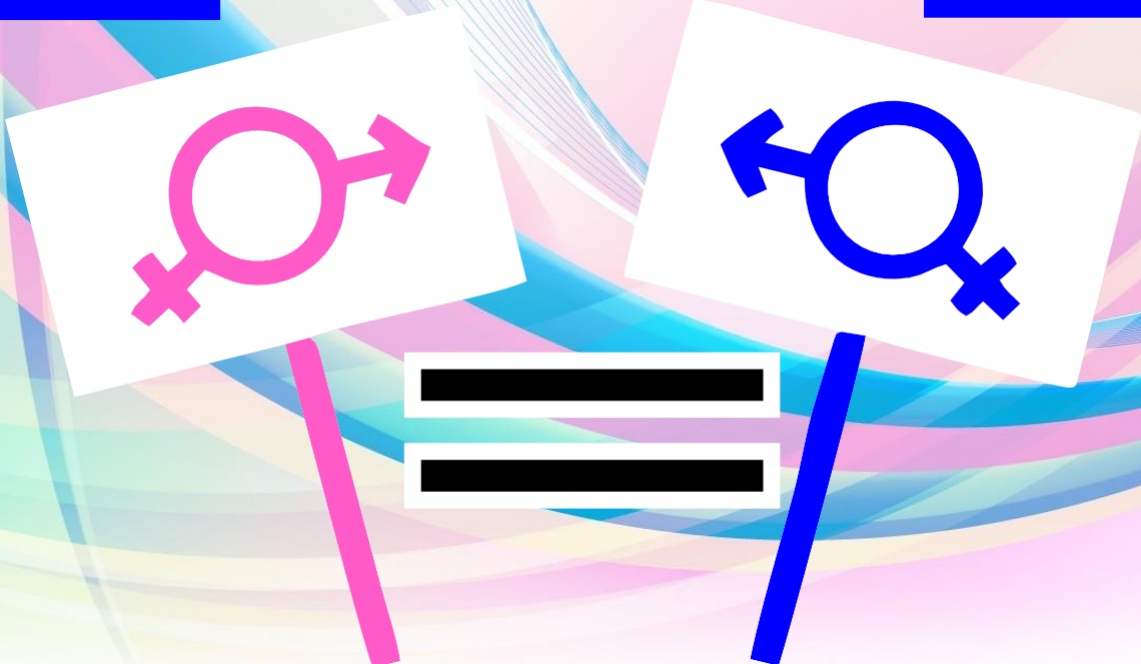


Política de Igualdad de Género



Esta publicación cuenta con la colaboración de la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (Fad) y con la financiación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), en el marco del Convenio 18-C01-0927 “Impulso de la empleabilidad y la resiliencia de adolescentes y jóvenes, con énfasis en las asimetrías de género, en Managua, Nicaragua”. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del Centro de Apoyo a Programas y Proyectos (CAPRI) y del Instituto de Promoción Humana (INPRHU) y no refleja, necesariamente, la postura de Fad y de la AECID.



1ra. Edición, marzo 2021

Política de Igualdad de Género



CRÉDITOS

Equipo Consultor

Eveling Carrazco López

Víctor Valbuena Tessio de Costamagna

Equipo Técnico del Convenio:

Centro de Apoyo a Programas y Proyectos (CAPRI)

Indiana Abarca

Instituto de Promoción Humana (INPRHU)

Celina Obando Laguna

Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (Fad)

Roberto Jarquín

Salomé Bermejo

Edelys Abreu

AGRADECIMIENTOS

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

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

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



CONTENIDO

1.INTRODUCCIÓN	5	MARCO REGULATORIO LABORAL.....	18
		ÁMBITO ORGANIZACIONAL.....	19
2.CAPÍTULO 1. RUTA DEL DISEÑO, PRINCIPIOS ORIENTADORES Y ALCANCE DE LA POLÍTICA	8	5.CAPÍTULO 4. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA	20
RUTA DEL DISEÑO.....	8	OBJETIVO GENERAL.....	20
PRINCIPIOS ORIENTADORES.....	9	EJES ESTRATÉGICOS.....	20
ALCANCES DE LA POLÍTICA.....	9	EJE 1. MARCO NORMATIVO ORGANIZACIONAL.....	20
3.CAPÍTULO 2. ENCUADRE TEÓRICO/ CONCEPTUAL	10	EJE 2. UNIDADES INSTITUCIONALES DE GÉNERO.....	22
EL ENFOQUE DE GÉNERO Y DESARROLLO.....	11	EJE 3. FORMACIÓN, COMUNICACIÓN, INCIDENCIA Y SENSIBILIZACIÓN.....	24
EL GÉNERO Y LA MASCULINIDAD.....	13	EJE 4. ESPACIOS Y REFERENTES SEGUROS Y DE PROTECCIÓN.....	26
NIÑEZ ADOLESCENCIA, JUVENTUD Y LAS IMPLICACIONES DEL ADULTOCENTRISMO/ ADULTISMO.....	15	EJE 5. ATENCIÓN Y ABORDAJE PSICOSOCIALES CON ENFOQUE DE GÉNERO.....	29
4.CAPÍTULO 3. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL	17	EJE 6. EMPLEABILIDAD Y EMPREDURISMO.....	30
CONVENIOS INTERNACIONALES FIRMADOS Y RATIFICADOS POR EL ESTADO DE NICARAGUA.....	17	EJE 7. FORTALECIMIENTO DE REDES Y AGRUPACIONES JUVENILES Y BARRIALES.....	33
LEGISLACIÓN DEL ÁMBITO NACIONAL.....	18	6.CAPÍTULO 5. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN	35
		7.BIBLIOGRAFIA	46

1

INTRODUCCIÓN

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

Frente a este panorama, el papel y el trabajo que desarrollan las organizaciones del sector, en concreto el Centro de Apoyo a Programas y Proyectos (CAPRI) y el Instituto de Promoción Humana (INPRHU), en comunidades y barrios, son

de gran ayuda; no solo porque constituyen espacios de contención, sino también porque son lugares desde donde colectivamente las personas piensan, sienten y trabajan las posibilidades, alternativas y caminos para su bienestar y el de sus comunidades.

En más de 20 años de trabajar con la infancia, la adolescencia, la juventud y las comunidades de los barrios populares urbanos y periurbanos, se han aprendido grandes lecciones por los retos y posibilidades encontrados en el camino de la implementación de procesos dirigidos a trabajar por la igualdad y equidad de género, urgidos por la realidad que se observa cotidianamente en estos espacios. Estos procesos son positivamente valorados y reconocidos por niñas, niños, adolescentes y jóvenes (NNAJ), madres y lideresas de las comunidades donde desarrollan su acción.

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



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

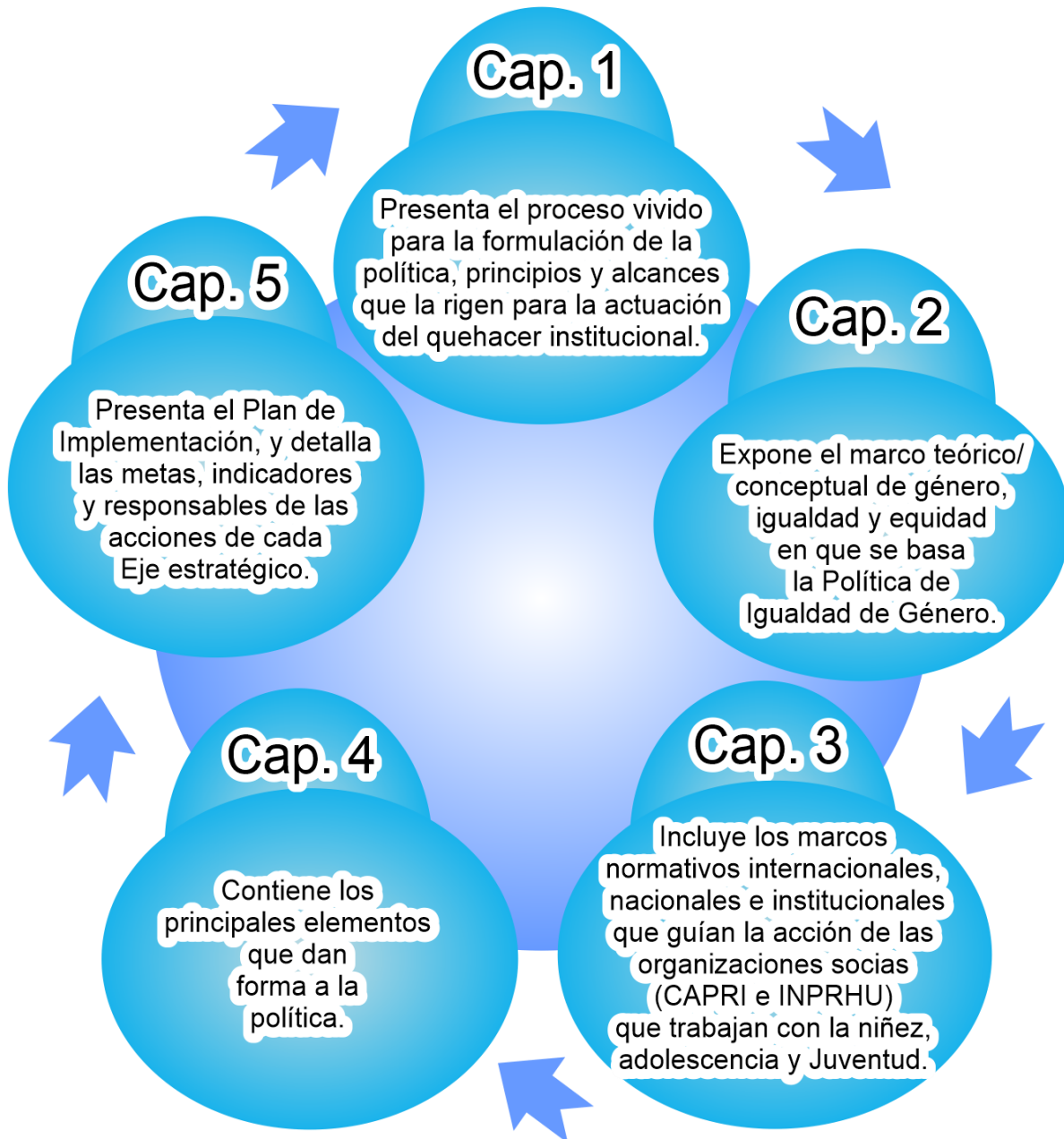
INPRHU y CAPRI comparten varias de las temáticas de trabajo con NNAJ, madres y lideresas, como la apuesta por la igualdad y equidad de género, la defensa de derechos y la adopción del enfoque generacional, entre otros aspectos, pero a la vez presentan claras diferencias, particularidades que contrastan sus formas de abordaje y sus metodologías para trabajar estos temas de forma sostenida.

Considerando estos puntos de partida y en el caminar juntas en el marco del *Convenio 18-CO1-927 “Impulso de la empleabilidad y la resiliencia de adolescentes y jóvenes, con énfasis en las asimetrías de género, en Managua, Nicaragua”*; que se ejecuta en colaboración con la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (Fad), y con la financiación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), se ha apuntado por el diseño conjunto de una política que dé salida, no solo a los compromisos específicos del Convenio, sino también sus apuestas y trabajos institucionales para abarcar otros elementos que también reafirman el compromiso social que tienen ambas organizaciones por la igualdad y equidad de género.

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

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

La presente Política se ha estructurado de la siguiente manera:



2

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

RUTA DEL DISEÑO

Para la formulación de esta Política de Igualdad de Género se llevó a cabo, además de la revisión de los marcos normativos institucionales, un diagnóstico de género y masculinidades que permitió recabar información mediante diálogos amplios, abiertos y diversos con las organizaciones socias, tanto con sus poblaciones meta como con sus equipos técnicos.

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

Los principales resultados del diagnóstico fueron, por un lado, la constatación de la existencia de documentos institucionales que guían la actuación de ambas organizaciones de forma alineada con el derecho internacional, regional y nacional en materia de niñez y adolescencia, y que muestran la importancia que dan a los procesos de planificación de su acción en pro del bienestar de NNAJ y las comunidades; por otro lado, se recabaron las experiencias de las poblaciones meta en los distintos ámbitos organizativos, lo que permitió dibujar las trayectorias participativas dentro de las agrupaciones creadas por CAPRI e INPRHU o las preexistentes en los barrios y que reciben el apoyo de las organizaciones socias, lo que muestra el esfuerzo por tejer o reconstruir el tejido social de la mano de mujeres, hombres, NNAJ y personas con liderazgo comunitario. Además, se recopiló información y valoraciones sobre los procesos de formación, sensibilización e

incidencia en género y masculinidad desarrollados, así como de los proyectos sobre empleabilidad y emprendedurismo, y acerca del conocimiento de los equipos y la gente sobre las políticas y rutas de protección.

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

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

PRINCIPIOS ORIENTADORES

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

ALCANCES DE LA POLÍTICA

- El alcance de esta Política de Igualdad de Género está mediado por las directrices, marcos institucionales y capacidad organizacional con las que cuentan las organizaciones que han apostado por este marco de actuación.
- La política considera las normativas y marcos nacionales e internacionales.

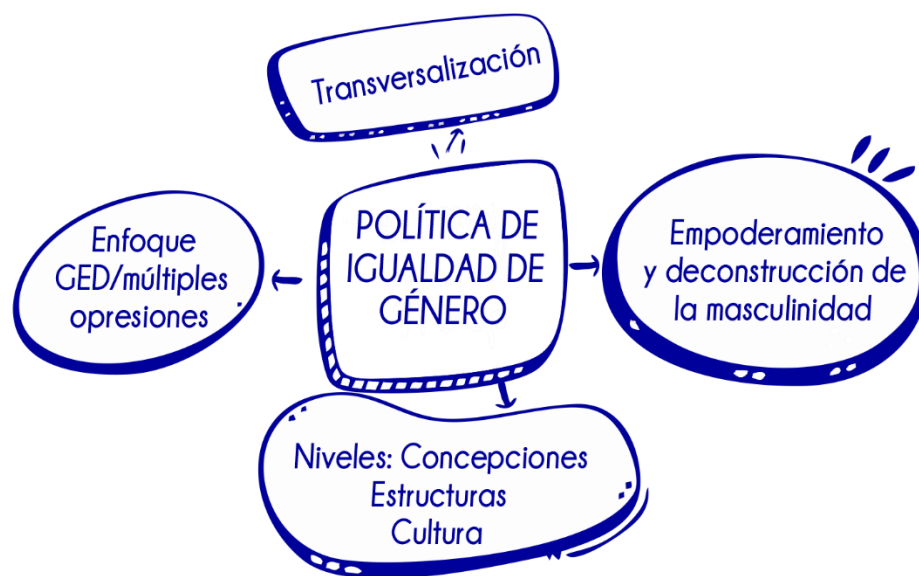
- La política es de obligatorio cumplimiento por los equipos directivos, técnicos y de servicio de las organizaciones.
- Incluye igualmente a cualquier persona o entidad que preste servicio, colabore o sea aliada de las organizaciones (universidades, organismos, instituciones públicas, investigadores, consultores, cooperantes o personas voluntarias). Así como también deben cumplimiento personas adultas, sean madres, padres, tutores, liderazgos comunitarios.

3

CAPITULO 2: ENCUADRE TEÓRICO- CONCEPTUAL

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

Esquema 1.
Conceptos/teorías que acompañan la política



EL ENFOQUE DE GÉNERO Y DESARROLLO

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

Este enfoque, en la planificación de programas y proyectos se traduce en políticas de igualdad de oportunidades, acciones positivas y políticas de género en el *Mainstream*¹. Éstas, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD (citado por De la Cruz, 1999), tienen “como propósito integrar el interés en la igualdad de géneros en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización...Más específicamente, es una estrategia para asegurar que: (i) la igualdad de hombres y mujeres este incluida en todas las fases menores o mayores del proceso de toma de decisiones de una organización, y (ii) que el producto o resultado de las decisiones que se hayan tomado sea sistemáticamente monitoreado en lo que se refiere a su impacto en la igualdad de géneros”, o dicho de otra manera, en la institucionalización del enfoque de género.

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

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

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

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

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

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

Nivel estructuras de los procedimientos institucionales, de las actividades diarias de los distintos momentos del ciclo del programa o proyecto y las normas que gobiernan las acciones dentro o entre organizaciones e individuos. El trabajo en este nivel requiere asegurar que las distintas visiones, necesidades e intereses de mujeres y hombres son atendidos, lo que implica desarrollar acciones como

la incorporación, en manuales, guías, formatos y procedimientos, de herramientas conceptuales y analíticas sensibles al género; la contratación de personal especializado en género; la introducción de criterios de contratación, selección y promoción del personal que favorezcan la presencia equitativa en todas las áreas y niveles; la utilización de metodologías participativas; o la implementación de mecanismos que garanticen la participación de las mujeres en los debates y las toma de decisiones institucionales, entre otras.

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

La transversalización en organizaciones de desarrollo permite que el enfoque de género esté presente en todas las fases de los proyectos y programas: en el diagnóstico/identificación, mediante las herramientas mapeo y análisis de género;

en la planificación del proyecto o programas, con el diseño de acciones que provoquen transformaciones en las relaciones de género y en la condición y posición social de hombres y mujeres con quienes se trabaja; en el seguimiento y monitoreo; y en la evaluación, mediante el uso de indicadores de medición que den cuenta del avance o retroceso en las transformaciones género sensitivas y estructurales.

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

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

EL GÉNERO Y LA MASCULINIDAD

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

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

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

Las mujeres, al ser socializadas en el sistema patriarcal, muchas veces también se resisten a estos cambios; de hecho, como parte de sus roles asignados, se les pide

ser las guardianas del género. El machismo también coloniza el ser de las mujeres, y esto a veces genera resistencias y cuestionamientos a los análisis y procesos de cambio.

Por masculinidad entendemos:

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

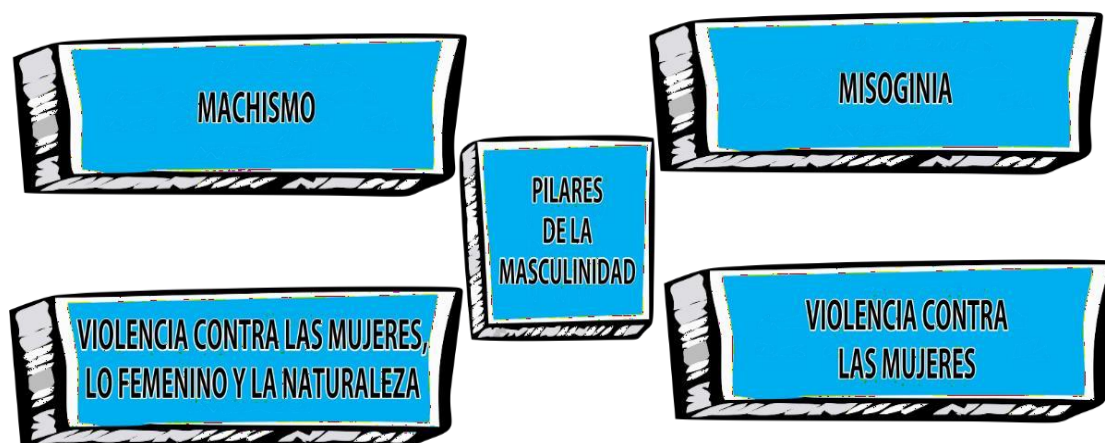
La masculinidad hegemónica, por tanto, se refiere a la dinámica cultural que establece una posición de superioridad y liderazgo de los hombres y la posición de subordinación de las mujeres (Connell, 1995). Es una forma de masculinidad que es exaltada antes que otras y se configura con prácticas de género,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

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

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

Esquema 2.

Pilares de la masculinidad hegemónica



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

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

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

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



En este sentido, resulta crucial, considerar el enfoque generacional que “apunta al análisis en tiempo y espacio de las relaciones intrageneracionales e intergeneracionales, en contextos históricos, sociales, económicos, políticos y culturales determinados, tomando en cuenta los ciclos de vida, roles, acciones

e imaginario-simbólicos que la persona establece con sus entornos, la sociedad y sus instituciones” (UNFPA, s.f.).

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

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

El adultocentrismo:

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

al que se aspira para el cumplimiento de las tareas sociales y la productividad en la sociedad” (UNICEF, 2013, p. 18-19)

Y de esa estructura adultocéntrica, emergen el adultismo.

Este concepto se refiere a cualquier comportamiento, acción o lenguaje que limita o pone en duda las capacidades de los adolescentes, por el solo hecho de tener menos años de vida. Los mensajes adultistas son comunes en nuestra relación con los



adolescentes y se expresan en frases como “cuando seas grande puedes dar tu opinión”, “cuando tú vas yo vengo de vuelta”, “es mejor que las decisiones las tome yo, porque tengo más experiencia que ustedes”.

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

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



CAPITULO 3: MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL

Nicaragua es signataria de una serie de instrumentos jurídicos internacionales relativos a la niñez, la adolescencia y la juventud (en espaciales marcos de protección de derechos), así como sobre los derechos de las mujeres; también cuenta con legislación nacional de aplicación sobre la temática

de género. Enumeradas brevemente, estas normas legales son:

CONVENIOS INTERNACIONALES FIRMADOS Y RATIFICADOS POR EL ESTADO DE NICARAGUA

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Objetivos de Desarrollo Sostenible²
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención Americana de los Derechos y los Deberes del Hombre
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Declaración De Beijing)
- Convención Belém Do Pará
- Convenio No 3 sobre la Protección de la Maternidad
- Convención de los Derechos del Niño y la Niña
- Convención Interamericana sobre Restitución Internacional de Menores

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

LEGISLACIÓN DE ÁMBITO NACIONAL

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

MARCO REGULATORIO LABORAL

En el marco legal laboral nicaragüense, además de la Constitución Política, 59 convenios de la OIT firmados y ratificados por Nicaragua³, el Código del Trabajo y sus reformas y las leyes sobre la materia⁴, se encuentran:

- Programa Nacional de Desarrollo Humano 2018-2021
- Política Nacional de Empleo
- Acuerdo Ministerial, Normativa de atención a la persona adolescente trabajadora

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

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

- Acuerdo Ministerial sobre prohibición de trabajos peligrosos para personas adolescentes y listado de trabajos peligrosos

ÁMBITO ORGANIZACIONAL

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

- V Plan Director de la Cooperación Española 2018 - 2021
- Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española
- Plan de Actuación Sectorial de Género y Desarrollo Vinculado al III Plan Director de la AECID
- Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género
- Convenio AECID 18-CO1-927 de Fad
- Estrategia de Género y Desarrollo de Fad
- Estrategia de transversalización del enfoque de masculinidades en el Pre-Convenio AECID 18-CO1-927 de Fad
- Estrategia de transversalización del género en el Pre-Convenio AECID 18-CO1-927 de Fad
- Plan estratégico 2019-2023 de CAPRI
- Política de protección hacia la niñez y adolescencia de CAPRI
- Manual de recursos humanos; reglamento interno de CAPRI
- Plan estratégico institucional 2015 - 2020 de INPRHU
- Protección a la niñez y adolescencia del programa “Promoción de la familia y la comunidad” de INPRHU
- Caracterización del proyecto empoderamiento y protección de niñas y mujeres de INPRHU
- Adolescentes y jóvenes ante la violencia de género de INPRHU
- Memorias del proyecto jóvenes emprendedoras de INPRHU
- Política de género de INPRHU
- Sistematización de la experiencia del programa empoderamiento y protección de niñas, mujeres adolescentes y jóvenes ante la violencia de género de INPRHU



CAPITULO 4: ELEMENTOS DE LA POLÍTICA

OBJETIVO GENERAL

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

EJES ESTRATÉGICOS

Eje 1. Marco normativo organizacional

Objetivo específico

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

Acciones estratégicas

A) Institucionalizar el enfoque de género y masculinidades⁵ mediante la armonización del marco normativo organizacional con los lineamientos de esta política.

Se revisarán y validarán colectivamente:

- Planes estratégicos
- Políticas de protección hacia la niñez, adolescencia y códigos de conducta

⁵ La estrategia de masculinidades recoge la falta de consenso entre CAPRI e INPRHU sobre qué nombre adoptar para el conjunto de acciones de formación, sensibilización y deconstrucción de la masculinidad hegemónica y el desarrollo de modelos alternativos de “ser hombre”. Por ello se ha utilizado el término de “masculinidades”, en general, para que en los correspondientes espacios de reflexión entre las organizaciones se decida un término común: nuevas masculinidades, masculinidades alternativas, etc.

- Nuevas normativas que se aprueben (como la Estrategia de empleabilidad y emprendedurismo)
- Política laboral o Manual de Recursos Humanos, que deberá actualizarse integrando el enfoque de género y masculinidades de forma que se establezcan medidas que garanticen:
 - la igualdad salarial por mismo puesto
 - la contratación de personal sin discriminación por razones de edad, sexo/género, sexualidad, etnia/raza y capacidades físicas o cognitivas
 - la inclusión de la capacidad de género como criterio en la selección de nuevas contrataciones
 - la promoción de un espacio laboral como un entorno seguro, mediante la implementación de medidas de prevención y solución de casos de acoso sexual y hostigamiento entre personal directivo, administrativo, técnico y proveedores
 - la promoción de espacios físicos y horarios para el autocuidado
 - el establecimiento de mecanismos para la solicitud y concesión de medidas de conciliación de la vida laboral y la vida familiar/persona, como:
 - horarios flexibles de entrada y/o salida de la jornada laboral
 - horas o días libres para la realización de trámites
 - permisos de maternidad, paternidad y lactancia materna
 - particiones temporales del horario jornada (media jornada) por motivos de estudio, otros trabajos o cuidado de personas menores, mayores o enfermas

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

- Los grupos meta y el personal técnico, administrativo y directivo participarán en espacios de reflexión, construcción y validación de políticas, protocolos, metodologías, acciones y evaluaciones con enfoque de género y masculinidades.
- Se desarrollarán versiones amigables (resumidas, ilustradas, adaptadas a un lenguaje popular, y/o digitales) de los principales documentos del marco normativo para facilitar que los grupos meta y el personal se apropie de sus contenidos y demande su aplicación.

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

Eje 2. Unidades institucionales de género

Objetivo específico

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

Acciones estratégicas

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

La unidad de género puede estar:

- Centralizada en una sola persona con conocimientos y habilidades en género y masculinidades.
- Formada por una red descentralizada de puntos focales especializados en género y masculinidades. Estos puntos focales estarán en cada territorio (local, departamento) donde tenga presencia cada organización y en cada área de los equipos: técnica, administrativa y directiva.

La unidad de género puede formarse mediante:

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

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

- Dar seguimiento a la operativización de la política de género para su cumplimiento.
- Promover espacios de formación y sensibilización en temas de género y masculinidad fuera y dentro de la organización (cursos, diplomados, jornadas, etc.).
- Promover procesos internos de sensibilización y formación a hombres sobre el acoso sexual y el hostigamiento en los centros de trabajo.

- Impulsar un debate y reflexión interna sobre la presencia de NNAJ y personal contratado vinculado a la diversidad sexual.
- Asegurar la transversalización del enfoque de género y masculinidad en los proyectos y programas.
- Asegurar que el monitoreo y seguimiento de las actividades está produciendo datos según: sexo/género, edad, clase, raza/etnia, urbanidad/ruralidad, capacidad/discapacidad, etc.
- Promoción de evaluaciones con enfoque de género de los programas, proyectos, políticas o servicios que brindan las organizaciones.
- Promoción de espacios para dar a conocer la política de género y su marco normativo institucional al equipo de las organizaciones socias, grupos meta, aliados, agencias de cooperación, academia, empresas, entre otros actores.

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

Algunas rutas posibles son:



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

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

Eje 3. Formación, comunicación, incidencia y sensibilización

Objetivo específico

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

Acciones estratégicas

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

- Para el diseño e implementación de planes formativos se inicia con un diagnóstico de las necesidades de aprendizaje de las personas de los grupos meta y evaluación de la capacidad de género y masculinidades de los equipos de las organizaciones.
- Una vez identificada estas necesidades y capacidades de género se formulan e implementan planes anuales de acción para la capacitación personal técnico, directivo y RRHH de las organizaciones socias y con NNAJ, madres, lideresas y barrios/comunidades.⁶
- Los procesos formativos son presenciales y se avanzará a modalidades semipresenciales o en línea y para ello se construirá una plataforma de e-learning o campus virtual. Sin embargo, se considerará las realidades que tienen las personas en el acceso a equipos de computación e internet.

⁶ Estos temas fueron mencionados por los equipos de las organizaciones socias en el taller de formulación de la política: nuevos abordajes teóricos, metodológicos, pedagógicos en temas de género y masculinidad a miembros de las organizaciones socias que fortalezcan los temas y acciones que ya desarrollan (violencia de género y sexual, acosos callejeros, sexualidad, DSR, paternidad responsable, identidades masculinas, femeninas, etc.).

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

- Procesos formativos en espacios separados por su sexo/género para ir avanzando a encuentros mixtos y diversos.
- Se parte de metodologías y procesos vivenciales para sensibilización para hombres y mujeres en su diversidad.
- Las personas que faciliten estos tienen acercamiento y formación en temas de género y masculinidades, manejan la metodología de Educación Popular con enfoque de género y feminista, promueven espacios participativos, críticos de la realidad social y promueven la acción para la transformación. Se apoyan de herramientas vinculadas al arte como la pintura, danza, la visualidad, las TIC y redes sociales, el muralismo, entre otros.

C) Las organizaciones impulsan estrategia de comunicación, campañas y movilizaciones como:

- Campañas y acciones para frenar los prejuicios estereotipos y deconstrucción de la masculinidad hegemónica dirigida a NNAJ, madres, padres, tutores, líderes y habitantes de los barrios donde las organizaciones tienen presencia.
- Estrategia de comunicación que desarrolle campañas informativas (o en redes sociales y otros medios) y educativas (en colegios y escuelas) sobre género y masculinidades.
- Se fomenta el uso no sexista del lenguaje textual y visual.
- Organizan acciones de movilización comunitaria para demandar derechos y prevenir la violencia contra las mujeres en espacios públicos y privados en fechas emblemáticas como: el 8 de marzo día de la mujer, el primero de junio día del niño, 11 de octubre día internacional de la niña, el 25 de noviembre día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres, etc.
- Campañas educativas para prevenir la violencia de género, violencia intrafamiliar, el acoso sexual y laboral, acoso callejero, la educación sexual y reproductiva responsable, y la prevención del embarazo a temprana edad.
- Campañas de promoción y defensa personal/comunitaria.
- Plantear pronunciamientos públicos institucionales frente a situaciones de violencia machista y otras formas de opresión que viven NNAJ y sus comunidades.

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

Eje 4. Espacios y referentes seguros y de protección

Objetivo específico

Creación de mapas de riesgo y espacios seguros para NNAJ en los barrios donde las organizaciones socias tienen presencia para impulsar y definir rutas de atención, prevención, sistemas de referencia y contra referencia que consideren elementos protectores de los derechos de NNAJ a vivir en un ambiente libre de violencias e igualdad.

Acciones estratégicas

A) Actualizar los mapas de riesgos elaborados por las organizaciones y las comunidades.

- Actualización de mapas de riesgo y referentes de seguridad con enfoque de género y masculinidad de forma anual que permita identificar y analizar las problemáticas del contexto.
- Planificación de procesos de sistematización de la micro localización de riesgos o de la caracterización de los grupos meta según consideraciones de ambas organizaciones.
- Elaboración de un mapa de riesgos digitales que señalen los principales peligros y riesgos para niñas, niños, adolescentes y jóvenes en internet.

B) Actualizar las rutas de denuncia y acceso a la justicia y fortalecimiento de espacios protectores.

- Actualización de las rutas de denuncia y protección de las comunidades y el Mercado Roberto Huembes para adaptarlas a las rutas en función de la caracterización de los grupos meta integrando niñas, niños, adolescentes y jóvenes.

- Establecimiento de espacios de análisis del contexto en los que adolescentes y jóvenes hacen uso de la ruta de protección y atención.
- Las organizaciones sistematizan las experiencias sobre el uso de rutas de demandas de protección de NNAJ.
- Campañas para la promoción comunitaria de las rutas de acceso a la justicia y protección.

C) Fortalecimiento del sistema de referencia y contra referencia.

- Actualización del sistema de referencia y contra referencias de las organizaciones socias para garantizar la denuncia y acceso a la justicia.
- Sistema de referencia y contra referencia con organizaciones como Aguas Bravas, Universidad Evangélica, Casa Alianza, MINED, MINSA, MIFAN, Policía Nacional, DAJUV, Movimiento el poder de las niñas, CONMEMA, etc.
- Crear alianzas con observatorios nacionales para la fiscalización de la ruta de denuncia estatal para que no se promueva la mediación en casos de violencia contra las niñas, niños, adolescentes y jóvenes.
- Alianzas con CODENI y otros espacios nacionales para identificar posibles espacios de sistema de referencia y contra referencia.

D) Desarrollar medidas inclusivas para las y los referentes y para los espacios seguros.

- Implementación de estrategias inclusivas para la participación efectiva de madres, padres líderes en espacios mixtos o separados que no refuercen labores de cuidado y triple jornadas de las mujeres y que convoque de manera efectiva a los hombres para trabajar/reforzar su rol de referentes positivos.
- Se establecerán procesos de intercambio para garantizar el relevo generacional de personas referentes y protectores, promoviendo la integración, el diálogo y acciones empáticas desde las diferentes generaciones.
- Fortalecimiento de las familias como espacios protectores de adolescentes y jóvenes.
- Se simplificarán los protocolos para la obtención del consentimiento informado (permisos, autorizaciones de madres/padres o tutores) de forma que se acelere el proceso y requiera de menos tiempo, siempre que se garantice la protección de NNAJ.

E) Construir espacios seguros para la reflexión y deconstrucción de la masculinidad hegemónica.

- Se crearán espacios para desarrollar procesos de deconstrucción de la masculinidad hegemónica mediante la promoción de grupos de trabajo con hombres, solidaridad entre hombres, concientización sobre la lucha contra la violencia⁷ y construcción de nuevas masculinidades
- Promoción de grupos de reflexión de madres, padres y líderes comunitarios sobre implicaciones de las masculinidades positivas, nuevas masculinidades, etc.
- Investigación social sobre prácticas de resistencia de mujeres y hombres adolescentes y jóvenes frente a las distintas formas de violencias de género, clasista, racista, hetero sexista, etc.

F) Elaboración de planes de seguridad y emergencia para el personal de las organizaciones.

- Los centros de trabajo también son espacios seguros para lxs trabajadorxs desde donde se promueven procesos de apoyo y acompañamiento frente a situaciones y vivencias que se dan fuera y dentro del trabajo como casos de experiencias de robos, ataques callejeros, violencia contra las mujeres en espacios públicos o privados y acoso laboral.
- Los centros de trabajo respetan horarios laborales y si el personal trabaja horas extra se les apoya con transporte seguro para su desplazamiento.
- En momentos de paros, huelgas lxs trabajadorxs tienen la posibilidad de quedar laborando desde sus casas.
- Se les acuerpa y acompaña en procesos de denuncia, de atención psicosocial.

⁷ Lo que implica la concienciación sobre las violencias contra las mujeres y promoción del rechazo de una cultura de violencia (estructural, simbólica, etc.) por parte de niños, adolescentes, jóvenes y hombres adultos.

Eje 5. Atención y abordaje psicosociales con enfoque de género

Objetivo específico

Fortalecimiento del modelo y enfoques de acompañamiento⁸ y atención psicosocial que ofrecen las organizaciones socias.

Acciones estratégicas

- A) Fortalecimiento de los conocimientos y experiencias de la atención psicosocial.
- Participar y promover espacios de intercambio inter institucionales sobre modelos, abordajes, pedagogías y metodologías para el acompañamiento y atención psicosocial que ayuden a fortalecer y empoderar a NNAJ, madres y lideresas frente a las situaciones de violencia y crisis que vive en el país.
 - Formación en modelos de atención psicosocial desde perspectivas de género y feminista.
 - Promoción de acciones públicas comunitarias que demanden el bienestar y sanación de sus barrios y comunidades.
 - Fortalecimiento de los grupos de apoyo mutuo entre madres.
- B) Promoción de los tipos de atención psicosocial amigables y seguros.
- Servicios especializados de atención a víctimas de abuso sexual, exámenes de laboratorio, consulta ginecológica y atención psiquiátrica.
 - Entrenamiento a adolescentes y jóvenes en técnicas básicas de contención psicosocial.
 - Promoción de espacios de cuidado y autocuidado para NNAJ, madres, padres, lideresas y personal de CAPRI e INPRHU.
 - Apoyos atención psicosocial, individual y en grupos.
 - Aprendizajes de procesos de autosanación.
 - Promoción de grupos de apoyo mutuo entre adolescentes y jóvenes.
 - En abordajes de las distintas formas del trauma social.

⁸ Cuando se habla de acompañamiento se está hablando precisamente de un rol, de una persona que camina a la par de las personas sobrevivientes de violencia respetando sus decisiones, sus ritmos, sus necesidades y deseos. Nos distanciamos del rol de expertos, especialistas que piensan que la gente tiene un rol pasivo en su proceso de sanación. También creemos que el rol de acompañamiento no es neutro, es una acción y proceso comprometido con las personas que están siendo objeto de violencia y violación de sus derechos y del bien estar de sus vidas. Se promueve en todo momento el pensamiento crítico y es un acompañamiento que va más allá de las rutas jurídicas y de protección.

- Técnicas de sanación, constelaciones familiares, sanación ancestral, etc.
- Divulgación de servicios de atención psicosocial amigables y en espacios seguros.

C) Investigación sobre los impactos psicosociales.

- Investigación y análisis de los impactos psicosociales de NNAJ, madres y lideresas que están siendo afectadas en el marco de las violencias machistas y violencias de todo tipo que estamos viviendo, pero también sus formas de afrontamiento y resistencia.
- Promoción de estudios de memoria, justicia y sanación, particularmente en el contexto actual del país.

Eje 6. Empleabilidad y emprendedurismo

Objetivo específico

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

Acciones estratégicas

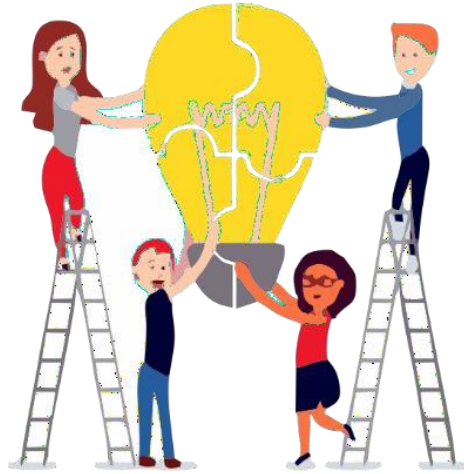
A) Diseñada una estrategia de empleabilidad y emprendedurismo para la ejecución de acciones que favorezcan la contratación o desarrollo de proyectos emprendedores de jóvenes de los grupos meta.

- Visibilización del empoderamiento de las mujeres a partir de sus emprendimientos en espacios comunitarios.
- Visibilización de los cambios generados en los hombres y sus roles de masculinidad a partir de los emprendimientos en espacios comunitarios.
- Desarrollo de planes de vida que favorezcan la participación de los hombres en el cuidado de la familia, la comunidad y la naturaleza.
- Impulsar formación vocacional con enfoque de género.
- Fortalecimiento de las habilidades y capacidades para el empleo.
- Financiamiento y asignación de recursos.
- Formación en derechos económicos, sociales y culturales que fortalezca el empoderamiento económico de las mujeres.
- Formación en leyes y políticas de empleo para jóvenes en el marco nacional considerando los análisis de género y generacional.

- Fortalecer emprendimiento de mujeres jóvenes y madres jóvenes solteras.

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

- Se brindarán oportunidades de emprendedurismo basadas en capacidades y habilidades de las y los solicitantes.
- Se garantizará la no discriminación por razón de sexo/género, raza, sexualidad en la concesión de becas para el estudio de carreras técnicas.
- Se incluirán componentes de género y masculinidades en las formaciones sobre habilidades blandas para emprendedoras y emprendedores.
- Se incluirá un componente de formación sobre violencia económica y empoderamiento económico y comunitario para emprendedoras, emprendedores y personas referentes familiares.
- Integrar a personas beneficiarias de becas y proyectos de emprendedurismo a que compartan sus experiencias con las promociones posteriores.



C) Formación y procesos de sensibilización en programas de emprendimiento y empleabilidad.

- Mujeres y hombres jóvenes que participan de los programas de emprendimiento y empleabilidad participan en procesos de formación sobre género y masculinidad.
- Mujeres y hombres adolescentes replican las formaciones recibidas en el ámbito comunitario.
- Se actualizará la metodología CANVA con aportaciones desde el enfoque de género y/o feminismo.
- Formación sobre manejo del capital, uso y gestión de los fondos, ahorro, autonomía en relación con los fondos, toma de decisiones, control contable y rendición de cuentas desde el enfoque de género para el empoderamiento económico de mujeres y hombres.
- Fortalecer habilidades blandas desde el enfoque de género vinculado a la afectividad, comunicación y creatividad para la resolución de conflictos que les ayude a incorporarse al mercado laboral, las entrevistas, elaboración de currículos y leyes laborales, etc.

D) Sensibilización sobre barreras laborales que enfrentan las mujeres en su búsqueda de empleos a través de investigaciones, campañas o acciones de sensibilización para negocios y empresas que favorezcan procesos de selección y contratación sin discriminación por razones de sexo/género, sexualidad, etnia, etc.

- Investigaciones sobre las modalidades en que se ofertan los empleos juveniles desde el enfoque de género y nuevas masculinidades
- Campaña pública sobre la promoción de la empleabilidad desde la perspectiva de derechos humanos y de género, la no discriminación laboral, el acceso a empleos dignos para las y los adolescentes de los barrios marginados.
- Formación sobre emprendedurismo, economía feminista y ecofeminismo para los/las técnicas de las organizaciones socias.
- Mapeo de empresas y emprendimientos en barrios y distritos que pueden ser nichos de empleos y prácticas de empleo para lxs jóvenes.
- Diseño y promoción de rutas de empleabilidad para mujeres adolescentes y jóvenes.
- Promoción de uso de las TICs y comunicación no sexista, no racista, no clasista para difundir emprendimiento y productos en mercados.
- Creación de marcas e imágenes de negocios y productos sensibles al género y la ecología.
- Promoción en redes de bolsas de empleo que incluya nichos laborales que aseguren la igualdad y equidad de género (por ejemplo, que lo tengan en sus acciones de responsabilidad social empresarial).

E) Establecimiento de alianzas estratégicas

- En alianzas con madres y educadoras líderes en los barrios, habilitación de guarderías comunitarias solidarias.
- Establecimiento de alianzas con entidades públicas y privadas desde el enfoque de responsabilidad social empresarial para la promoción de ofertas formativas y laborales que fortalezca la posibilidad de empleo de adolescentes y jóvenes que no son bachilleres.
- Establecer alianzas con empleadores para la sensibilización del sector para el cambio de ofertas que reproducen la división sexual del trabajo, que ofrezcan guarderías, respeten los derechos de lactancia materna, permisos por paternidad, conciliación familiar, etc.
- Espacios de intercambio y aprendizajes de metodologías (CAPRI está interesado en la metodología CANVAS que usa INPRHU).

- Establecer espacios de colaboración con organizaciones que participaron/participan en la Agenda Económica de las mujeres (AGEN) para compartir experiencias como la del Movimiento María Elena Cuadra (MEC), el Congreso Permanente de Mujeres Empresarias de Nicaragua (CPMEN), etc.

Eje 7. Fortalecimiento de redes y agrupaciones juveniles y barriales

Objetivo específico

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

Acciones estratégicas

A) Fortalecimiento de redes juveniles.

- Fortalecimiento de redes juveniles con las que trabajan las organizaciones socias.
- Impulsar liderazgo de mujeres adolescentes y jóvenes.
- Impulsar grupos de auto ayuda entre pares.
- Investigación de memoria de mujeres y hombres líderes comunitarias para el reconocimiento y aprendizaje.

B) Intercambio de experiencias entre redes juveniles.

- Realización de espacios como campamentos, jornadas, ferias, encuentros que permitan el intercambio entre adolescentes y jóvenes que pertenecen a las agrupaciones que apoyan las organizaciones socias para el establecimiento de relaciones igualitarias.
- Formación e intercambio sobre proceso de cambio en masculinidad y empoderamiento en las que han estado inmersas las redes juveniles.
- Apertura de espacios recreativos y deportivos involucrando a mujeres y hombres.



- Desarrollo de estrategias de convocatoria que faciliten la participación de jóvenes y adolescentes de la diversidad sexual en las agrupaciones de adolescentes y jóvenes barriales o comunitarias.

C) Procesos de construcción de agendas para la prevención del embarazo adolescente.

- Multiplicación de talleres en temática de prevención de violencia de género con adolescentes y jóvenes de otras redes juveniles.
- Sistematización de buenas prácticas metodológicas de intervención y formación para ser compartidas y validadas con la otra organización.

D) Promoción de acciones de movilización y organización comunitaria.

- Impulso de campaña para las familias, hombres y comunidad para la distribución de las tareas de cuidado.
- Campaña sobre la identidad cultural positiva de adolescentes y jóvenes de los barrios populares (que permita contrarrestar la estigmatización).
- Actividades comunitarias que promuevan la solidaridad con las adolescentes y jóvenes que eleven sus capacidades, reconocimiento y habilidades en la búsqueda de empleo.
- Mercados y espacios de intercambio en los barrios: intercambio de plantas medicinales, ornamentales, intercambio y reciclaje de ropa, banco de alimentos para familias en mayor situación de vulnerabilidad, etc.



CAPÍTULO 5: PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

La responsabilidad de ejecución de este plan está a cargo del personal de las organizaciones socias, según sus responsabilidades. El plan de implementación es por un período de tres años, de forma gradual.

Eje estratégico	Acciones estratégicas	Metas	Indicadores	Período de ejecución
1. Marco normativo organizacional.	A) Institucionalizar el enfoque de género y masculinidades mediante la armonización del marco normativo organizacional con los lineamientos de esta política.	Actualización de documentos institucionales.	Existencia de documentos institucionales (Política de Protección, Código de Conducta, Política Laboral, Manual de RRHH) armonizados con los lineamientos de la política	Marzo 2020 Año 1/2020
	B) Contribuir a la apropiación de los equipos de trabajo y los grupos meta sobre la Política de Igualdad de Género y el marconormativo institucional.	Apropiación de la política por parte de los equipos de las organizaciones.	% de mujeres y hombres de los equipos de trabajo, RRHH y grupos meta que han fortalecido conocimientos sobre esta política y el marco normativo institucional al finalizar la ejecución de la misma. Promovida la Política de Igualdad de Género y masculinidad con metodologías amigables (versión corta, audio visual, etc.) para grupos meta.	Junio 2020 Año 1/2020
	A) Diseñar una estructura	Creación y promoción de puntos focales	Funcionando puntos focales/unidad de género para	Marzo 2020

Eje estratégico	Acciones estratégicas	Metas	Indicadores	Período de ejecución
2. Unidades institucionales de género.	organizacional de seguimiento y operativización de esta política, que promueva el compromiso y la responsabilidad individual y colectiva en la institucionalización del enfoque de género y masculinidades.		la operacionalización y seguimiento de la política. Promoción de los puntos focales de género en los distintos espacios con los grupos meta.	Año 1/2020
	B) Delimitar los roles y funciones del mecanismo de género en las organizaciones socias.	Roles de los puntos focales/unidades de género definidos.	Diseñado un documento que establece los roles y mecanismos de funcionamiento de los puntos focales.	Marzo 2020 Año 1/2020
	C) Rendición de cuentas de las acciones de la Política de Igualdad de Género y masculinidades frente a distintas entidades financiadoras y espacios de la sociedad civil.	Participación en el comité de seguimiento.	Puntos focales brindan información de los avances/retos en la implementación de las acciones de la Política de Igualdad de Género ante el comité de seguimiento	Diciembre 2020 Año 1/2020
3. Formación, incidencia y sensibilización.	A) Identificar las necesidades formativas y la evaluación de capacidad de trabajo institucional en género y masculinidades.	Elaborado el diagnóstico de necesidades formativas de personas y grupos meta.	Identificadas las necesidades formativas y la capacidad de género del personal y grupos meta de las organizaciones a través de una investigación diagnóstica participativa.	Año 1/2020
	B) Diseño de planes formativos, espacios de sensibilización y campañas.	Un plan de formación y sensibilización diseñado e implementado.	Diseñado un plan formativo y de sensibilización sobre género y masculinidad para el personal y los grupos meta el primer trimestre del 2020.	Marzo 2020 Año 1/2020

Eje estratégico	Acciones estratégicas	Metas	Indicadores	Período de ejecución
	C) Espacios y procesos de formación y sensibilización de grupos meta.	270 adolescentes y jóvenes en procesos de formación.	200 adolescentes y jóvenes se han formado y sensibilizado en temas de género y masculinidad al finalizar el proyecto.	La meta global de las organizaciones son:120 adolescentes y jóvenes de CAPRI y 150 de INPRHU. Año 3/2022
		100 hombres sensibilizados en temas de masculinidad.	100 hombres han fortalecido sus conocimientos y han cambiado actitudes de la masculinidad hegemónica debido a los procesos formativos y de sensibilización en temas de género y masculinidad al finalizar el proyecto.	
	D) Utilización de metodologías en procesos formativos y de sensibilización en materia de género y masculinidad.	Los equipos técnicos y promotores manejan metodologías de género sensitivas y transformativas.	Los equipos de las organizaciones responsables de la formación y sensibilización en género y masculinidad utilizan metodologías pertinentes para promover reflexiones críticas y procesos de cambios género sensitivo y transformativo.	Año 2/2021
	E) Las organizaciones impulsan una estrategia de comunicación, campañas y movilizaciones.	1 documento de estrategia de comunicación, campañas y movilizaciones.	Diseñado una estrategia de comunicación, campañas y movilización social en el primer trimestre del 2020.	Año 3/2022
		Implementación de campañas	Impulsada una campaña de comunicación y sensibilización sobre género y masculinidad enfocada a NNAJ y comunidad en el segundo y último año de implementación de la política.	
		Participación en movilizaciones en fechas emblemáticas.	NNAJ y personas de la comunidad participan en acciones de movilización presencial o virtual en fechas emblemáticas para la defensa	

Eje estratégico	Acciones estratégicas	Metas	Indicadores	Período de ejecución
			de sus derechos, de vivir sin violencia en condiciones de igualdad.	
4. Espacios y referentes seguros y de protección.	A) Actualizar los mapas de riesgos elaborados por las organizaciones y las comunidades.	Mapas de riesgo actualizados y digitalizados anualmente.	Anualmente las organizaciones socias actualizan y digitalizan los mapas de riesgo de sus comunidades/territorios considerando el contexto social, político, económico y cultural. Desarrolladas acciones de sistematización de micro localización del riesgo y/o caracterización de los grupos meta por las organizaciones socias.	Año 1, 2 y 3
	B) Actualizar las rutas de denuncia y acceso a la justicia y fortalecimiento de espacios protectores.	Rutas de denuncia/protección ajustadas.	Anualmente se ajustan las rutas de denuncia y protección en la institución y en los territorios de intervención de las organizaciones, atendiendo el análisis de contexto y uso que hacen NNAJ de las comunidades/territorios.	Año 1, 2 y 3
		Promoción comunitaria de rutas de protección y acceso a la justicia.	Diseñada una campaña de comunicación intercultural para la promoción comunitaria de las rutas de acceso a la justicia y protección. Formación y promoción de campañas comunitarias para personas adultas referentes de seguridad para adolescentes y jóvenes.	
	C) Fortalecimiento del sistema de referencia y contra referencia.	Sistemas de referencia/contra referencia actualizadas.	Actualización de mecanismos de referencia y contra referencia que garantice la denuncia y acceso a la justicia de NNAJ. Fortalecidas las relaciones interinstitucionales y estatales para fortalecer el sistema de referencia y contra referencia.	Año 1, 2 y 3

Eje estratégico	Acciones estratégicas	Metas	Indicadores	Período de ejecución
			Promovidas alianzas con observatorios nacionales de la sociedad civil que alerten de posibles mediaciones en caso de violencia contra NNAJ.	
		Identificar familias de NNAJ como espacios protectores.	Número de familias identificadas como espacios protectores por NNAJ.	Año 1, 2 y 3
		Ajustes a protocolos de consentimientos.	Agilizados procesos internos y tiempos institucionales para simplificar los protocolos de consentimientos garantizando la protección del NNAJ.	
	E) Construir espacios seguros para la reflexión y deconstrucción de la masculinidad hegemónica.	Promoción del trabajo con hombres.	<p>Promovidos espacios de trabajo con hombres para facilitar procesos de deconstrucción de la masculinidad, el desarrollo de la solidaridad entre los hombres y el rechazo de la violencia contra las mujeres, NNAJ.</p> <p>Madres, padres y personas líderes comunitarias participan en espacios de reflexión sobre las masculinidades positivas/nuevas masculinidades, etc.</p>	Año 1, 2 y 3 Año 3/2022
		Una investigación sobre género y masculinidad.	Desarrollada una investigación social con mujeres adolescentes y jóvenes sobre las percepciones de sus pensamientos y prácticas de resistencia frente al racismo/clasismo/patriarcado, heterosexismo, adultocentrismo.	

Eje estratégico	Acciones estratégicas	Metas	Indicadores	Período de ejecución
	F) Elaboración de planes de seguridad y emergencia para el personal de las organizaciones.	Un plan de seguridad y emergenciade las organizaciones socias.	<p>Promoción de las organizaciones socias como centros de trabajo seguros para lxs trabajadores y de acuerpamiento en casos de violencias vividas dentro y fuera del centro laboral.</p> <p>Existencia de prácticas laborales flexibles en contextos de conflicto social que resguarden la integridad de las personas trabajadoras y grupos meta.</p> <p>Formulación de planes de seguridad en los territorios donde las organizaciones socias tienen presencia.</p>	Año 1/2020
5. Atención y abordaje psicosociales con enfoque de género.	A) Fortalecimiento de los conocimientos y experiencias de la atención psicosocial.	<p>Espacios formativos e intercambios.</p> <p>Participación de madres en grupos de autoayuda.</p> <p>Acciones comunitarias.</p> <p>Atención de NNAJ y familias.</p> <p>Identificación de motivos y organizaciones que refieren.</p>	<p>Número de espacios de formación e intercambios impulsados sobre perspectivas críticas de modelos, abordajes, pedagogías y metodologías de género/feministas para el acompañamiento y atención psicosocial en NNAJ y comunidad en contextos violentos.</p> <p>Frecuencia de participación de las madres en grupos de autoayuda como estrategia de acompañamiento psicosocial</p> <p>Número de acciones públicas comunitarias desarrolladas en barrios y comunidades para demandar el bienestar y sanación de sus barrios y comunidades</p> <p>Número de niñas, niños y adolescentes que llevan procesos de recuperación emocional.</p> <p>Número de las familias que están dentro de los procesos de atención.</p>	<p>Año 1/2020</p> <p>Año 1/2020</p> <p>Año 1/2020</p> <p>Año 1/2020</p> <p>Año 1/2020</p> <p>Año 1/2020</p>

Eje estratégico	Acciones estratégicas	Metas	Indicadores	Período de ejecución
			<p>Tipo de situaciones por las que las niñas son atendidas o referidas.</p> <p>Tipo de organizaciones o instituciones que refieren a las niñas.</p>	Año 3/2022
	B) Promoción de los tipos de atención psicosocial amigables y seguros.	Divulgación de servicios de atención psicosocial.	Desarrollados mecanismos de promoción de los servicios de atención psicosocial a NNAJ, madres, padres, lideresas y personas de las organizaciones socias en formatos amigables.	
	C) Investigación sobre impactos psicosociales.	Investigaciones desarrolladas.	<p>Desarrollada una Investigación de los impactos psicosociales de NNAJ, madres y lideresas sobre el impacto de la violencia machista en contextos violentos.</p> <p>Impulsado una investigación sobre memoria, justicia y sanación en NNAJ en contextos violentos.</p>	
6. Empleabilidad y emprendedurismo.	A) Diseñada una estrategia de empleabilidad y emprendedurismo para la ejecución de acciones que favorezcan la contratación o desarrollo de proyectos emprendedores de jóvenes de los grupos meta.	Documento de estrategia de empleabilidad y emprendedurismo.	<p>Diseñada una estrategia de empleabilidad y emprendedurismo centrada en el empoderamiento de las mujeres y en los procesos de cambios en la masculinidad hegemónica que incluye espacios formativos en DESCA, marcos normativos de políticas de empleo, formación vocacional, desarrollo de planes de vida.</p> <p>Existencia (o búsqueda) de financiamiento y asignación de recursos suficientes que aseguran la implementación de la estrategia de empleabilidad y emprendedurismo.</p>	Año 1/2020
	B) Acompañar procesos de	Procesos de acompañamiento	Mujeres y hombres jóvenes fortalecen sus capacidades,	Año 1, 2 y 3

Eje estratégico	Acciones estratégicas	Metas	Indicadores	Período de ejecución
	formación para la empleabilidad y el emprendimiento desde el enfoque de género y masculinidades.	inclusivos y empoderadores.	<p>habilidades de empleabilidad y emprendimiento mediante procesos de acompañamiento inclusivos, empoderadores y de generación de nuevas masculinidades/masculinidades positivas.</p> <p>Mujeres y hombres jóvenes becarios y con proyectos de emprendimientos participan de espacios de aprendizaje y acompañamiento con jóvenes de promociones anteriores.</p> <p>Mujeres y hombres jóvenes participantes de proceso de formación de empleabilidad y emprendedurismo mejoran su desarrollo personal y repercute en las relaciones sociales, laborales y familiares.</p>	
	C) Formación y procesos de sensibilización en los programas de emprendimiento y empleabilidad.	Acciones de formación y sensibilización.	<p>Mujeres y hombres jóvenes emprendedores y participantes de acciones de empleabilidad se forman y replican temáticas sobre género y masculinidad en sus comunidades.</p> <p>Mujeres y hombres jóvenes acceden a oportunidades de educación técnica y para generar autoempleo.</p> <p>Actualización de las metodologías (como CANVA) y temáticas trabajan las organizaciones socias en sus ejes de emprendedurismo y empleabilidad considerando el enfoque de empoderamiento económico.</p>	Año 1, 2 y 3
	D) Sensibilización sobre barreras laborales que enfrentan las mujeres en su búsqueda de empleos a través de	<p>Un documento de investigación.</p> <p>Una campaña de publicidad impulsada</p>	Desarrollada una Investigación desde el enfoque de género y nuevas masculinidades sobre las modalidades en que se ofertan los empleos juveniles.	<p>Año 3/2022</p> <p>Año 2/2021</p>

Eje estratégico	Acciones estratégicas	Metas	Indicadores	Período de ejecución
	<p>investigaciones, campañas o acciones de sensibilización para negocios y empresas que favorezcan procesos de selección y contratación sin discriminación por razones de sexo/género, sexualidad, etnia, etc.</p>	<p>Definidos mecanismos prácticos para la búsqueda de empleo joven.</p>	<p>Desarrollada campaña pública para la promoción de la empleabilidad libre de prejuicios y estereotipos de mujeres y hombres jóvenes de sectores populares desde la perspectiva de derechos humanos y de género.</p> <p>Impulsados procesos de mapeo de empresas y emprendimientos en los barrios/distritos, de rutas de empleabilidad y bolsas de empleo de utilidad para lxs jóvenes en búsqueda de prácticas y empleo.</p> <p>Mujeres y hombres jóvenes se apropian del uso de las TICs y comunicación no sexista, no racista, no clasista para la creación de marketing de sus productos y marcas de negocios y productos sensibles al género y la ecología.</p>	<p>Año 1/2020</p> <p>Año 2/2021</p>
	<p>E) Establecimiento de Alianzas estratégicas.</p>	<p>Alianzas establecidas con distintos actores.</p> <p>Espacios de intercambio y colaboración.</p>	<p>Habilitadas guarderías solidarias comunitarias en los barrios donde trabajan las organizaciones socias en alianza con madres y educadoras.</p> <p>Promovidas ofertas de empleo para adolescentes y jóvenes que no son bachilleres desde entidades públicas y privadas como parte de la RSE y como producto de la alianza con las organizaciones socias.</p> <p>Impulsados espacios de sensibilización a empleadorxs que reduzcan/eliminen la DST y tomen medidas de acción positiva para posibilitar el trabajo de mujeres madres (áreas de lactancia, conciliación familiar, guarderías, etc.).</p>	<p>Año 1/2020</p>

Eje estratégico	Acciones estratégicas	Metas	Indicadores	Período de ejecución
			<p>Desarrollados espacios de intercambio entre las organizaciones socias para el aprendizaje de la Metodología CANVAS para fortalecer el acompañamiento de procesos de emprendimientos.</p> <p>Establecidas alianzas con organizaciones de mujeres, feministas, empresariales que han trabajado por los derechos económicos o agenda económica de las mujeres.</p>	
7. Fortalecimiento de redes y agrupaciones juveniles y barriales.	A) Fortalecimiento de redes juveniles.	JOPROCAM, JUPAC Y Grupo de Mujeres de Tipitapa.	<p>Fortalecidas las redes juveniles y los liderazgos de mujeres adolescentes y jóvenes que trabajan con las organizaciones socias.</p> <p>Mujeres jóvenes participan de los grupos de auto ayuda entre pares.</p> <p>Promoción de una investigación sobre la memoria de mujeres y hombres líderes comunitarios para el fortalecimiento y reconocimiento de los liderazgos.</p>	Año 1/2020
	B) Intercambio de experiencias entre redes juveniles.	Creación de espacios para fortalecer el tejido asociativo/comunitario.	<p>Facilitados espacios de intercambios para el fortalecimiento de las agrupaciones juveniles y la apropiación de sus procesos de cambio desde el enfoque de género y nuevas masculinidades/masculinidades positivas.</p> <p>Impulsadas estrategias para la realización de convocatorias a la participación de adolescentes y jóvenes de la diversidad sexual en las agrupaciones y redes de jóvenes que trabajan con las organizaciones socias.</p>	Año 1/2020

Eje estratégico	Acciones estratégicas	Metas	Indicadores	Período de ejecución
			Fortalecido el tejido asociativo y comunitarios para el trabajo de la identidad comunitaria y la promoción de agendas en los planes institucionales (distritales, municipales)	
	C) Procesos de construcción de agendas para la prevención del embarazo adolescente.		Multiplicación de talleres en temática de prevención de violencia de género con adolescentes y jóvenes de otras redes juveniles. Sistematización de buenas prácticas metodológicas de intervención y formación para ser compartidas y validadas con la otra organización.	Año 2/2021
	D) Promoción de acciones de movilización y organización comunitaria.		Promovidas campañas dirigida a los hombres, familia y comunidad para la corresponsabilidad de las tareas de cuidado, para fortalecer la identidad de lxs jóvenes de los barrios y la promoción de solidaridad con adolescentes y jóvenes en su búsqueda de empleo. Facilitados espacios de intercambio y trueques barriales que brinden oportunidades a las familias en mayor posición de vulnerabilidad y precarización. Desarrolladas acciones comunitarias de defensoría y control social sobre el cumplimiento de los derechos humanos de mujeres y hombres jóvenes con perspectiva de género.	Año 2/2021

NOTA IMPORTANTE: Si bien este plan está alineado con el horizonte temporal de las actividades del *Convenio 18-CO1-0927 "Impulso de la empleabilidad y la resiliencia de adolescentes y jóvenes, con énfasis en las asimetrías de género, en Managua, Nicaragua"*, la política en sí misma forma parte del marco de referencia para la ejecución de los proyectos y programas de CAPRI e INPRHU.

BIBLIOGRAFÍA



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

