

INDRHU

Instituto de Promoción Humana

Somoto, Madriz Nicaragua



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

ACTUALIZACIÓN
SEPTIEMBRE 2021

Agradecemos al Ministerio de Relaciones de Canadá a través de Carrefour de Solidarité International CSI por el apoyo brindado para la actualización de la política de género del Instituto de Promoción Humana INPRHU Somoto

La presente Política de Género del Instituto de Promoción Humana INPRHU Somoto fue aprobada por el consejo de dirección. en sesión extraordinaria del 27 de Septiembre de 2021.

Msc Martha Merari Blandón Calderón.

Directora Ejecutiva
INPRHU SOMOTO.

Lic. Bislán García Montoya.

Director de Programa de Educación Alternativa Rural.
INPRHU SOMOTO.

Dr. Asencion Urbina Gutiérrez.

Director de Programa de Niñez y Salud Comunitaria.
INPRHU SOMOTO.

Ing. Renaldy Juan Morales Videa.

Director de Programa de Desarrollo Rural.
INPRHU SOMOTO.

Facilitación Técnica:

Virginie DeChamplain
Especialista de Mandato de Igualdad de Género
Carrefour de Solidarité International CSI

Rosario Beatriz Avendaño
Especialista de Mandato de Igualdad de Género
INPRHU SOMOTO

Revisión Técnica:

Bislán García Montoya
Director de Programa de Educación Alternativa Rural
INPRHU SOMOTO

CONTENIDO

Presentación.....	1
Introducción.....	3
Antecedentes.....	5
Referencia Conceptual.....	7
Marco Jurídico e Institucional.....	11
Elementos que definen la política.....	16
Principios.....	17
Líneas de Intervención, objetivos y acciones.....	18
Estrategia de implementación, seguimiento y evaluación.....	21
Conclusión.....	22
Bibliografía.....	23

PRESENTACIÓN



En el año 1,994 el INPRHU SOMOTO, comenzó a integrar el enfoque de género en sus proyectos de desarrollo, prácticamente lo hizo desde la nada, ya que no existía un consenso sobre los alcances de dicho enfoque.

Una visión feminista extralimitada, asustó a nuestros campesinos y campesinas, tradicionalmente conservadores. Entonces surgió la idea de que fueran las mismas familias campesinas, las que plantearan sus problemas y propusieran las soluciones, surgiendo de ese proceso, un proyecto de implementación del enfoque de género, que obedecía a las necesidades sentidas de las familias campesinas y planteaba soluciones viables y resultados alcanzables.

El proyecto fue ejecutado por paratécnicas y paratécnicos de las comunidades atendidas y los resultados fueron satisfactorios para nuestra institución, ya que los cambios conseguidos lograron ser sostenibles.

En el año 2015, trece años después, otra evaluación se hacía necesaria, pues los propósitos planteados en el año 2002, pudieron no haberse cumplido junto con los resultados esperados de la integración del enfoque de género en proyectos de desarrollo. Ante ello, El INPRHU SOMOTO, se dispuso a conocer in-situ los alcances del trabajo realizado hasta ese momento y plantear nuevos retos y actividades que hacía falta ejecutar para lograr la verdadera igualdad de género entre las familias campesinas atendidas por la institución.

Como producto de este esfuerzo, se logró consensuar con el personal institucional y nuestros beneficiarios y beneficiarias; y acompañados por los organismos canadienses SUCO y CUSO, una nueva política de género, su plan de acción para la implementación, seguimiento y monitoreo de esta nueva normativa institucional y a la vez un documento de operatividad y cambios en las familias. En ese nuevo ejercicio, se apuntó, que el empoderamiento de la mujer debe ser formulado, no desde el punto de vista del dominio sobre las personas que le rodean, sino desde el aprovechamiento de su potencial creativo, para lo cual se les debe brindar las facilidades de adquirir, conocimientos, habilidades y destrezas que las preparen para tomar decisiones en situaciones de naturaleza diversa.

La liberación de las ataduras de la mujer, no es sólo cuestión de conciencia de los hombres para reconocer su igualdad de derechos, sino más que todo, de una lucha en contra de sus propios prejuicios y por demostrar sus capacidades y su justo y sano criterio a la hora de tomar decisiones, tanto en el seno del hogar, como en el universo de la sociedad a la que pertenece.

Tomando en cuenta el principio de dinamismo institucional y que los marcos normativos no son estáticos, el INPRHU SOMOTO con el apoyo del Ministerio de Relaciones Exteriores de Canadá, a través del organismo canadiense CSI; planteamos y desarrollamos en el presente año, una nueva actualización de nuestra política de género, con el fin de garantizar, que nuestro personal institucional, beneficiarios y beneficiarias cuenten con una fuente normativa e inspiradora para continuar fortaleciendo las acciones de género en todas las comunidades de incidencia.

La metodología de enfoque de género, puesta en práctica por el INPRHU SOMOTO, ha demostrado su efectividad para promover la reflexión y la toma de conciencia de hombres y mujeres sobre los problemas que causa la discriminación y marginación de las mujeres y sobre la necesidad de eliminarlos, teniendo en cuenta de que la sola aplicación de los instrumentos no basta, cuando no existe de parte de los y las involucradas, la voluntad de cambio.

INPRHU SOMOTO reafirma su compromiso de trabajar para lograr la igualdad de género como un derecho humano reconocido internacionalmente; lo que implica seguir fortaleciendo las líneas y acciones estratégicas en las que mujeres y hombres, jóvenes de ambos sexos, niñas y niños puedan tener las mismas oportunidades, desarrollar sus capacidades personales y ejercer sus derechos sin ningún tipo de discriminación.

Somoto, 28 de Septiembre del año 2021

Marta Merari Blandón Calderón.

Directora Ejecutiva.

INPRHU SOMOTO

INTRODUCCIÓN

INPRHU-Somoto es una institución no gubernamental sin fines de lucro creada el 26 de junio de 1990; con autonomía operativa, gestión financiera y de recursos, apegado a la filosofía y líneas de acción del INPRHU nacional.

Nuestra misión es promover el desarrollo humano de las familias y comunidades de manera que se conviertan en protagonistas del mejoramiento de sus condiciones de vida, a través de procesos educativos encaminados al cumplimiento de los Derechos Humanos.

Nuestros objetivos están dirigidos al mejoramiento de las condiciones de vida, trabajo y participación de los sectores más vulnerables del departamento de Madriz, realizando el trabajo con un modelo de desarrollo comunitario integral que facilita a las familias de los sectores de mayor vulnerabilidad y exclusión social, mejorar su nivel de vida. Nos aliamos con los gobiernos locales, instituciones gubernamentales y otras organizaciones de desarrollo que tienen presencia en los mismos territorios de incidencia.

Además contribuimos a la cobertura y calidad en salud y educación, a la prevención y erradicación del trabajo infantil y la trata de personas. Hemos incorporado además, proyectos de turismo comunitario y adaptación al cambio climático.

Contamos con valores que guían nuestro actuar cotidiano y la relación con otros actores, siendo uno de ellos la promoción de la equidad de género como vía para el empoderamiento de la familia y en particular de las mujeres, y que además constituye un elemento central de abordaje común en todos los programas que desarrollamos.

En el año 2015 se realizó la primera actualización de la Política Institucional de Género en colaboración con SUCO/PROGA-Jóvenes y CUSO, lo cual reafirmó nuestro compromiso de trabajar para lograr la igualdad de género como un derecho humano reconocido internacionalmente.

Lo que implicó desarrollar líneas y acciones estratégicas en las que mujeres y hombres, jóvenes de ambos sexos, niñas y niños puedan tener las mismas oportunidades, desarrollar sus capacidades personales y ejercer sus derechos sin ningún tipo de discriminación.

Manteniendo siempre nuestra voluntad política de generar cambios positivos y duraderos dentro de nuestras zonas de incidencia, realizamos la segunda actualización de La Política Institucional de Género en colaboración con el organismo Canadiense Carrefour de Solidarité International CSI haciendo una evaluación del trabajo realizado previamente en este tema a nivel institucional, el nivel de conocimiento y empoderamiento de la política del personal del INPRHU y cómo hemos avanzado año con año en la disminución de la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres del área rural.

Agradecemos profundamente el apoyo brindado por CSI para la actualización de nuestra política institucional y a la especialista de género Virginie deChamplain por su valioso aporte y dedicación.

El camino para cumplir nuestros objetivos no es sencillo, pero el compromiso que tenemos se fortalece al ver poco a poco cambios significativos dentro de las comunidades y espacios en los que interactuamos como INPRHU Somoto.

ANTECEDENTES

Para definir nuestra Política de Género partimos del aprendizaje adquirido a través de diversos procesos de integración del enfoque de género iniciados en el año 1993 cuando el INPRHU-Somoto a través de la implementación del Programa de Agroecología se reflexiona sobre la situación de subordinación de las mujeres campesinas naturalizada culturalmente; hecho que motivó la promoción de los derechos de las mujeres y las leyes de protección, sin embargo la metodología utilizada en este momento no fue la más adecuada.

Para esta misma época contamos con el apoyo de mujeres con visión feminista quienes capacitaban en género a campesinas y campesinos, sin tomar en cuenta la realidad ni la cultura de la población beneficiaria, lo que generó enfrentamientos, conflictos y ausencia a los procesos iniciados, debiendo entonces buscar y emprender nuevas estrategias.

Es así que en 1994 se contrata a una responsable del área de género, quien inició un amplio proceso participativo dirigido a la consolidación de la familia. Dicho proceso integró análisis de documentos de género, consultas a personas externas e instituciones interesadas en el tema, intercambios de experiencias, consultas con el equipo técnico institucional y las familias atendidas en ese momento.

La voluntad y esfuerzos realizados por INPRHU-Somoto para integrar el enfoque de género en los proyectos tuvo como resultado el apoyo del Proyecto de Agricultura Sostenible en Laderas (PROASEL Honduras) que en ese momento desarrollarían un proceso de capacitación y validación de una metodología práctica con este fin; es así que un grupo de la institución fue capacitado y luego compartieron la experiencia con el equipo técnico y de dirección.

Posteriormente surge una nueva reflexión y la necesidad de contar con un documento de consulta para el equipo, a fin de facilitar su trabajo en la incorporación del enfoque de género en los proyectos. La idea se concretó con el apoyo del Programa para la Agricultura Sostenible en las Laderas de América Central (PASOLAC) quien en 1997 aportó financiamiento para elaborar el manual:

“Una más uno son más de dos: La incorporación del enfoque de género en proyectos de desarrollo paso a paso”, cuya elaboración fue posible mediante un proceso participativo que duró ocho meses, en los cuales se validaron las dinámicas del manual y la aplicación de instrumentos de la metodología práctica de incorporación del enfoque de género, recibida en Honduras.

Tomando en cuenta que los contextos son cambiantes, en el 2001 hicimos una re-validación del mencionado manual y el proceso de incorporación del enfoque de género con la participación de 26 comunidades, facilitado por el personal de la institución, obteniendo como producto un manual re- elaborado, editado y publicado.

Producto de la experiencia en el abordaje del enfoque de género, también grabamos una novela radial sobre el tema de violencia intrafamiliar y hemos colaborado en estudios sobre el aporte de las mujeres en la producción de patios con el Grupo Interinstitucional Género y Agricultura” (GIIGA) y Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza (CATIE). También hemos venido incorporando dicho enfoque en documentos oficiales que orientan nuestro accionar tales como el Plan Estratégico, el Código de Ética y otros no menos importantes.

En el año 2021 en colaboración con la Organización Carrefour de Solidarité International (CSI) se estableció un mandato que tuvo entre sus objetivos la capacitación en temas relacionados a igualdad de género (conceptos básicos, roles, desigualdades y violencia de género, nuevas masculinidades, empoderamiento de las mujeres) al personal que labora en las institución; ellos a su vez realizaron réplicas de estos temas a sus beneficiarios provenientes de 5 municipios del departamento de Madriz logrando impactar a más de 2,000 personas entre hombres y mujeres.

Nuestro compromiso institucional en relación a la igualdad de género se fortalece cada día más, generando poco a poco cambios importantes en los territorios en los que trabajamos, las y los beneficiarios y sus familias; lo cual nos llena de satisfacción y nos motiva a seguir adelante sumando esfuerzos para lograr espacios más equitativos, seguros y justos para las niñas y las mujeres nicaragüenses.

REFERENCIA CONCEPTUAL

Los siguientes son algunos conceptos básicos que sustentan esta Política, usados frecuentemente en la elaboración de políticas o estrategias de género y que hemos retomado para este documento:

Sexo: Es el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como hombre o mujer. El sexo viene determinado por la naturaleza, es una construcción natural, con la que se nace.

Género: Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que la sociedad asigna a las personas de forma diferenciada como propias de hombres y mujeres.

Los géneros son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye a lo que considera "masculino" o "femenino" mediante la educación, el uso del lenguaje, la familia, las instituciones o la religión.

Diferencia entre sexo y género: El sexo alude a las diferencias entre hombre y mujer en una categoría física y biológica. Mientras que género (masculino o femenino) es una categoría construida social y culturalmente, se aprende y, por lo tanto, puede evolucionar o cambiar.

Transversalidad de género: Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.

Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad.

Patriarcado: Hace referencia a una distribución desigual del poder entre hombres y mujeres en la cual los varones tendrían preeminencia en uno o varios aspectos, tales como la determinación de las líneas de descendencia (filiación exclusivamente por descendencia patrilineal y portación del apellido paterno), los derechos de primogenitura, la autonomía personal en las relaciones sociales, la participación en el espacio público —político o religioso— o la atribución de estatus a las distintas ocupaciones de hombres y mujeres determinadas por la división sexual del trabajo.

Machismo: Ideología que engloba el conjunto de actitudes, conductas, prácticas sociales y creencias destinadas a promover la negación de la mujer como sujeto indiferentemente de la cultura.

Sexismo: Es toda forma de enfatizar las diferencias entre hombre y mujer, esencialmente biológicas, desde una perspectiva discriminatoria entre lo masculino y lo femenino, que lleva consigo prejuicios y prácticas vejatorias y ultrajantes para las mujeres.

Lenguaje sexista: Se refiere a la discriminación de personas, manifestada en el uso del lenguaje, de un sexo por considerarlo inferior a otro. La forma más común del uso del sexismo lingüístico es el uso del masculino como neutro universal.

Feminismo: Es una corriente de pensamiento que ayuda a visualizar la situación de discriminación de las mujeres; un conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, así como cuestionar la dominación y la violencia de los hombres sobre las mujeres y la asignación de roles sociales según el género.

Orientación Sexual: La orientación sexual es una atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otras personas.

La orientación sexual es diferente de la conducta sexual porque se refiere a los sentimientos y al concepto de uno mismo. Las personas pueden o no expresar su orientación sexual en sus conductas.

Igualdad de género: La igualdad de género implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el trato a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades.

Roles de género: Conjunto de tareas y funciones que se asignan a mujeres y hombres en una sociedad dada y en un momento histórico concreto. Los roles femeninos están relacionados con el ámbito privado, trabajo doméstico y la crianza de la familia. Los roles masculinos están vinculados al ámbito público, el trabajo fuera del hogar y el sector productivo (generación de ingresos).

Masculinidad: Conjunto de actitudes, valores y comportamientos considerados socialmente aptos para los hombres y en el cual encuentran su sentido individual y colectivo frente a la sociedad y frente a sí mismos. Intenta procurar la asignación de un sólo modelo genérico (identidad masculina) para todos los hombres; sin embargo, el desarrollo de los procesos individuales y colectivos en la vida cotidiana resulta en la “desviación” de muchos hombres del modelo establecido, y permite la existencia de una gama de distintas identidades masculinas, algunas fuertemente ligadas al modelo predominante, otras cuestionadoras y desafiantes del mismo. Por eso, preferimos hablar de masculinidades en plural.

Discriminación: Trato diferenciado y desigual hacia una persona o un grupo en diversos ámbitos de la vida social en función de una o varias categorías, sean estas reales, atribuidas o imaginarias. Por ejemplo: la cultura, el género, la edad o el nivel socioeconómico.

Misoginia: Conductas de odio hacia la mujer que se manifiestan en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

Violencia: Conductas o situaciones que de forma deliberada, aprendida o imitada provocan y amenazan con hacer daño (físico, sexual, verbal o psicológico) y limitan a un individuo o a una colectividad.

Violencia de género: Cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género o identidad sexual, incluye el de violencia contra la mujer definido como todo acto de violencia basado en la pertenencia al género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

Acoso sexual: Es una conducta no deseada de naturaleza sexual que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Se puede dar en el lugar de trabajo, en casa o en cualquier lugar público.

Discriminación de género: Es un fenómeno social que se basa en el conjunto de roles socialmente contruidos, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera como apropiados para hombres y mujeres y se ocasiona cuando estos roles no son cumplido por una persona o colectivo. Se evidencia a través de distintos tipos de violencia hacia estas personas que no cumplen con los roles previamente establecidos por ejemplo: burlas, acoso, rechazo, intimidación, golpes, humillaciones.

En este tipo de violencia predominan principalmente como víctimas las mujeres, homosexuales, lesbianas, bisexuales o transgéneros, y puede ocasionar distintos problemas psíquicos, somatizaciones o traumas.

Acciones afirmativas o positivas: Hacen referencia a actividades dirigidas a reducir o eliminar las prácticas discriminatorias en contra de sectores históricamente excluidos como la mujer.

MARCO JURÍDICO E INSTITUCIONAL DE LA POLÍTICA

Normas Internacionales

El Estado nicaragüense ha ratificado una serie de instrumentos internacionales, vinculantes para todo el ordenamiento jurídico, y en los cuales se garantiza el reconocimiento a la dignidad de la persona y a la igualdad de derechos humanos inalienables para mujeres y hombres, sin discriminación alguna.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Establece que los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad. Por lo tanto todas las personas deben tener igualdad de condiciones en el acceso, goce y ejercicio de los derechos tanto de jure como de facto, sin discriminación alguna ya sea por sexo, raza, color, idioma, religión, opinión política o de cualquier otro índole o condición

Convención Americana sobre Derechos Humanos

En su art. 24 establece que las personas son iguales ante la ley, lo que significa protección, goce y ejercicio de los derechos sin discriminación por razón de sexo.

Convención sobre los Derechos del Niño y de la Niña

La Convención, a lo largo de sus 54 artículos, reconoce que los niños son individuos con derecho de pleno desarrollo físico, mental y social, y con derecho a expresar libremente sus opiniones. Además, la Convención es también un modelo para la salud, la supervivencia y el progreso de toda la sociedad humana.

Reglas regionales de atención integral a la mujer víctima de violencia de género (énfasis en la violencia sexual)

Su finalidad es recoger las buenas prácticas en atención integral a las mujeres víctimas de violencia sexual aplicadas en los poderes judiciales de la región centroamericana, y van destinadas a los responsables del diseño, implementación y evaluación de las políticas judiciales y todos los agentes implicados en el sistema judicial.

LEGISLACIÓN NACIONAL

La Constitución Política de Nicaragua

La Constitución Política de Nicaragua consagra en su Preámbulo el respeto absoluto de los derechos humanos, y en el Arto. 46 garantiza la protección estatal, el reconocimiento de los derechos inherentes a la persona humana y el irrestricto respeto, promoción y protección de éstos en todo el territorio nacional, así como la plena vigencia de los derechos consignados en los más importantes instrumentos jurídicos internacionales.

En los artículos 24, 25 y 36 consigna la protección a la integridad física y moral de todas las personas. El artículo 27 establece que todos somos iguales ante la ley y que todos tenemos derecho a igual protección sin ningún tipo de discriminación. El artículo 73 consigna que las relaciones familiares descansan en el respeto, solidaridad e igualdad absoluta de derechos y responsabilidades entre el hombre y la mujer.

Ley 779. Ley Integral contra la violencia hacia las mujeres

Su objetivo es garantizar el fortalecimiento de las familias mediante acciones de prevención que promuevan el derecho a la vida, la dignidad, la igualdad y la no discriminación entre el hombre y la mujer, en la familia y en la sociedad, a fin de fortalecer una cultura de convivencia en respeto y equidad, erradicando la violencia en todas sus manifestaciones.

En su art. 3 recoge todas las políticas públicas de protección integral hacia la víctima de violencia. Además, contiene una relación de todos los delitos que implican violencia contra las mujeres, de todas las medidas precautelares y cautelares de atención, protección y sanción, así como de los órganos competentes en materia de violencia hacia las mujeres.

Reglamento a la Ley 779 - Decreto 42-2014

Desarrolla, amplía y aclara la conceptualización de la Ley 779, y dedica un apartado a regular la figura de la mediación, aclarando que ésta se da con la libre y espontánea voluntad de la mujer.

Ley 870 – Código de la Familia

Entre los principios rectores destacan: la protección contra la violencia intrafamiliar; la promoción y protección de la paternidad y maternidad responsable; la igualdad de derechos, deberes y obligaciones en las relaciones entre hombres y mujeres, mediante la coparticipación en las responsabilidades familiares, así como la responsabilidad conjunta entre los miembros de la familia. Deroga diversas leyes que recogían aspectos relacionados con la familia, como por ejemplo, la Ley reguladora de las relaciones madre-padre-hijos, la Ley para la disolución del matrimonio por voluntad de una de las partes, la Ley de alimentos y la Ley de responsabilidad paterna y materna.

Ley 648, de igualdad de derechos y oportunidades

Su objeto es promover la igualdad y equidad en el goce de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales entre mujeres y hombres; establecer los principios generales que fundamenten políticas públicas dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo en la igualdad real, en la aplicación de la norma jurídica vigente de mujeres y hombres, para asegurar el pleno desarrollo de la mujer y establecer los mecanismos fundamentales a través de los cuales todos los órganos de la administración pública y demás poderes del estado, gobiernos regionales y municipales garantizarán la efectiva igualdad entre mujeres y hombres.

Código de la Niñez y la Adolescencia

Según el Art. 4, toda niña, niño y adolescente nace y crece libre e igual en dignidad, por lo cual goza de todos los derechos y garantías universales inherentes a la persona humana, sin distinción alguna de raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, situación física o psíquica o cualquier otra condición, en relación a sus madres, padres o tutores.

El Art 5, indica que ninguna niña, niño o adolescente, será objeto de cualquier forma de discriminación, explotación, traslado ilícito dentro o fuera del país, violencia, abuso o maltrato físico, psíquico y sexual, tratamiento inhumano, aterrador, humillante, opresivo, trato cruel, atentado o negligencia, por acción u omisión a sus derechos y libertades.

MARCO INSTITUCIONAL

Misión:

Promover el desarrollo humano de las familias y comunidades de manera que se conviertan en protagonistas del mejoramiento de sus condiciones de vida, a través de procesos educativos encaminados al cumplimiento de los Derechos Humanos.

Visión:

INPRHU Somoto es una institución reconocida como líder en la gestión del desarrollo humano generando cambios sostenibles en la calidad de vida de las familias y comunidades.

Plan Estratégico Institucional:

Contempla los ejes temáticos de trabajo de la institución, uno de ellos es el enfoque de género basado en la igualdad de derechos de mujeres y hombres.

Contrato Individual de Trabajo:

Las normas de estricto cumplimiento contemplan que el trabajador y trabajadora deberá mantener una actitud permanente de respeto y solidaridad, descartándose relaciones sexuales entre los compañeros y compañeras de trabajo de la institución y la población beneficiaria que le corresponde atender, dando testimonio de los principios, valores, misión y visión de la Institución.

Además, aclara que el acoso y/o abusos sexuales a niñas, niños, adolescentes y mujeres, será particularmente sancionado con el despido inmediato. Y que el trabajador y trabajadora deberá mantener una conducta respetuosa con el empleador, responsable inmediato y con sus compañeros y compañeras.

Código de Ética:

En su Arto. 1: manifiesta que se regula y establece el cumplimiento de normas de comportamiento, conducta, valores, intereses, estándares, y objetivos que rigen el actuar de todo el personal del INPRHU-Somoto y previene las actuaciones ilícitas y anti éticas.

También institucionaliza el principio de la No Discriminación:

El INPRHU a través de sus representantes observará la igualdad de trato para todo su personal, garantizando que tengan los mismos derechos y obligaciones; promoviendo, divulgando y defendiendo la no discriminación por razones de nacionalidad, sexo, raza, edad, condición física, laboral, económica o condición política o religiosa. Además, se debe de garantizar que el personal observe este principio en el desempeño de sus funciones y en el ámbito de incidencia de la Institución.

Este mismo código determina como norma de estricto cumplimiento la política de lugar de trabajo libre de acoso sexual: El INPRHU, prohíbe estrictamente el acoso sexual en sus diversas formas o modalidades, dirigido a cualquier miembro del personal o beneficiarios directos o indirectos de los programas y proyectos de la institución.

En INPRHU, definimos el acoso sexual, como una conducta sexual no lícita, indecorosa, indecente, inmoral y anti ética; que implica insinuaciones sexuales o solicitudes sexuales, ya sea en forma oral o escrita, física o visual, que interfiera en forma no justificable, directa e indirectamente con el desempeño o función laboral de una persona, o que crea un entorno laboral intimidante, hostil y ofensivo.

Por tanto, el INPRHU, no encubrirá ninguna conducta relacionada al acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones y declara que el personal que infrinja esta política, deberá responder personalmente por sus actos ante los tribunales de justicia.

La Política de protección a niñas, niños y adolescentes en el capítulo de los Valores Éticos contempla lo siguiente:

Impulsamos la equidad de género como vía para el empoderamiento de la familia.

ELEMENTOS QUE DEFINEN LA POLÍTICA

Enfoques

Nuestra Política Institucional de Género se sustenta de los siguientes enfoques:

Enfoque de Derechos Humanos, basado en el reconocimiento de que todas las personas son titulares de todos los derechos que les son inherentes; para ello todas las acciones deben contribuir al respeto, protección y progresiva realización de los mismos y garantizar los espacios, oportunidades y condiciones necesarias para que desarrollen sus potencialidades y hagan uso pleno de sus derechos.

Bajo esta perspectiva, nuestro enfoque es de promoción, cumplimiento y defensa de los derechos humanos, incluyendo el respeto y la aceptación de diversidades ideológicas, sexuales y étnicas, de mujeres y hombres.

Enfoque de Igualdad de género, que reconoce la igualdad de mujeres y hombres en dignidad y derechos, en el trato ante la ley; de oportunidades y desarrollo de potencialidades y habilidades personales. Igualdad que tiene que ver con el reconocimiento social y legal de derechos y el ejercicio de poder.

Este marco inspira la política, en la cual reconocemos y aspiramos a la igualdad como derecho humano, en complementariedad con el principio de no discriminación y justicia; garantizando a mujeres y hombres, niñas, niños y jóvenes de ambos sexos, la igualdad de acceso, igualdad de trato e igualdad de resultados, desde cada una de las acciones que desarrollamos.

Enfoque Intercultural, relacionado a la demanda por el reconocimiento cultural y político de los grupos indígenas y afrodescendientes de la región latinoamericana; está orientado a abordar las particularidades de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otros grupos étnicos diferenciados y su relación con la sociedad dominante, más allá de la coexistencia de culturas.

Desde esta perspectiva, en INPRHU-Somoto tomamos en cuenta la cosmovisión, identidad e historia de los grupos indígenas y las múltiples discriminaciones de que han sido objeto, para promover y desarrollar el respeto y la no discriminación debido al sexo, origen, cultura o condición social.

PRINCIPIOS

Legalidad

Protagonistas, trabajadoras y trabajadores, socias, socios y demás personas que se relacionen con la institución, nos comprometemos al cumplimiento de la política y demás estatutos y reglas que regulen el actuar de la institución, así como a las demás normas que regulan nuestro país en las que se aborde el tema de la igualdad de género.

Igualdad

Es necesario establecer normas institucionales que garanticen en igualdad de condiciones a hombres y mujeres el acceso a los mismos derechos y obligaciones sin ningún tipo de discriminación de origen, religión, edad, color político, social y familiar entre otras.

Justicia

Basados en el reconocimiento de los derechos de las personas, procuramos su cumplimiento, para lograr la igualdad, equidad y demás principios; es necesario el establecimiento de una política ecuánime, imparcial y con apego a las leyes, reglamentos, estatutos o normas que nos regulan.

Integralidad

Fundamentados en la corresponsabilidad es necesario, que una política se complemente, es decir que la igualdad, justicia, legalidad sean los pilares fundamentales integradores de la política de género.

Solidaridad:

En INPRHU-Somoto continuaremos promoviendo la solidaridad y el compañerismo entre hombres y mujeres, trabajadoras, trabajadores y protagonistas de programas y proyectos.

Respeto:

En nuestra institución continuaremos promoviendo el respeto entre compañeras, compañeros y protagonistas de programas; además a las ideas, opciones sexuales y credo político.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar una cultura que promueva la igualdad de género en el que hacer de la institución, como plena realización de los derechos humanos de mujeres y hombres, niñas y niños.

Líneas de Intervención, objetivos y acciones

1. Transversalidad de Género en programas y proyectos.

Objetivo Específico:

Garantizar la transversalidad de género en el ciclo de planificación de los programas y proyectos desarrollados desde la institución.

Acciones:

1. Asegurar que cada programa y proyecto integre el enfoque de género y se guíe por la normativa de igualdad de género institucional.
2. Implementar un plan de capacitación y sensibilización en género con las y los protagonistas de los proyectos, haciendo énfasis en el empoderamiento de las mujeres.
3. Asegurar que en la ejecución de las actividades de los proyectos se cumpla con la participación activa y protagónica de niñas, niños, adolescentes, jóvenes, mujeres y hombres de los grupos metas.
4. Asegurar el acceso y control equitativo de mujeres y hombres, niñas y niños, a los recursos y beneficios de cada proyecto o acción que la institución desarrolle.
5. Desarrollar proceso de formación que integre la equidad de género como eje transversal con participantes del modelo educativo del INPRHU Somoto.
6. Establecer un sistema de monitoreo y evaluación que permita la medición de la política de igualdad en los programas y proyectos de acuerdo a los grupos meta.

2. Comunicación Institucional.

Objetivo Específico:

Incorporar la perspectiva de género en el diseño y contenido de la comunicación institucional, interna y externa.

Acciones:

1. Diseñar e implementar un plan de comunicación que promueva la igualdad de género en la institución.
2. El material y acciones divulgativas (electrónicas, escritas, radiales y TV) generadas por la institución deben reflejar imágenes y/o mensajes que afiancen la igualdad entre hombres y mujeres.
3. Utilizar lenguaje, imágenes, contenidos y metodologías que favorezcan la equidad entre mujeres y hombres para lograr una comunicación encaminada a la igualdad.
4. Promover que la representación de hombres y mujeres en actividades de relaciones institucionales sea equitativa.


3. Cultura Organizacional.

Objetivo Específico:

Promover cambios de actitudes y prácticas a nivel individual e institucional, que contribuyan al logro de la igualdad de género en su quehacer.

Acciones:

1. Adoptar como un eje transversal la igualdad de derechos y oportunidades en planes, propuestas, manuales y normativas institucionales.
2. Implementar procesos de formación con el personal, sobre género y desarrollo de nuevas masculinidades que permita el cambio de actitudes y prácticas equitativas.

- 
3. Incorporar indicadores de género en los objetivos de la institución que permitan medir el avance en el cumplimiento de las acciones derivadas de la política.
 4. Desarrollar y aplicar un test de conocimientos y percepciones sobre género a toda persona aspirante a formar parte del personal de la institución.
 5. La Política de Igualdad debe ser aplicada a personal voluntario o contratado que llega a la institución de forma temporal.
 6. Establecer ruta o procedimientos normativos que garanticen acciones para prevenir y sancionar situaciones de discriminación, violencia, acoso o abuso sexual, a nivel interno y con los grupos participantes en los proyectos.
 7. Diseñar e implementar un sistema de monitoreo y evaluación para medir el cumplimiento de la política de igualdad de género.

ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La institucionalización de la presente política implicará el desarrollo de estrategias específicas que garanticen su implementación:

- Diseñar una estrategia para socializar el contenido de la política a nivel interno, con los grupos meta de los proyectos y otros aliados estratégicos.
- Elaboración e implementación de un Plan de Acción para operacionalizar la Política, incluyendo sus indicadores de medición.
- Gestión y asignación de presupuesto para la implementación del Plan de Acción.
- Diseño de un sistema de monitoreo y evaluación de la política que permita ir evaluando los avances, resultados y limitaciones durante su implementación.
- Divulgación de los resultados alcanzados a partir de la implementación de la Política y sistematización de las buenas prácticas.

El sistema de seguimiento y evaluación de la presente política será responsabilidad del nivel directivo de INPRHU quien tendrá la responsabilidad del seguimiento estratégico a nivel de objetivos y líneas, asegurando que su contenido sea incorporado en la planificación institucional de acuerdo a lo normado. Por otro lado, las personas a cargo de Direcciones de Programas y Coordinaciones de Proyectos darán seguimiento técnico y operativo a la ejecución de las acciones establecidas en la planificación institucional y en el Plan de Acción de la Política.

La evaluación semestral de programas y proyectos será el mecanismo de evaluación en el cumplimiento de acciones, que a su vez serán insumos para la elaboración de informes semestrales y anuales del desarrollo de la Política, los que serán dirigidos al Concejo de Dirección, responsable de presentar y divulgar los resultados a lo interno del INPRHU-Somoto, a los grupos participantes de proyectos y aliados estratégicos. A nivel individual, el mecanismo de seguimiento y evaluación lo haremos a través de la evaluación semestral al desempeño, que incluirá criterios de género.

CONCLUSIÓN

La integración del Enfoque de Género en los Proyectos de Desarrollo es posible cuando existe la voluntad institucional y la capacidad de motivar a la gente para participar activamente en el proceso, y la metodología apropiada.

El empoderamiento de la mujer debe ser formulado, no desde el punto de vista del dominio sobre las personas que le rodean, sino desde el aprovechamiento de su potencial creativo, para lo cual se les debe brindar las facilidades de adquirir, conocimientos, habilidades y destrezas que las preparen para tomar decisiones en situaciones de naturaleza diversa y no sólo en aquellas que la sociedad le ha impuesto como parte del rol femenino.

La liberación de las ataduras de la mujer, no es sólo cuestión de conciencia social para reconocer la igualdad de derechos, sino más que todo, de una lucha en contra de sus propios prejuicios y por demostrar sus capacidades y su justo y sano criterio a la hora de tomar decisiones, tanto en el seno del hogar, como en el universo de la sociedad a la que pertenece.

La metodología puesta en práctica por el INPRHU-Somoto, ha demostrado su efectividad para promover la reflexión y la toma de conciencia de hombres y mujeres sobre los problemas que causan la discriminación y marginación de las mujeres y sobre la necesidad de eliminarlos, teniendo en cuenta de que el solo desarrollo de talleres y capacitaciones no basta, cuando no existe de parte de los y las involucradas, la voluntad de cambio.

Este, como todos los procesos, no es estático ni está formado por recetas infalibles ni varitas mágicas, no se puede alcanzar por decreto, sino que requiere de mucha creatividad, de ajustes y reajustes, de adaptaciones constantes y de mucha paciencia, para soportar y neutralizar las opiniones contrarias, muchas veces expresadas en forma grosera y hasta ofensiva y de la búsqueda constante de argumentos y formas de comunicación no violenta, que motiven a la participación, la reflexión y el cambio.

BIBLIOGRAFÍA

- Código de Ética, INPRHU-Somoto
- Código de la Niñez y Adolescencia, Nicaragua Constitución Política, Gobierno de Nicaragua
- Ley Integral contra la violencia hacia las mujeres (779) y de Reformas a la Ley No. 641, Código Penal, Nicaragua
- Plan Estratégico Institucional, INPRHU-Somoto
- Política de Protección a niñas, niños y adolescentes, INPRHU-Somoto
Política de Voluntariado, INPRHU-Somoto
- Plan Nacional de Desarrollo de los Derechos Humanos, 2012-2016, Nicaragua Reglamento Interno, INPRHU-Somoto
- Recursos web:

Un poco de historia, ONU Mujeres: www.unwomen.org/es/csw/brief-history
Convenciones y Normas, la ONU y los derechos humanos:
www.un.org/es/rights/overview/conventions.shtml

La actualización de la Política Institucional de Género de INPRHU-Somoto fue posible gracias a la colaboración de:



Carrefour
de **solidarité**
internationale