizar las diferencias de las remuneraciones, entre hombres y mujeres, por Área o Dirección (administrativos, técnicos y profesionales, gerenciales, etc.), para definir un plan de regularizaciones que apunte a la equidad de género.

### 2.4- MATRIZ DE DIAGNÓSTICO SOBRE DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y BENEFICIOS ESPECIALES

Los cambios en la realidad económica y laboral de un país requieren ser acompañados de una preocupación por reducir el impacto de las tensiones en la vida cotidiana de hombres y mujeres, que afectan principalmente su ámbito familiar. El principio de igualdad, supone la necesidad de compensar la desventaja de las mujeres en lo concerniente a las condiciones de acceso y participación en el mercado de trabajo y a la desventaja de los hombres, con respecto a su participación en la vida familiar. Estas desventajas, para unas u otros, son efecto de prácticas sociales y culturales. La necesidad de conciliar los ámbitos laboral y familiar, de mujeres y hombres, es un desafío pendiente porque las características de la realidad laboral actual dejan poco tiempo en compartir y desarrollarse en familia.

En rigor, una sociedad que tienda a un mayor desarrollo debiera proyectar en el futuro formas de trabajo que permitan a hombres y mujeres compartir sus responsabilidades familiares y vivir una ciudadanía más activa.

En este ámbito se agrupa un conjunto de medidas, orientadas hacia las buenas prácticas, objeto de lograr una mejora en las condiciones de vida del trabajador y de la trabajadora de la empresa, en tanto les permita equilibrar su vida laboral con su vida familiar. Existe un

énfasis respecto a las mujeres, ya que suelen ser ellas las que tienen las principales dificultades en esta relación, entre vida laboral y vida familiar. Entre las sugerencias, cabe destacar: permisos especiales, flexibilidad horaria, maternidad, conservación del puesto, formas alternativas de trabajo y apoyos especiales.

## 2.4.1 - MATRIZ DE DIAGNÓSTICO SOBRE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y BENEFICIOS ESPECIALES

<b>Posibles problemas observados</b>	<b>Sugerencias de medidas para incorporarlas en plan de acción positiva</b>
<p>La práctica de sostener un régimen inflexible para los permisos especiales.</p>	<p>Acordar con los trabajadores/as el diseño de un sistema de permisos especiales, en el cual no se vean lesionados los intereses de la empresa, pero que, a su vez, permita que eventualmente puedan participar en actividades extra-laborales que su vida familiar exige.</p> <p>La exigencia de compensar completamente las horas utilizadas en dicho permiso, excluye la posibilidad de abusos en el caso de esta medida. Establecer cierta cantidad de horas anuales para trámites personales y/o familiares (consultas médicas, obligaciones escolares de los/as hijos/as). En este caso y al igual que en la medida anterior, debe establecerse un mecanismo para compensar las horas utilizadas en dicho permiso.</p>
<p>La práctica de mantener un sistema inflexible en los horarios de la jornada de trabajo, dificulta trabajadores y trabajadoras conciliar su vida laboral con los requerimientos familiares.</p>	<p>Introducir horarios de trabajo flexibles (en la medida que la empresa lo permita) y garantizar que quienes opten por esta modalidad no sean penalizados/as. Flexibilizar los horarios de trabajo o realizar modificaciones a la forma de trabajar (al menos en algunas áreas), podría impactar positivamente en los/as trabajadores/as.</p> <p>Se sugiere empezar con pruebas "piloto", (con algunas personas) para analizar el funcionamiento de estas medidas. En las mujeres, puede significar un reconocimiento e incentivo a su responsabilidad y compromiso, y, para otras empresas, un modelo a seguir.</p> <p>Evaluar la factibilidad de ofrecer formas alternativas de trabajo a hombres y mujeres de la empresa (teletrabajo, trabajo desde el domicilio, trabajo por objetivos, etc.) en la medida que sus funciones lo permitan.</p>
<p>Inflexibilidad para atender los requerimientos de las mujeres durante la crianza de sus hijos e hijas, especialmente durante los primeros meses.</p>	<p>Proporcionar prestaciones por maternidad que superen el mínimo legal establecido, como un incentivo para un mayor compromiso con la empresa.</p>
<p>No se resguarda el trabajo o condiciones laborales, a las trabajadoras y/o trabajadores que se ausentan por razones personales (en conformidad con la ley).</p>	<p>Garantizar la conservación del puesto u otro de igual o superior nivel, a los/as trabajadores/as que se reincorporen tras un permiso por una larga ausencia (por maternidad/paternidad, razones de salud, etc.).</p> <p>Incorporar esta medida en las políticas explícitas de la empresa.</p>
<p>Muchas mujeres renuncian a su derecho de amamantamiento o lo cambian ajustando la entrada o salida del trabajo, principalmente por el costo de locomoción.</p>	<p>Facilitar convenios de transporte a las trabajadoras que se encuentran amamantando.</p>
<p>Los programas de salud de los sistemas previsionales suelen excluir determinadas patologías.</p>	<p>Incluir en los beneficios adicionales de salud, algunas patologías que no estén contempladas en su sistema previsional.</p> <p>Impulsar programas de prevención de enfermedades específicas de hombres y de mujeres incluyendo enfermedades profesionales más frecuentes en la empresa.</p>

## 2.5 - MATRIZ DE DIAGNÓSTICO SOBRE COMPROMISO, PARTICIPACIÓN Y DIFUSIÓN

En este ámbito, se contemplan una serie de medidas dirigidas a lograr el compromiso organizacional de aplicar las buenas prácticas laborales con equidad de género, así como también a potenciar la participación de los servidores públicos y organizaciones de trabajadores/as (sindicatos), con respecto a la difusión de la equidad de género al interior de la empresa.

<b>Posibles problemas observados</b>	<b>Sugerencias de medidas para incorporarlas en plan de acción positiva</b>
<p>Establecimiento de prácticas laborales sin la concurrencia de los/as trabajadores/as.</p> <p>No recoger de manera periódica la opinión sobre el impacto de la aplicación de las medidas a los eventuales beneficiados/as.</p>	<p>Realizar de manera periódica (una vez al año, por ejemplo) una encuesta anónima de fácil y rápida respuesta, entre los servidores y servidoras públicas, para conocer sus opiniones sobre: sus necesidades específicas, las medidas que se pretenden implementar en la empresa y la evaluación que hacen sobre las medidas que se llevan a cabo, a determinar su real impacto.</p> <p>A partir de los resultados de la encuesta, verificar qué medidas, asociadas a la equidad de género les parecen más relevantes, y conocer la evaluación de las prácticas implementadas, para considerar en las nuevas decisiones que se tomen.</p> <p>Comprometer a los diferentes actores sociales, al interior de la empresa, en la búsqueda activa de la equidad entre trabajadoras y trabajadores, involucrando, en múltiples instancias, a los diferentes actores de la empresa, enfatizando en la presencia y compromiso de los líderes de opinión.</p> <p>Aprovechar las reuniones, tanto de trabajo como extra-laborales, para promover la equidad de género.</p> <p>Responsabilizar a todos los directivos en la consecución de la igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres de la empresa, valorando y recompensando sus logros al respecto.</p> <p>Fijar objetivos medibles y plazos concretos a conseguir la igualdad de género e integrar estos objetivos en la planificación de la empresa.</p>
<p>El desconocimiento de los trabajadores y de las trabajadoras, en temas asociados a la equidad de género, tales como la ley de 779 y Ley de derechos de igual y oportunidades.</p>	<p>Definir un conjunto de acciones o programas para difundir los temas y prácticas relacionadas con la equidad de género al interior de la empresa, a través de los cuales se promueva y conocer, los derechos y deberes laborales para trabajadoras y trabajadores, especialmente las normas recientes (ley de 779 y Ley de derechos de igual y oportunidades).</p> <p>Desarrollar programas de capacitación sobre el tema.</p>