

# Política de Género

**CANTERA**

Centro de Comunicación  
y Educación Popular



# Política de Género

CANTERA - Centro de Comunicación y Educación Popular



# ¿Quiénes somos Cantera?

“Constructora de Sueños y Utopías”

CANTERA, Centro de Comunicación y Educación Popular, es una organización nicaragüense no gubernamental, de tipo humanitario, sin fines de lucro y con personalidad jurídica propia, fundada en el año 1988. Cuenta con acta de fundación y estatutos aprobados por el Gobierno de Nicaragua.



Nuestra organización surge ante el reto de aportar, desde la concepción metodológica de la Educación Popular, al desarrollo de una conciencia crítica respecto a la realidad, para generar procesos participativos democráticos hacia la transformación socio-económica de los sectores populares. Se inscribió, en su momento histórico, en la estrategia de transformación definida por el proceso revolucionario nicaragüense.

Reconocemos la importancia de soñar con un mundo mejor, de pensar, construir nuevos paradigmas e innovar, partiendo de las experiencias de vida cotidiana y los sueños de las personas y comunidades que se encuentran en condición de vulnerabilidad, no sólo en términos políticos sino también en lo económico, cultural, educativo, ético y espiritual, fortaleciendo sus identidades y tomando en cuenta sus diferencias.

## NUESTRA VISIÓN

Alcanzar una sociedad más justa, equitativa y sostenible a través de la promoción de un desarrollo humano integral y sostenible que reconozca las diversidades, en particular de género, edad, etnia, y condiciones económicas, que establezca una relación dinámica y armónica con la naturaleza y permita una realización ética y espiritual de las personas y la sociedad.

## NUESTRA MISIÓN

Aportar desde la concepción metodológica de la Educación Popular, la equidad de género y la espiritualidad, al fortalecimiento de las identidades y capacidades individuales y colectivas que contribuyan al mejoramiento del nivel y calidad de vida de los sectores más vulnerables del campo y la ciudad.



## NUESTROS OBJETIVOS

De acuerdo con nuestra visión y misión nos proponemos:

- 1 Contribuir al desarrollo de la conciencia crítica, la capacidad de análisis, la innovación y el compromiso social de los sectores y grupos a quienes acompañamos para la transformación de su realidad personal y local.
- 2 Ofertar capacitación en metodologías de educación popular, desarrollo personal, desarrollo comunitario, género, salud holística, liderazgo y espiritualidad.
- 3 Fortalecer las capacidades organizativas, productivas y empresariales para el desarrollo sostenible, priorizando a las mujeres y la juventud.
- 4 Documentar, sistematizar y divulgar metodologías de prácticas y aprendizajes de trabajo que aportan al desarrollo integral.
- 5 Fortalecer las relaciones con cooperantes y “Friends of Cantera, Inc.” (Amigos y Amigas de Cantera) enriqueciendo y aportando conjuntamente a una visión común de desarrollo integral, relaciones solidarias y búsqueda de recursos para la sostenibilidad institucional.
- 6 Fortalecer la organización institucional y la relación con agencias donantes, adecuando los mecanismos administrativos, de comunicación, auto-sostenibilidad y la capacidad de incidencia.

## ¿CON QUIÉNES TRABAJAMOS?

Trabajamos con mujeres jóvenes y adultas del campo y la ciudad; con niñez, adolescencia y juventud; con productores y productoras del campo; con promotoras y promotores de medicina natural. Nuestros programas están ubicados en los siguientes lugares:

### En el departamento de Managua:

- En el municipio de Managua: Barrios Jorge Dimitrov y San Judas
- En comunidades rurales y urbanas de los municipios de Mateare y Ciudad Sandino
- En las comunidades rurales del municipio de Villa El Carmen
- Ofrecemos acompañamiento a consultorios de medicina natural ubicados en más de 40 barrios de Managua.

### En el departamento de Rivas:

- En las Comunidades rurales del municipio de Belén.

### A nivel nacional, regional e internacional:

- Contamos con una oferta metodológica de Educación Popular en distintos temas, entre ellos **Género entre Mujeres y Masculinidad.**

## ¿Por qué nos interesa una política institucional de género?

CANTERA enfoca su política institucional de género en coherencia con los parámetros establecidos por La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la OEA y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que establece la igualdad entre los géneros como un asunto de justicia social y de derechos humanos. En coincidencia con dicho Programa, la institución “considera que la inversión en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son vitales no sólo para mejorar las condiciones económicas, sociales y políticas de la sociedad en su conjunto, sino para lograr una ciudadanía integral y una democracia más sólida”<sup>1</sup>. Lo expresa también el Informe sobre Desarrollo Humano 1995 al afirmar que “sólo es posible hablar de verdadero desarrollo cuando todos los seres humanos, hombres y mujeres, tienen la posibilidad de disfrutar de los mismos derechos y opciones”.

### ¿QUÉ SUCEDE CON LAS RELACIONES DE GÉNERO EN LATINOAMÉRICA?

El PNUD en su propuesta sobre “El compromiso de los Estados: Planes y Políticas para erradicar la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe” (2012)<sup>2</sup>, publica los resultados de un estudio que refleja que entre el 17% y 53% de las mujeres reconocen haber sufrido violencia física o sexual de su pareja (OPS); 2 de cada 3 mujeres en Centroamérica son asesinadas por el hecho de ser mujeres; y entre el 10% y 27% reportaron haber sufrido violencia sexual. La violencia de género en Latinoamérica ha tenido un efecto generacional, pues una gran mayoría de las mujeres reporta que sus madres también fueron violentadas por sus parejas.



En el ámbito laboral, la situación es similar pues entre el 30% y el 50% de las mujeres denuncian haber sido víctimas de acoso sexual en sus lugares de trabajo. El PNUD, OIT, ONU Mujeres, FAO y CEPAL, en una publicación conjunta titulada “Trabajo decente e igualdad de género”<sup>3</sup> (2014, p.30) reportan que las mujeres tienen una tasa de desempleo de 9.1% superior al 6.3% de los hombres, a pesar de representar el 52.1% de la población en edad de trabajar. La representatividad de las mujeres en situación de desempleo es de 71.7%, aunque cabe mencionar que la tendencia de estos indicadores ha disminuido lentamente en los últimos años. En las zonas rurales la brecha se incrementa al reflejar una tasa de participación laboral femenina de 47.5% en comparación al 85.1% de participación masculina (idem, p.34), En algunos países como Nicaragua, Colombia, Perú y Bolivia, las mujeres están concentradas en trabajos de menor calidad, con salarios más bajos (idem, p.49). Uno de los mayores obstáculos para el desarrollo laboral de muchas mujeres en la región es el embarazo adolescente.

<sup>1</sup> [http://www.undp.org.mx/spip.php?page=area&id\\_rubrique=35](http://www.undp.org.mx/spip.php?page=area&id_rubrique=35).

<sup>2</sup> [http://americalatinagenera.org/newsite//images/folleto\\_publicacion\\_planes\\_violencia\\_final\\_espa%C3%B1ol.pdf](http://americalatinagenera.org/newsite//images/folleto_publicacion_planes_violencia_final_espa%C3%B1ol.pdf)

<sup>3</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_233161.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf)

En el campo de la gobernabilidad y las relaciones de poder, según el Informe de Desarrollo Humano 2014 del PNUD (2014.p.45), en América Latina y El Caribe las mujeres ocupan un 25% de los escaños en los Parlamentos, índice superior a la representación a nivel mundial, que es de 21%. En muchos países de Latinoamérica han sido aprobadas leyes de protección a los derechos de las mujeres y otras que exigen una representatividad numérica de las mujeres.

Innumerables estudios e investigaciones que se han realizado desde la Academia recalcan que uno de los mayores obstáculos que tienen las mujeres para su desarrollo es la división sexual del trabajo. El hecho de que las mujeres estén designadas estructuralmente como responsables de las tareas del hogar y el cuidado de personas dependientes, sean estas por edad o por discapacidad, las ubica en total desventaja para acceder a la educación, a un empleo digno, a un salario justo o cualquier otro tipo de ingreso, por lo que se podría afirmar que la división sexual del trabajo es una de las causas de la feminización de la pobreza. Según el Informe de Desarrollo Humano 2014 del PNUD (p.77) “la pobreza en la vejez tiene una marcada dimensión de género”.

En este sentido, CANTERA en su política institucional se propone que hombres y mujeres contribuyan a la transformación de las estructuras de poder relacionadas al género y se asuman roles y tareas equitativamente. Entre otras estrategias, existe una intención de transformar todo aquello relacionado a los mecanismos de poder establecidos por el sistema patriarcal y que son obstáculos para lograr la equidad, entre los cuales hacemos relevancia en la violencia de género, los mandatos y tabúes que impiden a mujeres y hombres su desarrollo integral, la hetero-normatividad, la exclusión y discriminación por sexo.

De forma simultánea, se promoverán acciones positivas para crear un ambiente de equidad a través de las relaciones de respeto, la comunicación inclusiva, la equidad en el trato y el acceso a beneficios, partiendo de una espiritualidad liberadora que promueva valores que nos conectan con el “yo”, el “tú” y el “todos y todas” en un universo común que nos hace parte integral de la naturaleza.

## LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES EN EL SISTEMA JURÍDICO INTERNACIONAL

---

El fundamento jurídico de la Política de género tiene su base en los compromisos asumidos por el estado nicaragüense, expresados en la ratificación de Convenios Internacionales y la aprobación de leyes nacionales que tienen como propósito lograr la legitimación de la equidad entre hombres y mujeres.

**Los Convenios y Tratados Internacionales** detallados a continuación, no están desligados de las luchas de muchas mujeres de diferentes partes del mundo que, en distintos momentos de la historia, dedicaron grandes esfuerzos, e incluso ofrendaron sus vidas para que el día de hoy se cuente con marcos jurídicos internacionales y nacionales de protección a los derechos de las mujeres, de los cuales destacamos los siguientes:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, firmada en la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948: Abrió las puertas a la firma de Pactos Internacionales de Derechos Humanos y sus Protocolos, que conforman lo que hoy conocemos como La Carta Internacional de Derechos Humanos, asumida y ratificada por la mayoría de los Estados Miembros de Naciones Unidas, lo cual los obliga a su cumplimiento y a reconocer que los derechos humanos son universales, indivisibles e inherentes a la persona.
- **Convención de los Derechos Políticos de la Mujer** (Naciones Unidas, 1952). los Estados miembros firman y ratifican los derechos de las mujeres a votar en igualdad de condiciones que los hombres y a ser elegidas para cargos públicos sin discriminación alguna.
- **Primera Conferencia Mundial sobre las mujeres** (1975): Se proclama la Década de la Mujer de Naciones Unidas.

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer: CEDAW** (18 de diciembre de 1979): Basada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, reconoce que las mujeres han sido discriminadas por razón de su sexo, por lo que reafirma que los derechos de las mujeres son derechos humanos y se basa en el principio de no discriminación para ratificar la igualdad de las mujeres en el goce de sus derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos



- **II Conferencia Internacional sobre los Derechos Humanos** (Viena, 1993): Conocida como la Declaración de Viena. Confirma los derechos de las mujeres a la planificación familiar (Arto.41) y subraya la necesidad de eliminar “todas las formas de acoso sexual, la explotación y la trata de mujeres”, así como también “las violaciones sistemáticas, la esclavitud sexual y los embarazos forzados” (Arto.38).
- **Declaración sobre la eliminación de la Violencia Contra la Mujer** (Naciones Unidas, diciembre de 1993): Reconoce como un problema social la violencia que se ejerce contra la mujer y la niña, denomina como “violencia contra la mujer” y la identifica como una violación a los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres.
- **V Conferencia internacional sobre Población y Desarrollo** (El Cairo, 1994): Se integran como grupo de derechos humanos los derechos reproductivos y de salud sexual y reproductiva, estableciendo el derecho de las personas y las parejas para decidir responsablemente acerca de su procreación (número de hijxs, espacio de tiempo entre los nacimientos de sus hijxs, etc.); establece además el aborto inseguro como un “problema de salud pública”.

- **IV Conferencia Mundial Sobre la Mujer** (Beijing, 1995): Representantes de 189 gobiernos adoptaron la Declaración y La Plataforma de Acción de Beijing encaminada a eliminar los obstáculos que impiden la participación de las mujeres en todas las esferas, tanto de la vida pública como privada. La Declaración establece que hombres y mujeres tienen los mismos derechos sexuales y reproductivos y que ambos deben asumir en igualdad de condiciones las responsabilidades relacionadas a las consecuencias de sus acciones sexuales.
- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer** (Belém do Pará, 1994). Define la violencia contra la mujer como “cualquier acción, o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (Arto. 1) y establece la erradicación de la violencia contra las mujeres como una “condición indispensable” para alcanzar la igualdad.
- **Cumbres de las Américas:** En la **Primera Cumbre** de las Américas (Miami, USA, 1994), se establece como un compromiso de los Estados el fortalecimiento del papel de la mujer en la sociedad, para acceder a todos los aspectos de la vida política, social, cultural y económica, con la finalidad de reducir sus condiciones de pobreza. En la **Segunda Cumbre** de las Américas (Santiago, Chile, 1998) Los gobiernos se obligan a desarrollar un marco legislativo que facilite la integración de las mujeres a la sociedad y también para erradicar la violencia contra las mujeres. En la **Tercera Cumbre** de las Américas (Quebec, Canadá, 2001), los Estados elaboraron y se comprometieron con un **Plan de Acción** para “fortalecer la democracia, crear la prosperidad y desarrollar el potencial humano” por lo que se incluye el tema de la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres (acápito 15). En la **Cumbre Extraordinaria** de las Américas (Nuevo León, 2004) los Estados ratificaron su compromiso con el empoderamiento de las mujeres a través de la igualdad de derechos y oportunidades de participación y liderazgo.
- **Protocolo Facultativo de la CEDAW (1999):** Veinte años después de haber sido aprobada la Convención con el mismo nombre, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó el Protocolo que establece los mecanismos de denuncia e investigación de la CEDAW, otorgando competencias al **Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer**.





● **Declaración del Milenio aprobada en la Cumbre del Milenio de Naciones Unidas (New York, USA, 2000):** Con la participación de 191 países y la representación de los 189 Estados Parte, con presencia de 147 Jefes de Estado y Gobierno, se logró establecer el consenso de **8 Objetivos, los llamados Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM):**

1. La erradicación de la pobreza extrema y el hambre.
2. La enseñanza primaria universal.
3. Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.
4. Reducir la mortalidad infantil.
5. Mejorar la salud materna.
6. Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades.
7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
8. Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

● **X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe** (Consenso de Quito, 2007). Reconoce el valor social y económico del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado e insta a los Estados a reflejarlo en las cuentas nacionales, a tomar medidas y establecer políticas que promuevan la responsabilidad compartida de hombres y mujeres en el ámbito doméstico, así como también a asumir la responsabilidad del cuidado de personas dependientes del ámbito familiar.

● **XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe** (Consenso de Brasilia, 2010). El tema de la Conferencia fue analizar y discutir acerca de los logros y desafíos que tienen las mujeres latinoamericanas para alcanzar la igualdad de género, con énfasis en una mayor autonomía y empoderamiento económico.

## EL SISTEMA JURÍDICO NACIONAL

### La Constitución Política de Nicaragua:

En el marco de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la **Constitución Política de Nicaragua**, en su Artículo No. 27, establece el Principio de Igualdad al expresar lo siguiente: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivo de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, **sexo**, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social.” El Arto. 48 establece el **Principio de Igualdad de Género**: “Se establece la igualdad incondicional de todos los nicaragüenses en el goce de sus derechos políticos; en el ejercicio de los mismos y en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, existe igualdad absoluta entre el hombre y la mujer. Es obligación del Estado eliminar los obstáculos que impidan de hecho la igualdad entre los nicaragüenses y su participación efectiva en la vida política, económica y social del país.”

De la misma manera, en correspondencia con las Declaraciones, Tratados y Pactos internacionales ratificados por el Estado, en su Arto. 46, declara:

“En el territorio nacional toda persona goza de la protección estatal y del reconocimiento de los derechos inherentes a la persona humana, del irrestricto respeto, promoción y protección de los derechos humanos, y de la plena vigencia de los derechos consignados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la Organización de las Naciones Unidas y en la Convención Americana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos”.



- **Ley 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades (2008):** Establece la obligatoriedad del Estado en garantizar la igualdad de derechos y oportunidades a hombres y mujeres. En sus Arts. 13 y 14, hace mención a reconocer el aporte de las mujeres al Producto Interno Bruto y el valor económico del Trabajo Reproductivo de acuerdo a los precios del mercado; el Art.16 establece la necesidad de implementar acciones positivas para beneficiar a las mujeres con “líneas de créditos especiales”. El Arto. 17 establece la prioridad para las mujeres en el acceso a la tierra. En su Capítulo IV (Ámbito Social) se prohíbe la discriminación a las adolescentes embarazadas (Art.25,3) y la divulgación de mensajes discriminatorios de parte de los medios de comunicación, medios publicitarios y agencias de divulgación (Art. 27, 1).
- **Ley No. 475, Ley de Participación Ciudadana:** Fue publicada el 19 de diciembre de 2003 y recibida como una convocatoria a la participación organizada de la ciudadanía en la vida social, política y económica del país. En su Arto.1, establece el “**Objeto de la Ley:** La presente Ley tiene por objeto promover el ejercicio pleno de la ciudadanía en el ámbito político, social, económico y cultural, mediante la creación y operación de mecanismos institucionales que permitan una interacción fluida entre el Estado y la sociedad nicaragüense, contribuyendo con ello al fortalecimiento de la libertad y la democracia participativa y representativa establecido en la Constitución Política de la República.”
- **Ley 717, Ley Creadora de fondo para la compra de tierra con Equidad de Género (2010),** crea fondos para compra de tierras a nombre de las mujeres.
- **Ley 779, Ley Integral Contra la Violencia hacia las Mujeres (2012):** Establece la violencia de género como un delito y la obligatoriedad del Estado para garantizar los canales apropiados para la denuncia.

# El sendero recorrido en la implementación De la perspectiva de género

## NUESTRA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Abordar el tema de género implica al menos, analizar las relaciones humanas en tres grandes dimensiones de la vida: La dimensión socio-cultural, asumiendo que el género es una construcción histórica y cultural de los comportamientos, actitudes y valores asignados a hombres y mujeres por su condición biológica; la dimensión espiritual que define nuestras creencias y la forma en que estas influyen en nuestra visión del mundo, en nuestra relación con lo sagrado, con el universo, con la humanidad y con nuestro entorno; y la dimensión político-ideológica que está relacionada con nuestra manera de interpretar la realidad y nuestras visiones y preferencias sobre la estructura social, económica y política de la sociedad.

En el sistema de jerarquización patriarcal que prevalece, las mujeres, por su condición de género se encuentran en una jerarquía política que coloca al hombre en estatus de dominio y superioridad que excluye no solamente a las mujeres, sino también a todas aquellas personas, a otros hombres o grupos sociales sin poder, como podrían ser las personas con discapacidad, adultas mayores, etc.<sup>4</sup>, agregaríamos en esta lista a la diversidad sexual, la niñez, adolescencia y juventud, entre otros sectores. Es un sistema excluyente para quienes no representan el modelo masculino en todas sus dimensiones.

## LOS PASOS DE NUESTRO CAMINO

A partir de la perspectiva anterior, CANTERA asume la equidad de género como un componente integral del quehacer institucional.

En el año 1993, CANTERA incorporó la perspectiva de género a su estrategia de trabajo institucional e inició con las capacitaciones de “Género entre Mujeres” a nivel nacional y regional.

Desde 1995 el programa de género se amplió al tema de “Masculinidad” dirigido a los hombres como sujetos y actores de transformación y como corresponsables de la construcción de relaciones justas entre los géneros y entre las personas, sin distingos de sexo, raza, credo, clase, edad, etc.



<sup>4</sup> Marcela Lagarde (1996). La identidad de género

La participación de líderes y lideresas comunitarias de los territorios donde trabaja CANTERA en los cursos de género, ha permitido dar continuidad a la reproducción de conocimientos, aprendizajes y metodología. A su vez CANTERA ha facilitado el acompañamiento metodológico para el desarrollo de estos procesos a nivel de los diferentes territorios y con los diferentes sectores, garantizando la coherencia con la política institucional.

En el año 2002, surgió un primer esfuerzo de política de género institucional que fue revisada por el Equipo Técnico cuatro años después, pero su estructura se limitaba al planteamiento del compromiso político de CANTERA y de normas generales que debían prevalecer en la institución y regir sus relaciones internas.

A partir del 2008 se ha venido también trabajando el tema de la “transversalización de la perspectiva de género en las organizaciones”, el cual se ha incluido en la oferta metodológica nacional que se ofrece cada año.

Sin embargo, los avances teóricos y prácticos que han habido en los últimos años para la implementación de una política de género que refleje el compromiso de la institución y de las personas involucradas en los programas institucionales, así como los avances en métodos de planificación, monitoreo y evaluación (PME), basados en una estrategia de transversalización de la perspectiva de género, plantearon el gran desafío de actualizar y poner en práctica una política institucional de género con indicadores medibles y adaptados a las nuevas y distintas realidades que influyen en el quehacer institucional.

En fin, el proceso de elaboración de la Política Institucional de Género se enmarca en una vasta experiencia y trayectoria institucional sobre el tema. Actualmente se cuenta con una estrategia institucional de género, instrumentos de línea de base y un plan de monitoreo y evaluación diferenciado para cada uno de los programas institucionales, que se encuentra en condición de revisión, actualización y validación en relación a los contenidos de la Política Institucional de Género.

## UN ESFUERZO COLECTIVO

El presente documento es el resultado de un esfuerzo colectivo. Partiendo de la experiencia acumulada y tomando en cuenta la dinámica propia institucional, el primer paso para la elaboración de la política fue adecuar los instrumentos necesarios para la aplicación de los diagnósticos, que se desarrollaron con la participación del Equipo Técnico, el Equipo Administrativo, los Equipos Locales territoriales y sectoriales, y el Equipo del Centro de Capacitación, tomando como criterio a personas que están relacionadas directamente a la institución. De las reflexiones colectivas han surgido las coincidencias y divergencias internas, sugerencias, obstáculos, propuestas de indicadores y muchos otros insumos que han alimentado los contenidos del presente documento.



Un segundo momento del proceso fue presentar el proyecto y los avances a la Asamblea General de CANTERA en su XXVI Sesión Ordinaria para recibir sus aportes y aprobación. Posteriormente se procedió a la redacción de un documento borrador de la política, que fue nuevamente enviado a cada miembro para su revisión y aprobación.

# El marco conceptual de nuestra política de género

El Marco Conceptual de nuestra Política Institucional de Género se basa en los siguientes conceptos:

## GÉNERO

Se define género como “el conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y mujeres a través de un proceso de construcción social”<sup>5</sup>

## RELACIÓN ENTRE IGUALDAD Y EQUIDAD

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, conocida como CEDAW por sus siglas en inglés, establece un concepto de igualdad basado en los derechos humanos y en tres principios fundamentales: La no discriminación, la responsabilidad del Estado y la igualdad substantiva, entendida esta última como la necesidad de hacer ajustes o cambios para facilitar que las mujeres alcancen la igualdad. Tal y como la escritora y mártir francesa Olimpia de Gouges lo expresó en la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana en 1791, “la mujer nace libre y permanece igual al hombre en derechos ... por lo que debe existir un trato igualitario por medio del acceso para las mujeres a la educación, al voto, a ejercer cargos públicos, en el ejército o en la iglesia y a la propiedad privada”.

Cantera asume la teoría y la práctica de alcanzar la igualdad a través de la equidad de género, concepto que se basa en la obra Magna de John Rawls titulada “La teoría de la Justicia”, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades. La equidad de género implica la posibilidad de tratamientos diferenciales para corregir las desigualdades de partida; medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Según el glosario de la Comisión Europea, “la equidad de género implica otorgar equidad y justicia en la distribución de los beneficios y las responsabilidades entre mujeres y hombres. El concepto reconoce que las mujeres y los hombres tienen diferentes necesidades y capacidades, y que estas diferencias deben ser identificadas y tratadas de manera que se pueda alcanzar el equilibrio entre los sexos” (traducido del inglés al español)

### Desigualdad



### Equidad



<sup>5</sup> Virginia Maqueira (2001), Género, Diferencia y Desigualdad. Feminismos, debates teóricos contemporáneos

## EL PROCESO HACIA UN ENFOQUE DE DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE CON EQUIDAD DE GÉNERO

---

En los años 60s, Naciones Unidas comenzó a abordar la problemática de las mujeres desde el enfoque denominado Mujeres en el Desarrollo (MED). El supuesto básico de este planteamiento fue que la desigualdad de género era un asunto de las mujeres, por lo que había que establecer estrategias encaminadas a resolver, en un primer momento, la situación de pobreza en que se encontraban las mujeres en los países llamados del Tercer Mundo.

Las soluciones planteadas en ese momento buscaban satisfacer necesidades prácticas, pero en la década de los 80s, con la Declaración del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, se inició con la implementación de proyectos específicos dirigidos a “incorporar a las mujeres en el desarrollo”. Fue un primer reconocimiento de que las mujeres estaban siendo excluidas de los procesos de desarrollo que se estaban generando a nivel internacional, de manera que la importancia de la emergencia de este enfoque es que abre una ventanilla que visibiliza a las mujeres como sujetas en capacidad de participar, por lo que se comienza a hablar de políticas de género y se abren oficinas de la mujer en todos los países.

Poco a poco fue surgiendo un enfoque más holístico, el enfoque Género en el Desarrollo (GED). Se centra no solo en las relaciones desiguales entre los géneros sino también en las estructuras que generan desigualdad, por lo que implica que los cambios en las relaciones de género requieren de transformaciones profundas de las estructuras existentes.

El paradigma de Desarrollo Humano propuesto por Amartya Sen a lo interno de Naciones Unidas en 1990, abrió las puertas para que cinco años después el PNUD incorporara medidas de empoderamiento de las mujeres en los procesos de desarrollo, de manera que puedan ser parte integral de los beneficios a partir de su participación como sujetas.

### ACCIONES AFIRMATIVAS

---

Lo anterior nos lleva a la aplicación de **acciones afirmativas**, de políticas, planes, programas y medidas diseñadas y encaminadas a combatir los efectos de la discriminación hacia personas o grupos desfavorecidos. Al implementar acciones afirmativas se van eliminando las brechas de desigualdad de las mujeres con respecto a los hombres, lo cual es una forma de liberación para ambos.



<sup>6</sup> Contenidos en el documento de la Política de Protección de la Niñez y Adolescencia, CANTERA 2014

Entre las acciones afirmativas queremos subrayar:

● **Las mujeres como sujetas de desarrollo:** Igualdad de participación y liderazgo sin exclusiones basadas en las condiciones de género.

● **Principio de no discriminación por razones de género:** Igualdad de trato a hombres y mujeres, sin importar su sexo, clase, raza u origen étnico, creencias o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Las mujeres no podrán ser excluidas, ni discriminadas por el hecho de ser mujeres, y se les reconocerán sus derechos en el ámbito laboral, social, legal y público, en equivalencia e igualdad a los hombres.

● **Democracia Paritaria,** Asegurar que mujeres y hombres tengan una representación equitativa de ciudadanía e intervengan a partes iguales en la toma de decisiones.

● **Nuevas maneras de ser hombre:** Deconstruir la concepción homogénea y dominante de ser hombre como única alternativa de identidad masculina para construir diversas maneras de ser hombre.





# Los objetivos de nuestra política de género

## OBJETIVO GENERAL

Contribuir a que las relaciones entre hombres y mujeres que participan en los distintos espacios de la institución se basen en la equidad de género, la solidaridad y el respeto a las diferencias, en el marco de la igualdad de derechos y oportunidades.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Contar con lineamientos y procedimientos institucionales aplicables al fortalecimiento de los procesos de cambio hacia la equidad de género con el personal de la institución y con niños, niñas, adolescentes, jóvenes y personas adultas que participan de los programas de acompañamiento.
2. Visibilizar la participación igualitaria de hombres y mujeres en los diferentes ámbitos, tanto públicos como privados, del personal de CANTERA y las poblaciones que acompaña.



<sup>6</sup> Contenidos en el documento de la Política de Protección de la Niñez y Adolescencia, CANTERA 2014

## Valores y principios éticos de Cantera

Los valores y principios éticos de CANTERA<sup>6</sup>, que han sido elaborados con la participación y consentimiento de los Equipos Institucionales, la Dirección Ejecutiva y la Asamblea General, son:

### Respeto:

Reconocer, aceptar y valorar a las personas en su diversidad y diferencias, sean estas de orientación sexual, religiosa, política, étnica o de cualquier otra índole. En la medida que reconocemos las diferencias con las demás personas, reconocemos nuestras propias particularidades y nos respetamos a nosotras/os mismos/as.

### Responsabilidad:

Actuación consciente que se asume de los compromisos contraídos en la relación con uno/a mismo/a, con las demás personas y con la naturaleza.

### Equidad:

Acto de justicia para que todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollar sus potencialidades y capacidades, desde sus propias condiciones específicas y particulares, incluyendo las de género.

### Integridad:

Actuar en concordancia con los principios y valores éticos declarados por la institución promoviendo entre las personas el derecho a vivir sin violencia.

### Honestidad:

Relacionada con la transparencia y la autenticidad en el actuar cotidiano. Ser coherente y actuar consecuentemente con lo que se piensa, se dice y se siente.

### Solidaridad:

Acto de empatía, identificación con las/os otros/as, con compasión y compromiso.



# Los principios rectores y las normas de la política institucional de género

En base a los valores y principios éticos descritos anteriormente, se establecen los siguientes principios rectores de la Política Institucional de Género y sus normas generales:

## COMPROMISO INSTITUCIONAL



**CANTERA se constituye en base al principio de Equidad de Género**

1. La Misión y Visión de CANTERA expresan una clara intencionalidad en la implementación de la perspectiva de género, partiendo de la Equidad de Género como un eje transversal.
2. Se asume a nivel institucional la perspectiva de género como una condición indispensable para el desarrollo humano, tanto a nivel personal como comunitario.
3. La concepción metodológica de la Educación Popular o de otras metodologías participativas de educación, incluirán la perspectiva de género.
4. Se establecen relaciones, consorcios y alianzas con personas, organizaciones o instituciones afines respecto a los principios y valores de equidad de género.
5. Se contempla la incidencia política hacia la equidad de género en los Programas Institucionales, en los proyectos territoriales y sectoriales, en las redes y alianzas, y en propuestas colectivas de políticas públicas, tanto a nivel local como nacional.
6. La estrategia de desarrollo local incluye promover la organización de las mujeres para la incidencia política en la defensa de sus derechos.

## ESTRUCTURA JERÁRQUICA Y ORGANIZATIVA



**CANTERA promueve la Democracia Paritaria a través de la reflexión individual y colectiva para construir nuevas maneras de ser hombre**

7. Las/os miembros de la Asamblea General y la Junta Directiva se apropian de la perspectiva de equidad de género a nivel individual y colectivo, y cuentan con una representatividad equitativa de hombres y mujeres en los diferentes espacios institucionales, así también en los cargos de coordinación establecidos en el organigrama institucional.
8. Las instancias de dirección de la institución promueven y garantizan la coherencia de la organización con los principios y filosofía de equidad de género en todos sus espacios y áreas de trabajo, incluyendo el ámbito presupuestario.

9. Se implementan acciones positivas para promover la equidad de género en los diferentes espacios (eventos, redes, etc.) a nivel nacional, regional e internacional.

## RECURSOS HUMANOS



**CANTERA comprometida con el principio de no discriminación por razones de género y promoviendo acciones positivas para construir relaciones justas**

10. La contratación del personal toma en cuenta las capacidades y experiencias, los valores éticos y el compromiso de la persona candidata con la equidad de género, ofreciendo salarios establecidos por cargo y no por sexo.
11. Para la contratación de nuevo personal se tomará en cuenta el principio de no discriminación por razones de género detallado en el marco conceptual de la presente política.
12. Toda persona contratada recibe la información pertinente y participa en un proceso de inducción o capacitación sobre las normas y valores relacionados a la equidad de género.
13. Los criterios de contratación permiten que mujeres y hombres tengan acceso a cargos que trascienden a los roles tradicionalmente asignados.
14. Las políticas institucionales (reconocimientos, permisos, acceso a préstamo, ascensos, viáticos, horario laboral, etc.) beneficiarán en igualdad de condiciones a hombres y mujeres.

## CULTURA ORGANIZACIONAL



**CANTERA respeta las diferencias, promueve un lenguaje inclusivo y desarrolla acciones positivas para erradicar la inequidad de género**

15. Se asume como parte de la dinámica institucional el respeto a las diferencias de las personas en sus opciones sexuales y promueven las relaciones horizontales entre hombres y mujeres, en el marco de la equidad de género.
16. El personal de CANTERA se caracterizará por un discurso inclusivo, respetuoso y anti-machista que inhiba todo tipo de expresiones o actos discriminatorios, tanto en los espacios laborales como en los ambientes recreativos de la institución.
17. Las personas que ocupan altos cargos deberán mostrar mayor responsabilidad en reflejar con sus comportamientos y actitudes los principios y valores organizacionales de equidad de género.

18. Se promueven acciones positivas para erradicar comportamientos excluyentes y discriminatorios y el ejercicio de roles tradicionales que refuercen la inequidad de género.

19. Se promueve una espiritualidad liberadora que estimula el cuidado del cuerpo, la salud preventiva, los valores éticos, las relaciones de respeto entre las personas, y entre las personas y la naturaleza.

## COMUNICACIÓN Y PROYECCIÓN INSTITUCIONAL

CANTERA utiliza sus medios de divulgación para promover la equidad de género, utilizando un lenguaje inclusivo y visibilizando el aporte de las mujeres en sus comunidades y organizaciones.



20. En los servicios y medios de comunicación de la organización se utiliza un lenguaje inclusivo que visibiliza a las mujeres, sus aportes y logros como protagonistas en diferentes ámbitos.

21. Los materiales de difusión de la organización (revistas, afiches, etc.), informes, sistematizaciones y otros escritos, contienen información y análisis sobre las desigualdades de género y ofrecen información desagregada por sexo.

22. El discurso organizacional cuestiona el patriarcado, el androcentrismo y la subordinación de las mujeres, promoviendo que las mismas sean sujetas activas y de derecho en igualdad de condiciones que los hombres.

23. Hombres y mujeres participan protagónicamente en igualdad de condiciones en los eventos públicos.

## SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN GÉNERO

CANTERA trabaja por la transformación social incluyente, aportando simultáneamente a la construcción de nuevas maneras de ser hombre



24. En los locales de la institución se refleja el compromiso con la equidad de género a través de mensajes visuales como serían murales, afiches, anuncios, cuadros, adornos, etc.

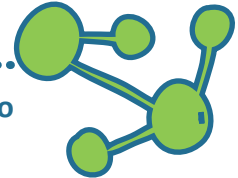
25. Se planifican y realizan capacitaciones (mini-talleres, charlas, videos, etc.) al personal que labora en la institución sobre Equidad de Género, incluido el tema de Masculinidad.

26. Se facilita y promueve la participación de las mujeres en capacitaciones técnicas, estudios académicos y otras actividades educativas de desarrollo personal.

27. El personal técnico que trabaja en procesos de desarrollo sectorial o territorial, implementa en sus actividades educativas técnicas, dinámicas y discusiones que permitan reflexionar alrededor de las relaciones de género en equidad.
28. El tema de la masculinidad se encuentra presente en todos los procesos de sensibilización como un componente integral de la equidad de género, promoviendo la participación de los hombres en la transformación de las relaciones de género.

## PROYECTOS Y RECURSOS FINANCIEROS

**CANTERA promueve en sus programas y proyectos, la participación y liderazgo de las mujeres como sujetas de desarrollo en equidad de condiciones.**



29. En la ejecución de los proyectos se promueve la participación activa de las mujeres en los espacios organizativos, productivos y protagónicos, así como también en los espacios públicos, económicos y empresariales.
30. El personal técnico de la institución, que está directamente involucrado en el acompañamiento y seguimiento a los procesos sectoriales y territoriales, deberá establecer con las personas beneficiarias relaciones coherentes con los principios rectores de la presente política, en el marco del respeto incondicional a su integridad física, emocional y psicológica, en el marco de la equidad de género.
31. La institución cuenta con una Estrategia Institucional de Género que promueve la equidad en los territorios de cobertura y con los sectores que acompaña, basada en el desarrollo personal, el auto-cuido, la distribución equitativa de los roles y la erradicación de la violencia.
32. En los proyectos, se incluyen indicadores de género y la información desagregada por sexo.
33. En todo proyecto, aún en el caso de que no hayan sido aprobados componentes específicos de género, se implementan y establecen las condiciones favorables para la equidad.
34. La institución gestionará proyectos que contemplen fondos para las capacitaciones, eventos y actividades de sensibilización en el tema de género.
35. Se buscarán becas para fortalecer las capacidades de las mujeres que laboran en la organización y las mujeres que participan en los programas territoriales y sectoriales.

## Implementación de la política Institucional de género

La **Asamblea General y la Junta Directiva** de CANTERA conocen, aportan, aprueban, participan y cumplen con lo establecido en la Política Institucional de Género. La Presidenta de la Junta Directiva recibirá en las sesiones ordinarias información sobre los avances y obstáculos que se han presentado en su implementación.

La **Dirección Ejecutiva** de CANTERA designa responsabilidades al **Consejo de Dirección** para el seguimiento a la implementación de la Política, así como a su incorporación en los Planes Estratégicos Institucionales y de Programas, en las normativas administrativas y de funcionamiento de la institución, garantizando la coherencia entre la Política y el quehacer institucional.

El **Equipo de Dirección** es la instancia responsable de deliberar, consultar y actuar en casos de conflictos en que las partes no estén satisfechas con la solución o decisiones tomadas, considerando que aquellos casos que por su trascendencia están contemplados en la legislación nacional, serán canalizados por esa misma vía.

El **Consejo de Dirección** vela y da seguimiento al conocimiento, apropiación y cumplimiento de los principios rectores y las normativas establecidas en la Política Institucional de Género, con el personal que labora bajo su coordinación y en los territorios o sectores que le corresponde atender. Tiene la responsabilidad de asesorar a la Dirección Ejecutiva y en caso que se requiera al Equipo de Dirección en la toma de decisiones o medidas a tomar en casos de conflicto.

El **Equipo Administrativo** apoya el proceso de incorporación de los principios rectores y normativas de la Política Institucional de Género en las normativas administrativas y de funcionamiento de la institución, así como también acata directamente aquellas que se refieren a Recursos Humanos, Recursos Financieros y Proyectos.

El **Equipo Técnico** conoce, comprende, participa y cumple con los principios rectores y las normativas establecidas en la Política Institucional de Género, aplicándolas en las relaciones internas, en los procesos de desarrollo local, proyectos, alianzas y procesos de incidencia política que se promueven en los distintos territorios y con distintos sectores de la sociedad.

Los **Equipos Locales** garantizan el desarrollo de los Planes Estratégicos y de Proyectos desde los territorios, conocen, comprenden, participan y cumplen con los principios rectores y las normativas establecidas en la Política Institucional de Género, aplicándolas en las relaciones internas, en los procesos de desarrollo local, proyectos, alianzas y procesos de incidencia política que se promueven con distintos sectores de la sociedad.

El **Equipo Metodológico de Género** observa y coadyuva al cumplimiento de los principios rectores y normativas establecidas en base a la Política Institucional de Género. Asimismo asume las responsabilidades que se les asignen en relación a los procesos de sensibilización y capacitación.

El **Equipo de Comunicación** participa con la divulgación de la Política Institucional de Género y cumple particularmente con los principios rectores y normativas establecidos en relación a la Comunicación y Proyección Institucional.





## CRÉDITOS:

**Coordinación:** Anabel Torres

**Equipo Metodológico del Proceso:**

Carmen C. Baltodano

Vinicio Buitrago

**Referencias Metodológicas:**

DIAKONÍA

Araceli García Gallardo

CANTERA

**Redacción:** Carmen C. Baltodano

**Revisión de texto y contenidos:**

Almachiara D'Angelo

Eva María Samqui Chang

**Diseño y Diagramación:** Umbaji media

La presente política es el resultado de un esfuerzo colectivo con la participación de la Asamblea General de CANTERA el Equipo Técnico, Equipo Administrativo y los Equipos Locales.

Managua, Nicaragua, Febrero 2015.

[www.canteranicaragua.org](http://www.canteranicaragua.org)



ALBOAN

