



Instituto Nicaragüense de Desarrollo

"El brazo social de la empresa privada"

Política Institucional de Equidad de Género —INDE—

La violencia contra las mujeres y las niñas es una violación de los derechos humanos, una pandemia de salud pública y un grave obstáculo para el desarrollo sostenible. [...] Sale muy cara a las familias, las comunidades y las economías. [...] El mundo no se puede permitir pagar ese precio»

Ban Ki-Moon,
secretario general de la ONU.

Créditos

Dirección:

René González Mejía. Director ejecutivo, INDE

Coordinación de la edición:

Raquel Caldera. Coordinadora de Relaciones Públicas
Genaro García. Coordinador de proyectos

Consultora:

Olga Montalván

Cuido de la edición:

Francisco Arellano Oviedo, PAVSA

Fotografías: INDE

Diseño:

Bismark Velásquez /
Francisco Arellano Lacayo-PAVSA

Primera edición, julio 2017

Instituto Nicaragüense de Desarrollo INDE Oficina Central
Managua, Nicaragua. Colonial Los Robles, del hotel Colón 1
cuadra al sur, 75 varas al suroeste.

Inde@inde.org.ni | www.inde.org.ni
Teléfonos: (505) 2252-5800 / 2270-8258

Índice

I.	Agradecimiento.....	7
II.	Introducción.....	9
III.	Antecedentes.....	13
IV.	Justificación.....	19
V.	Misión y visión del INDE.....	19
	Misión.....	19
	Visión.....	19
VI.	Fundamento legal.....	21
	Marco jurídico.....	21
	Marco legal.....	22
VII.	Principios de la Política Institucional de Equidad de Género.....	25
VIII.	Proceso para la elaboración de la Política Institucional de Equidad de Género del INDE.....	29
IX.	Política Institucional de Equidad de Género de INDE.....	31
	9.1. Objetivos de la Política Institucional de Equidad de Género ...	31
	9.2. Ámbito de aplicación de la Política Institucional de Género ...	31
	9.3. Ejes estratégicos de la Política Institucional de Género.....	32
	9.4. Disposiciones para la implementación de la Política Institucional de Equidad de Género del INDE.....	37
X.	Definiciones.....	41
XI.	Bibliografía.....	47



Violeta Núñez Silva
Presidenta de INDE

I. Agradecimiento

En el contexto de la implementación de la Política Institucional de Equidad de Género del INDE, El Consejo Ejecutivo Nacional (CEN) orientó la elaboración de estas, con la participación activa de sus miembros.

El Instituto Nicaragüense de Desarrollo (INDE), agradece a las juntas directivas de los capítulos departamentales y a cada una de las personas que participaron y contribuyeron a la construcción de la Política Institucional de Equidad de Género.

El INDE ha promovido en sus 53 años de existencia, la participación de la mujer en todas sus estructuras. En el año 2016 incorporó la Política Institucional de Equidad de Género como parte de sus lineamientos estratégicos; en la búsqueda del desarrollo de acciones que contribuyan a la gestión sostenible, la responsabilidad social y el respeto a los derechos humanos.

La presente Política Institucional de Equidad de Género es fruto de las acciones de búsqueda de alianzas y acompañamiento que el INDE realiza en el marco de su estrategia de desarrollo y crecimiento sostenible; y gracias a la colaboración del proyecto «Mujeres y jóvenes construyendo su futuro, iniciativa de liderazgo a través del emprendimiento socialmente responsable».

La implementación de la Política Institucional de Equidad de Género es un proceso, y esperamos que los miembros asociados naturales y jurídicos, sean los ejecutores desde el aprendizaje de prácticas responsables. Como agentes de cambios desde sus empresas, el desempeño y quehacer contribuirán a superar las brechas de desigualdad entre los hombres y mujeres con sus clientes internos y externos con quienes están en el día a día desaprendiendo estereotipos socioculturalmente promovidos y aceptados, y que atentan contra la estabilidad, crecimiento y productividad de sus empresas.

Invitamos a la familia INDE para que desde sus respectivas áreas de desempeño, ejerzan sus funciones a la luz de la Política Institucional de Equidad de Género, con la cual se remedie, sensibilice, modifique y erradique cualquier dinámica social, institucional, cultural que genere violencia o discriminación hacia las mujeres y promuevan el respeto por la igualdad de derechos y oportunidades.

Violeta Núñez Silva
Presidenta de INDE



NDE
Instituto Nicaragüense de Desarrollo

2015
MEMORIA ANUAL



NDE
Instituto Nicaragüense de Desarrollo

2015
MEMORIA ANUAL

II. Introducción

Hablar de empresa con perspectiva de género puede parecer el resultado de la «presión medioambiental» o una cierta voluntad de estar «a la moda»; sin embargo el INDE desde su nacimiento el 4 de septiembre de 1963, consecuente con su lema: «El brazo social de la empresa privada», ha contribuido de manera determinante a la estabilidad macroeconómica, desde su conformación como gremio aglutinador de la empresa privada. Ha sido el INDE quien dentro de sus logros históricos destacó por la creación del COSEP (Consejo Superior de la Empresa Privada), entidad que tiene como objetivo defender y fomentar el sistema de libre empresa como instrumento eficaz para el desarrollo económico y social de la nación; y el impulso para el establecimiento de la sede del INCAE en Nicaragua. Institución con más de 50 años de historia, apoyando como escuela de negocio el desarrollo de la región a través de la formación de líderes con perspectiva global para América Latina.

El INDE reconoce una permanente necesidad de formular recomendaciones de políticas públicas para fortalecer las instituciones, la rendición de cuentas y el cumplimiento de las leyes. Políticas que deben contribuir de manera determinante a la estabilidad macroeconómica, aumentar la calidad y el acceso a la infraestructura y servicios públicos, y promover la transferencia de tecnología.

En la década de los setenta y bajo la presidencia del ingeniero Alfonso Róbelo, el INDE como organización pionera en los procesos de integración de la mujer en las estructuras de dirección, elige por primera vez en Nicaragua a una mujer (Carmen Román de Bernard) en el cargo de tesorera del Consejo Ejecutivo Nacional del INDE .



Carmen Roman,
1975 - INDE



Presidencia de Alfonso Robelo Callejas.

Es así que Román de Bernard se convierte en la primera mujer que ocupa un cargo de dirección en una cámara empresarial nicaragüense, acción que en su época causó que los medios la publicaran en sus primeras planas.¹

En el año 2003, Deyanira Argüello Arana se convierte en la primera mujer en ocupar el cargo de presidente del INDE. Ha sido hasta la fecha, una de las pocas mujeres que han asumido cargos de liderazgo dentro de la estructuras de dirección de las diferentes cámaras empresariales del país.



¹ Diario La Prensa, 11 de marzo de 1975

Su elección en el INDE vino a romper esquemas dentro de la institución, porque había sido liderada únicamente por hombres.

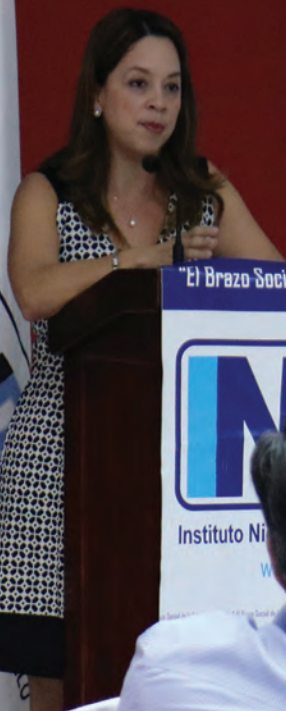
La trayectoria de Argüello dentro del INDE fue muy satisfactoria. Al momento de su elección, la institución atravesaba problemas financieros, y varios de los capítulos departamentales del INDE fueron cerrados. Sin embargo, Argüello supo asumir el reto e inició un plan de fortalecimiento de los capítulos departamentales del Instituto, consiguió también, durante su período que el Gobierno de Holanda aprobara el apoyo para la segunda fase de ejecución del Programa de Servicio de Desarrollo Empresarial (PROSEDE).

Para darle continuidad al proceso de fortalecimiento institucional, y con la intención de fortalecer los capítulos departamentales del INDE en Nicaragua y también como parte de una estructura institucional de coordinación nacional sobre el tema de la responsabilidad social, el INDE, elabora la Política Institucional de Equidad de Género, como resultado del Diagnóstico de Cultura Organizacional con Enfoque de Género.

La Política Institucional de Equidad de Género contempla su accionar en 5 ejes:

- Cultura organizacional
- Gobernanza
- Derechos humanos
- Prácticas laborales
- Prevención y tratamiento de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género de los colaboradores, directivos y asociados.

La Política Institucional de Equidad de Género del INDE cuenta con un plan de acción que facilitará la consolidación de los procesos ya en marcha, e iniciar aquellos que se identificaron como relevantes para el proceso de sensibilización sobre los derechos humanos, específicamente la igualdad y equidad de género, como parte de los mismos.



"El Brazo Social de la Empresa Privada"



Instituto Ni... ollo

W

Small text at the bottom: ... Social de la Empresa P...



III. Antecedentes

Uno de los desafíos que comparten los países en desarrollo y los países más avanzados es la desigualdad de género en el mercado laboral. A pesar de la existencia de leyes que prohíben la discriminación, en casi todos los países las mujeres ganan menos que los hombres en las mismas posiciones y enfrentan diferentes barreras para acceder a posiciones de decisión debido a la segregación laboral por género. En América Latina existen empresas en las que tanto los empleados como los gerentes de las empresas han reportado mejoras en términos de diversidad, productividad, clima laboral, y comunicaciones internas y han visto un mayor acceso de mujeres a cargos gerenciales.²

En la Encuesta de Empresas Sostenibles Nicaragua 2015, realizada por el COSEP, se menciona que *La propiedad de las empresas se concentra en manos de hombres. Más de la mitad de las empresas tienen dueños masculinos, mientras que un poco más de una cuarta parte tiene dueñas mujeres. Conforme aumenta el tamaño de las empresas, hay menor presencia de mujeres entre los dueños y se identifica una sustitución de mujeres dueñas por grupos mixtos de socios. Entre las empresas del sector primario hay menor presencia de mujeres entre los dueños, en el sector secundario hay más paridad y en el terciario predominan las mujeres. En las empresas formales hay mayor presencia de las mujeres entre los propietarios que en las empresas informales.*

La equidad de género y el empoderamiento de las mujeres se han convertido en parte integral de la agenda mundial con la aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, e INDE ha ratificado su compromiso de defender y proteger los derechos humanos como suscriptor del Pacto Global de Naciones Unidas.

2 «Lecciones recientes del programa operacional y analítico de la región de Latinoamérica y el Caribe del Banco Mundial». GEM (modelo que promueve la equidad de género). [www.worldbank.org](http://siteresources.worldbank.org/). <http://siteresources.worldbank.org/>

Los desafíos del crecimiento, la creación de empleo y la inclusión están estrechamente relacionados. Si bien el crecimiento y la estabilidad son necesarios para ofrecer a las mujeres las oportunidades que necesitan, la participación de la mujer en el mercado de trabajo también es parte de la ecuación de crecimiento y estabilidad. Específicamente, en las economías que están envejeciendo con rapidez, una mayor participación femenina en la fuerza laboral puede estimular el crecimiento al disminuir el impacto de la reducción de la mano de obra, asimismo, mejores oportunidades para las mujeres también pueden significar un mayor desarrollo económico en las economías en desarrollo, por ejemplo a través de un aumento de la matrícula escolar de las niñas.

A partir de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (1995), las agencias de Naciones Unidas, algunos organismos multilaterales y múltiples organizaciones no gubernamentales de cooperación han asumido, en términos generales, el enfoque de las relaciones de género para abordar los retos de la participación de las mujeres en los procesos de desarrollo, concluyendo que:





- a) El problema no es la integración de las mujeres en los procesos de desarrollo o su falta de formación, créditos o recursos, sino los procesos e instituciones sociales que dan lugar a las desigualdades entre mujeres y hombres.
- b) Estas desigualdades no afectan únicamente a las mujeres, sino también al desarrollo en su conjunto, por tanto, la desigualdad debe considerarse una cuestión social y no un tema de las mujeres.
- c) No se trata solo de incorporar a más mujeres a los procesos y programas existentes, sino de llevar a cabo reformas para asegurar que estos reflejen las visiones, intereses y necesidades de las mujeres y contribuyan al logro de la equidad de género.

Las mujeres realizan una contribución sustancial al bienestar económico al aportar grandes cantidades de trabajo no remunerado, como en el cuidado de los niños y tareas domésticas, que en muchos casos siguen siendo invisibles y no se contabilizan en el PIB. La capacidad de las mujeres para participar en el mercado laboral se ve limitada por la gran cantidad de tiempo que dedican a trabajos no remunerados. En promedio, las mujeres dedican el doble de tiempo que los hombres a tareas domésticas y cuatro veces más al cuidado de los niños (Duflo,



2012), lo cual permite que los hombres de la familia dispongan de mayor cantidad de tiempo para participar en la fuerza laboral formal.

En los países de la OCDE,³ diariamente las mujeres dedican dos horas y media más que los hombres a trabajos no remunerados (incluido el cuidado de la familia), independientemente de que sus cónyuges estén o no empleados (Aguirre y otros, 2012).⁴ Como resultado, la di-

3 A la fecha, 34 países son miembros de la OCDE: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Corea del Sur, Dinamarca, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República Eslovaca, Suecia, Suiza y Turquía. De Latinoamérica, solo México y Chile. En proceso de adhesión a la Organización, Rusia, Colombia y Letonia, Costa Rica y Lituania. La OCDE tiene colaboración con países claves como Brasil, China, India, Indonesia, Sudáfrica, además de otras 60 naciones.

4 Mientras que los hombres tienden a participar en tareas domésticas que por su carácter más esporádico se adaptan con mayor facilidad a los horarios de trabajo, las mujeres asumen mayormente la responsabilidad por las tareas domésticas rutinarias que deben realizarse con prescindencia de que tengan o no otras presiones laborales.

ferencia entre hombres y mujeres en el tiempo total de trabajo —la suma del trabajo remunerado y no remunerado, incluido el tiempo de viaje— se aproxima a cero en muchos países (OCDE, 2012). Según Heintz (2006), la división por género entre el trabajo de mercado y el trabajo doméstico, sumado al menor potencial de ingresos de las mujeres, tiende a reforzar en cada familia la dinámica de género ya arraigada.⁵

La equidad de género significa que mujeres y hombres se benefician de sus plenos derechos y gozan de las mismas responsabilidades y oportunidades; significa además, justicia política, económica y social de forma imparcial y en las mismas condiciones para mujeres y hombres.

En respuesta a este desafío, el Instituto Nicaragüense de Desarrollo (INDE) ha priorizado la equidad de género en todo su quehacer organizacional.

5 «Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género». FMI



IV. Justificación

La presente Política Institucional de Equidad de Género es parte del plan estratégico de la Política Institucional de INDE y del compromiso de la organización con el crecimiento económico y social de la sociedad nicaragüense; consciente de los cambios con la globalización y los requerimientos de alcances con estándares nacionales e internacionales en donde la calidad de los productos y servicios demandan cada vez más una gestión responsable; con base en el respeto e implementación de acciones socialmente responsables y de defensa de los derechos humanos.

V. Misión y visión del INDE

Misión

Promover y fomentar el fortalecimiento del sector empresarial para contribuir al desarrollo local y nacional sostenible, mediante iniciativas de colaboración pública y/o privada.

Visión

Ser una institución del sector privado con alta credibilidad, formada por empresarios y profesionales que inspiran e impulsan iniciativas innovadoras y responsables para contribuir al desarrollo local y nacional.



**Deyanira Argüello
Arana**



VI. Fundamento legal

«No se puede lograr un desarrollo social y económico sostenible sin la plena participación y que la igualdad y la equidad entre la mujer y el hombre constituyen una prioridad internacional» (1995). Copenhague, Cumbre Mundial sobre Desarrollo.

Marco jurídico

A nivel internacional

Nicaragua firmó y ratificó una serie de convenios en el marco de la OIT, organización internacional fundada en 1919 y sustentada desde entonces, en los principios de no discriminación e igualdad. Entre los instrumentos adoptados por Nicaragua en el contexto de la OIT sobre equidad de género destacan el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación, 1958), (n.º 111) y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (n.º 100).

En el ámbito internacional, es importante mencionar los instrumentos jurídicos internacionales; en materia de derechos humanos, ratificados por Nicaragua: Carta de las Naciones Unidas, suscrita el 26 de junio de 1945. Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en vigor desde 1948, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en vigor desde el 3 de enero de 1976; la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José); la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1954); la Convención sobre Derechos Políticos de la Mujer, 1956. Resolución No.68. La Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer (1956); y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en vigor desde 1981 y de la cual Nicaragua es parte.

A nivel nacional

El INDE reconoce la *Constitución Política* como ley suprema del país, bajo la cual se rigen las demás legislaciones nacionales y de la cual



parte la igualdad de género como un derecho humano fundamental. Por lo que esta política ha sido diseñada tomando en cuenta el marco jurídico nacional e internacional y los principios, valores y estrategias institucionales, del INDE.

Marco legal

- Ley 220, declara la «Medalla de la Mujer Herrera/Arellano/ Toledo» (1996);
- Ley 228, Ley de la Policía Nacional (1996);
- Ley 348, Ley de Reforma y Adición al art. 3 de la ley 38, Ley para la Disolución del Matrimonio por Voluntad de una de las partes (2000);



- Ley 475, Ley de la Participación Ciudadana (2003);
- Ley 623, Ley de Responsabilidad Paterna y Materna (2007);
- Ley 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades (2008);
- Ley 717, Ley creadora del fondo para compra de tierras con equidad de género para mujeres rurales;
- Ley 779, Ley Integral Contra la Violencia Hacia las Mujeres.

También existen instrumentos o leyes como la de participación ciudadana, la Ley n.º 779, integral contra la violencia hacia las Mujeres y de reformas a la Ley n.º 641, donde se incluye como una forma de violencia hacia la mujer, la violencia laboral, descrita como la discriminación hacia las mujeres en el ámbito privado.



VII. Principios de la Política Institucional de Equidad de Género

La Política Institucional de Equidad de Género del INDE, toma en cuenta las líneas estratégicas: plan de incidencia, gestión de grupos de interés, estrategia de incidencia en territorios departamentales y estrategia de relevo generacional aplicada a la estructura organizativa; así como los valores y principios institucionales tales como: asociatividad, ética, responsabilidad, humanismo, profesionalismo, confidencialidad; solidaridad en el trabajo en equipo, enfoque de género, respeto, comunicación efectiva, reconocimiento a la diversidad tratando con respeto, equidad, tolerancia, generosidad, solidaridad y grandeza de espíritu; lo que le da fuerza a esta Política, en donde se adquieren compromisos enfocados en los derechos humanos de las mujeres, a fin de integrar en sus normativas actividades preventivas que, directa o indirectamente, creen situaciones de discriminación por género.

Asimismo buscará promover procesos que generen la cooperación interempresarial (organizaciones-instituciones), con el objetivo de mejorar la gestión, la productividad y la competitividad de los sectores empresariales frente al proceso de la globalización y, de esta manera, lograr la subsistencia a través de la asociación con otros.

- **Principio de integración:** la asociatividad para el desarrollo local parte de la capacidad para la integración de visiones e intereses y la concertación de agentes públicos y privados con incidencia en el territorio.
- **Principio de igualdad:** entendida como la plena realización de la igualdad real a través de la protección, aplicación y cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, así como en las normas, decisiones, procedimientos, prácticas y acciones administrativas.



- **Principio de igualdad:** de oportunidades: se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder por sí misma a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos.
- **Igualdad de trato:** se refiere al establecimiento de beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.
- **Principio de equidad:** entendido como las acciones que conducen a la igualdad, implementando acciones positivas, como instrumento de justicia social y como mecanismo de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres.
- **Principio de no discriminación:** se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socioeconómicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.



Papel de la

- Gestionar con los recursos
- usar herramientas
- maximizar oportunidades
- implementar sus planes



VIII. Proceso para la elaboración de la Política Institucional de Equidad de Género del INDE

El proceso de elaboración de la Política Institucional de Equidad de Género del INDE inicia con la realización del diagnóstico de identificación de brechas para conocer sobre las prácticas empresariales que contribuyen con la igualdad de género, el respeto a los derechos humanos, las prácticas laborales que incentiven la participación de la mujer y los jóvenes en el desarrollo económico local.

La metodología del diagnóstico de brecha fue participativa con enfoque de género, lo que facilitó el involucramiento de las partes interesadas en el análisis y reflexión colectiva; incentivó una visión crítica sobre la realidad, reconociéndose como agentes de cambio y transformación. El diagnóstico facilitó identificar junto con los socios y el personal, los factores que contribuyen a una cultura organizacional abierta al aprendizaje, los conocimientos y percepciones sobre la relevancia del tema de género dentro del marco de los derechos humanos y la conformación de propuestas, para definir un plan de acción con líneas estratégicas por los cinco ejes explorados: 1. Cultura organizacional; 2. Gobernanza de la organización; 3. Derechos Humanos; 4. Prácticas laborales; y 5. Prevención y tratamiento de las inequidades de género, acoso sexual y violencia de género.

Como segundo paso, se realizó una capacitación sobre la relevancia de los ejes en el proceso de sensibilización, conocimientos y prácticas que facilitan el reconocimiento de acciones que permitan el desarrollo de una cultura organizacional, rompiendo paradigmas, y estereotipos que generen actitudes y comportamientos discriminatorios hacia los derechos de las personas, y en este caso de los derechos de la mujer y hacia la igualdad y equidad de género.

Revisión documental con el objetivo de analizar la realidad institucional, que facilitara la identificación de elementos técnicos y procedimientos que sirvieran de base para la elaboración de la Política Institucional de Género del INDE.



IX. Política Institucional de Equidad de Género de INDE

9.1. Objetivos de la Política Institucional de Equidad de Género

Contribuir a la participación de los asociados en las instancias de decisión institucional para la implementación de acciones que velen por una cultura empresarial sensibilizada en la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos concernientes al desarrollo empresarial y las prácticas laborales; de acuerdo con los mandatos internacionales y nacionales que la *Constitución Política* de la República de Nicaragua dicta; así como contribuir al desarrollo de las estrategias, principios y valores del INDE.

9.2. Ámbito de aplicación de la Política Institucional de Género

La implementación de la Política Institucional de Equidad de Género de INDE facilitaría las condiciones para que los asociados naturales y jurídicos inicien y consoliden un proceso de sensibilización en toda la estructura institucional, que será guiada por el Comité de Género, constituido para la implementación de la Política Institucional de Equidad de Género.

Los protagonistas principales de la Política Institucional de Equidad de Género son las personas/empresas aglutinadas en el INDE, como una práctica a integrarse primero a nivel personal como dirigentes y de personal clave dentro de las empresas, con el objetivo de la práctica personal de valores que contribuyen al respeto de los derechos humanos, para luego impactar directamente en la mejora de los procesos de aprendizaje del personal que labora para cada uno de los asociados.

El período de implementación de las acciones está previsto a cinco años.

9.3. Ejes estratégicos de la Política Institucional de Género

«... el sistema de género no solo establece diferencias sino que construye desigualdades simbólicas y materiales».

Eje Cultura organizacional

La cultura organizacional tiene como finalidad la implementación del enfoque de equidad de género al interior de todos los programas que ejecuta la institución. El cambio en la cultura organizacional al interior del Instituto requiere de un proceso de deconstrucción androcéntrica y de un reaprendizaje crítico y no tradicional de las relaciones entre hombres y mujeres, proceso a través del cual se reconozca a estas últimas, como sujetas de derechos.

Objetivo estratégico

Promover procesos de reaprendizaje entre el personal de INDE, a través de un enfoque de equidad de género y de derechos humanos que potencie relaciones más igualitarias entre el personal, a fin de generar un ambiente laboral, y un ámbito social en que se desenvuelve el personal, libre de todo tipo prejuicios y discriminación que genere violencia.

Líneas de acción

- Fortalecer una cultura organizacional más sensible a la equidad de género.
- Generar espacios reflexión colectiva, donde se promuevan y fortalezcan relaciones de colaboración que contribuyan a la equidad de género en el espacio laboral cotidiano.
- Conocer y difundir los valores del INDE, con especial atención a la equidad de género.
- Fortalecer la estrategia de difusión por medio de la cual se den a conocer a las empleadas, los mecanismos de protección de derechos contra la violencia hacia las mujeres.
- Incluir el enfoque de equidad de género en las políticas, reglamentos y normas institucionales que tengan relación con el personal institucional.



Actividades

1. Realizar una vez al año un taller de diálogo sobre los valores y principios del INDE.
2. Incorporar en la autoevaluación de desempeño indicadores de la práctica, de valores y principios, como estrategia de reflexión y como mecanismo de sensibilización en el marco de los derechos humanos.
3. Incluir en el plan anual, actividades de comunicación que evidencien mensualmente acciones tales como:
 - Celebraciones de fechas nacionales e internacionales como el 8 de marzo, con actividades que favorezcan la reflexión sobre la importancia del cambio.
 - Diseñar un plan para promover la inserción del enfoque de equidad de género en las políticas, reglamentos y

normas institucionales que tengan relación con el personal institucional.

4. Identificar necesidades de formación a nivel gerencial y operativo en el abordaje de la problemática de cada programa, proyecto, área, reforzando el enfoque de equidad de género y el uso inclusivo del lenguaje.
5. Promover las políticas, reglamentos y normas institucionales que tengan relación con el personal del INDE y que tienen definidas la inserción del enfoque de equidad de género.

Eje Gobernanza

El Consejo Ejecutivo Nacional (CEN) de la organización es el sistema por el cual la institución toma e implementa decisiones para lograr sus objetivos. En la norma ISO 26 000 el tema de la “Visión general de la gobernanza de la organización”, es considerado el factor más importante para que una organización se responsabilice de sus decisiones y acciones para integrar la Responsabilidad Social (RS) a lo largo de toda la organización y sus relaciones.

Objetivo estratégico

Fortalecer a lo interno de las empresas asociadas al INDE una cultura empresarial enfocada en la toma de decisiones; basada en la igualdad de derechos y oportunidades; cultivando el empoderamiento personal como fuerza interna basada en el respeto a sí mismo y a los otros por igual.

Líneas de acción

1. Integración en los procedimientos de asociatividad, el compromiso de los asociados a participar de las acciones de la transversalidad del enfoque de equidad de género que el INDE, a través de sus capítulos estará desarrollando.
2. Institucionalización de la misión, visión y valores del INDE.
3. Desarrollo de procesos de sensibilización, concientización, e información sobre los derechos de las mujeres desde una perspectiva de equidad de género y de gestión empresarial.



4. Incentivo al desarrollo de campañas a lo interno de las empresas socias del INDE que facilite el conocimiento de las definiciones relevantes para la comprensión de la equidad de género, e igualdad de oportunidades, derechos humanos, y el impacto en el Desarrollo Económico Social.
5. Implementar campañas internas sobre las acciones que el INDE realiza como parte de una estrategia sobre derechos humanos y la equidad de género como parte del mismo.
6. Fomentar la transversalidad del enfoque de equidad de género en todas las áreas, desde su inclusión en los procedimientos de contratación hasta la sensibilización al personal para la atención a los socios del INDE.
7. Fortalecer la cultura organizacional, el estilo de mando enfocado en un liderazgo abierto al aprendizaje, por medio de la retroalimentación periódica.

8. Incluir en las sesiones anuales, la consulta y validación de cómo los códigos de conducta y de honor son herramientas que contribuyen a prácticas laborales justas, de respeto y equitativas.
9. Integrar en los códigos de conducta y de honor del INDE, mecanismo de detección y denuncia, sanciones, de temas de violencia laboral y acoso sexual; por ser instrumentos que tienen como objetivo regir y orientar el comportamiento del personal.

Eje Prácticas laborales

Las prácticas laborales de una empresa/organización comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que se realiza dentro, por o en nombre de la organización, incluido el trabajo subcontratado. Las prácticas laborales se extienden más allá de la relación de una organización con sus empleados directos o de las responsabilidades que una empresa/organización tenga en un lugar de trabajo de su propiedad o que esté bajo su control directo.

Objetivo estratégico

Promover en las organizaciones/empresas asociadas, la adopción y mejora de prácticas laborales justas y equitativas que faciliten la integración de mujeres y jóvenes, así como la inversión en el desarrollo de competencias a las personas que laboran en la empresa.

Líneas de acción

- Promoción y sensibilización a las empresas aglutinadas de la importancia de la oportunidad y ventajas para la institución de la inserción de jóvenes en sus prácticas laborales.
- Capacitación sobre la importancia de la documentación de normas y procedimientos de contratación y relaciones laborales enfocadas en la igualdad de oportunidades.
- Capacitación y sensibilización relacionadas con la mejora de condiciones de trabajo, salud y seguridad ocupacional.
- Plan de formación en el lugar de trabajo, en temas relacionados con la importancia del desarrollo de habilidades y competencia en el desempeño.

Eje Prevención de cualquier tipo de violencia hacia la mujer, abuso sexual y discriminación

Objetivo estratégico.

Promover acciones de sensibilización, prevención, detección y educación frente a la violencia de género y la igualdad de oportunidades.

Líneas de acción

- Implementar normas o códigos de conducta, como mecanismo de detección y denuncia, sanciones, sobre temas de violencia laboral y acoso sexual como instrumentos que orientan el comportamiento del personal.
- Capacitar sobre temas relacionados con las diferentes formas de ejercer violencia de género en los diferentes ámbitos en que las personas conviven. Así como temas que evidencian comportamientos que contribuyen a una cultura de violencia de género.
- Sensibilizar sobre la importancia del empoderamiento de la mujer en el desarrollo económico y social, así como en la mejora de la productividad en las empresas.
- Divulgar internamente las acciones emprendidas como parte del proceso de sensibilización.

9.4. Disposiciones para la implementación de la Política Institucional de Equidad de Género del INDE

El principio que rige el accionar es la corresponsabilidad. Todos y cada una de las personas y las empresas naturales y jurídicas aglutinadas en el INDE asumen como responsabilidad contribuir a la sensibilización y educación sobre la relevancia de la equidad de género, desde su quehacer empresarial.

Atribuciones y responsabilidades

El Consejo Ejecutivo Nacional (CEN) del INDE es la máxima autoridad de decisión en la Política de Equidad de Género y tendrá las siguientes atribuciones:



- Discutir y aprobar la Política de Equidad de Género de los capítulos y cualquier revisión o modificación que a esta se le haga.
- Analizar y proponer a la Asamblea General del INDE; aprobar reformas a los estatutos y normativas del INDE para asegurar la incorporación de los objetivos de la Política.
- Apoyar la gestión de recursos internos y de la cooperación para la implementación de la Política y su Plan de acción.
- Actuar como portavoces del contenido, acciones y decisiones que se tomen sobre la implementación de la Política dentro de sus capítulos y programas.
- Incorporar, como parte de la agenda de las sesiones de trabajo con las Juntas Directivas de cada capítulo, el seguimiento a los planes aprobados que contribuyan a la promoción de la Política.

- La Dirección Ejecutiva del INDE definirá los tiempos de ejecución de los planes de acción a lo largo del cumplimiento de las metas programadas.

El Consejo Ejecutivo del INDE, en uso de sus facultades declara y orienta:

1. Adoptar compromiso político por parte de la oficina para dar prioridad a la Transversalidad del Enfoque de Equidad de Género.
2. Todas las políticas, manuales, normas, procedimientos, evaluaciones internas, evaluaciones al desempeño; estarán escritos tomando en cuenta el lenguaje inclusivo, y se incluirán de manera clara y precisa el enfoque de Equidad de Género, la promoción y sensibilización de la equidad de género.
3. Todas las estrategias y actividades de promoción, divulgación y comunicación tendrán como eje destacar la sensibilización del enfoque de Equidad de Género.

La estrategia institucional de equidad de género del INDE estará focalizada por programa y proyectos.



INDE
Instituto Nicaragüense de Desarrollo Social, Económico y Agrario

INDE
Instituto Nicaragüense de Desarrollo Social, Económico y Agrario

INDE
Instituto Nicaragüense de Desarrollo Social, Económico y Agrario

INDE
Instituto Nicaragüense de Desarrollo Social, Económico y Agrario

INDE
Instituto Nicaragüense de Desarrollo Social, Económico y Agrario

INDE
Instituto Nicaragüense de Desarrollo Social, Económico y Agrario

INDE
Instituto Nicaragüense de Desarrollo Social, Económico y Agrario

Instituto Nicaragüense de Desarrollo Social, Económico y Agrario
www.inde.org.ni

INDE
Instituto Nicaragüense de Desarrollo Social, Económico y Agrario

INDE
Instituto Nicaragüense de Desarrollo Social, Económico y Agrario

INDE
Instituto Nicaragüense de Desarrollo Social, Económico y Agrario



X. Definiciones

Para la elaboración de la Política Institucional de Equidad de Género, se entenderá por definiciones conceptuales las siguientes:

- **Acción positiva:** La acción positiva es una ampliación de la noción de igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación. Se trata de la aplicación de políticas, planes, programas y acciones diseñados y encaminados a combatir los efectos de la discriminación hacia personas o grupos desfavorecidos. Su finalidad es corregir las consecuencias de la discriminación, habilitando a la persona o colectivo perjudicado para robustecerse, afirmarse y competir en pie de igualdad con el colectivo favorecido o alcanzar la equiparación de inmediato. También son llamadas acciones afirmativas, y en la actualidad se perciben como un mecanismo de cambio social que beneficiará a ambos sexos.
- **Brechas de género:** En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone “masculino”. Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.
- **Discriminación:** Directa: es el trato diferencial de inferioridad, marginación o subordinación a una persona por motivos de género. Indirecta: Situación en la que una ley, reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo. Se ejerce además cuando existe un trato diferencial de inferioridad o marginación a una persona por motivo de género, siendo este motivo encubierto por otras razones socialmente aceptadas.

- **Equidad de género:** Es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral, el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.
- **Estereotipos:** Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que solo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación.
- **Género:** Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciadas para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.
- **Igualdad de género:** Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera igualitaria.
- **Perspectiva de género:** Herramienta conceptual que permite evidenciar cómo los grupos humanos a partir de las diferencia biológicas, constituyen los conceptos de masculinidad y femi- nidad y atribuyen simbólicamente características, posibilida-

des de actuación y valoración diferentes a las mujeres y a los hombres, produciendo en las sociedades sistemas sociales no equitativos.

- **Rol de género:** La palabra rol se utiliza por influencia del inglés, en español, papel o actuación o proceder. Se refiere a la conducta social individual. Nuestras sociedades asignan roles diferenciados a hombres y mujeres. Al rol de las mujeres corresponderían las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y cuidado de los miembros de la familia y organización y mantenimiento del hogar, actividades que constituyen lo que se define como «trabajo reproductivo». Por su parte, los varones tienen asignado el «rol productivo», papel central para ellos vinculado a la actividad económica o actividad «productiva», como «proveedores» del núcleo familiar.
- **Sexismo:** Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas. Decimos que el lenguaje es sexista cuando utilizamos expresiones que menosprecian, invisibilizan, humillan y estereotipan a las mujeres.
- **Transversalidad:** En julio de 1997, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ACOSO) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos: «Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los

hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros».

- **Equidad:** se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.
- **Sensibilización en género:** Implica un proceso que facilita generar un cambio de actitud en hombres y mujeres, respecto al reconocimiento y aceptación de que los roles son determinados por la historia, la sociedad y la cultura, y que pueden ser modificables.
- **Acoso sexual:** Comprende todo comportamiento sexual verbal o físico, no deseado por la persona acosada, llevado a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana, aprovechándose de una situación de superioridad o compañerismo y que repercuete en las condiciones del entorno haciéndolas hostiles, intimidatorias y humillantes. El acoso sexual es una expresión más de las relaciones de poder que ejercen los hombres sobre las mujeres. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).
- **Empoderamiento de las mujeres:** *Empowerment:* Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekin) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente, esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas. («Palabras para la Igualdad». Biblioteca Básica Vecinal).

- **Actividad Económica.** Son todos los procesos que tienen lugar para la obtención de productos, bienes y/o servicios, destinados a cubrir necesidades y deseos en una sociedad en particular. Según Clasificación Industrial Internacional Uniforme en todas las actividades económicas. a) Agricultura, ganadería, caza y silvicultura. b) Pesca. c) Minas y canteras. d) Industria manufacturera. e) Suministro de electricidad, gas y agua. f) Construcción. g) Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos, automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos. h) Hoteles y restaurantes. i) Transporte, almacenamiento y comunicaciones. j) Intermediación financiera. k) Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler. l) Administración pública y defensa Planes de Seguridad Social de afiliación obligatoria. m) Enseñanza n) Servicios sociales y de salud. o) Otras actividades de servicio comunitario, social y personal. p) Hogares privados con servicio doméstico. q) Organizaciones y órganos extraterritoriales. r) Otras actividades no específicas.
- **Androcentrismo:** Visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y la medida de todos los elementos, ocultando y haciendo invisible todo lo demás, incluyendo las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad. Una visión androcéntrica presupone que la experiencia masculina sería «la universal», la principal, la referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina.



XI. Bibliografía

FAO. Depósito de Documentos, Vocabulario referido a Género, International Fund for Agricultural Development, de <http://www.fao.org/docrep>.

Gamba Susana. Periódico Feminista, Mujeres en Red, ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?, de <http://www.mujeresenred.net>

Gender and Household Food Security. Rome: International Fund for Agricultural Development, 2001.

Organización Panamericana de la Salud. Oficina Regional para las Américas. Informe Mundial sobre la violencia la salud: Washington: OMS; 2002.

Organización de las Naciones Unidas. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW. Res. 34/180, 18 de diciembre de 1979.

Organización de las Naciones Unidas. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belem do Pará 9 de junio de 1994.

Periódico Feminista. Mujeres en Red, Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo de <http://www.mujeresenred.net>.

Real Academia Española (2011). <http://rae.es>. Consultado 09 de noviembre 2012.

Vocabulario referido a género, International Fund for Agricultural Development

Asamblea Nacional de Nicaragua, ANN. www.asamblea.gob.ni/





Instituto Nicaragüense de Desarrollo

"El brazo social de la empresa privada"

