

INDPRHU

Instituto de Promoción Humana



CWS





Contenido

PRESENTACION

INTRODUCCION

ANTECEDENTES

REFERENCIA CONCEPTUAL

MARCO JURIDICO DE LA POLÍTICA

NORMAS INTERNACIONALES

LEGISLACIÓN NACIONAL

MARCO INSTITUCIONAL

ELEMENTOS QUE DEFINEN LA POLITICA

ENFOQUES

PRINCIPIOS

OBJETIVO GENERAL

LÍNEAS DE INTERVENCIÓN, OBJETIVOS Y ACCIONES

ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ANEXOS

PROCESO METODOLÓGICO DE CONSTRUCCIÓN

BIBLIOGRAFÍA

PRESENTACION

La presente Política Institucional de Género del Instituto de Promoción Humana, en su versión actualizada, es el producto de un proceso de construcción colectiva, mediante una metodología participativa y de reflexión institucional, realizado entre los meses de octubre 2014 a enero de 2015. Inició con la exploración de las acciones desarrolladas por las distintas representaciones de INPRHU para incorporar la perspectiva de género en su quehacer, mediante lectura y análisis de documentación interna y en sesiones con el personal hombres y mujeres que laboran en las distintas áreas de la institución y hombres y mujeres participantes en los programas procedentes de las comunidades rurales de San Lucas y Las Sabanas.

El proceso permitió hacer un balance del trabajo realizado y generó pistas para la actualización de la política. El primer documento borrador fue presentado al personal de la institución para validarlo y luego fue enviado a la Junta Directiva para su revisión y aportes.

En INPRHU consideramos que para toda persona, la plena realización de sus derechos humanos es el objetivo final del desarrollo y que la aplicación de los principios¹ de los derechos humanos constituyen una buena práctica para lograr un cambio duradero.

Entendemos que el Estado, a través del Gobierno es el principal responsable de que los derechos se respeten, se protejan y se cumplan plenamente, y esta responsabilidad también alcanza a todos los elementos de la sociedad, desde el nivel de las instituciones internacionales, hasta los individuos en la familia y la comunidad.

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

Entendemos también, que la principal causa de la inequidad de género es el sistema patriarcal, que ubica a la mujer en una condición de desventaja en todos los ámbitos de la sociedad, De igual manera la conocemos como visión generacional sobre las niñas y las adolescentes mujeres les ubica en una condición de propiedad de las personas adultas y de sumisión.

Esta Política de Género que estamos aprobando, reafirma nuestro compromiso de trabajar para lograr la igualdad de género como un derecho humano reconocido internacionalmente, lo que implica desarrollar líneas y acciones estratégicas en las que mujeres y hombres, jóvenes de ambos sexos, niñas y niños puedan tener las mismas oportunidades, desarrollar sus capacidades personales y ejercer sus derechos sin ningún tipo de discriminación.

La Política Institucional de Género, la entendemos como el instrumento a través del cual se unifican criterios, se establecen prioridades y se da coherencia a las acciones de la Institución, en todos los programas, con el fin de desarrollar una intervención efectiva con las mujeres, las niñas las adolescentes y sus familias.

1. Los derechos Humanos son : Universales, indivisibles, interdependientes e inalienables

INTRODUCCION

El Instituto de Promoción Humana (INPRHU) es una fundación sin fines de lucro, no gubernamental, pluralista, y de inspiración cristiana, ecuménica y no confesional. Fue constituido mediante escritura pública en la noche del 23 de agosto de 1966 y su personería jurídica fue otorgada el 20 de diciembre de 1979.

Nuestro enunciado de Misión

Somos un organismo no gubernamental de desarrollo social inclusivo, de inspiración cristiana, ecuménica y no confesional, que promueve la igualdad de oportunidades, la participación ciudadana y su incidencia para el ejercicio de los derechos fundamentales del ser humano², de sus organizaciones y de la sociedad nicaragüense, facilitando, promoviendo y ejecutando Programas y proyectos alternativos de carácter Social, económicos, productivo, ambiental y de incidencia³.

Nuestra Visión del Futuro

En el INPRHU trabajamos por la construcción de una sociedad más justa, equitativa, solidaria y armónica, inspirados por valores y mística de servicio, facilitando procesos de desarrollo integral inclusivos de largo plazo, y colocando al ser humano como protagonista de su propia transformación.

Nuestros Objetivos Institucionales:

1. Contribuir a la transformación de las estructuras sociales a través del empoderamiento de las y los sujetos sociales del desarrollo humano y comunitario para la gobernabilidad democrática y el ejercicio de la ciudadanía.
2. Promover el ejercicio de los derechos fundamentales del ser humano desde el involucramiento de los diferentes sectores y actores sociales e institucionales.
3. Contribuir a la formulación y/o implementación de políticas, programas y proyectos que desde la perspectiva de construcción del proyecto de nación, puedan ser asumidas por el mismo INPRHU, por la sociedad civil y por el Estado nicaragüense.

2. El texto subrayado expresa la esencia misma de nuestra Misión Institucional: “Promover la igualdad de oportunidades, la participación ciudadana y el ejercicio de los derechos fundamentales del ser humano.”

3. INPRHU Plan Estratégico Institucional 2015- 2020: Documento interno, elaborado en 2015.

4. Implementar acciones que contribuyan a la prevención, a la mitigación y a la atención de desastres naturales, a la reconstrucción del entorno comunitario, y a la reinserción socioeconómica de los sujetos directamente afectados.
5. Contribuir al fortalecimiento institucional del INPRHU de cara a la sostenibilidad social y económica de su quehacer a través del permanente posicionamiento para la restitución de los derechos humanos, del desarrollo de procesos comunitarios con calidad y calidez y de una gestión transparente, eficiente y participativa.

Contamos con valores que guían nuestro actuar cotidiano y la relación con otros actores, siendo uno de ellos la promoción de la equidad de género como una estrategia-vía para el empoderamiento de la familia y en particular de las mujeres, niñas y adolescentes.

La Política Institucional de Género, la entendemos como el instrumento a través del cual se unifican criterios, se establecen prioridades y se da coherencia a las acciones de la institución, en todos los programas, con el fin de desarrollar una intervención efectiva con las mujeres, las niñas, niños, adolescentes, y las familias.

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

El documento está estructurado de la siguiente manera: en un primer apartado se resumen los antecedentes de INPRHU en la incorporación del enfoque de género en su quehacer; un segundo apartado hace referencia a conceptos básicos sobre género; luego se describe el marco jurídico e institucional de la política, seguido de los enfoques y principios; un penúltimo apartado contiene los objetivos, líneas y acciones para finalizar con la estrategia de implementación, seguimiento y evaluación.

ANTECEDENTES

Para definir nuestra Política de Género, partimos del aprendizaje adquirido a través de diversos procesos de integración del enfoque de género iniciados en el año 1993 cuando, a través de la implementación del Programa de Agroecología, INPRHU-Somoto reflexiona sobre la situación de subordinación de las mujeres campesinas naturalizada culturalmente; hecho que motivó la promoción de los derechos de las mujeres y las leyes de protección; sin embargo la metodología utilizada en ese momento no fue la más adecuada. Para esta misma época contamos con el apoyo de mujeres con visión feminista quienes capacitaban en género a campesinas y campesinos, sin tomar en cuenta la realidad ni la cultura de la población campesina, lo que generó enfrentamientos, conflictos y ausencia a los procesos iniciados, debiendo entonces buscar y emprender nuevas estrategias.

Producto de nuevas reflexiones a nivel interno, en 1994 se contrata a una responsable del área de género quien inició un proceso participativo dirigido a la consolidación de la familia, basándose en el objetivo del programa de ese entonces. Dicho proceso integró análisis de documentos de género, consultas a personas externas e instituciones interesadas en el tema de género, intercambios de experiencias, consultas con el equipo técnico institucional y las familias atendidas en ese momento.

La voluntad y esfuerzos realizados por INPRHU-Somoto para integrar el enfoque de género en los proyectos tuvo como resultado el Proyecto de Agricultura Sostenible en Laderas, conocido como PROASEL (Honduras). En 1997 obtuvo financiamiento para elaborar el manual “Una más uno son más de dos: La incorporación del enfoque de género en proyectos de desarrollo paso a paso”,

Tomando en cuenta que los contextos son cambiantes, en el 2001 se hizo una re-validación del mencionado manual. Producto de la experiencia en el abordaje del enfoque de género, también grabamos una novela radial sobre el tema de violencia intrafamiliar y hemos colaborado en estudios sobre el aporte de las mujeres en la producción de patios con el Grupo Interinstitucional Género y Agricultura” (GIIGA) y Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza (CATIE); además contamos con dos publicaciones: una sistematización de la experiencia de incorporación del enfoque de género en proyectos de desarrollo y un manual titulado “Uno más una son más de dos”.

Para el caso particular de INPRHU en Managua iniciamos con un Estudio sobre la situación de las niñas y adolescentes que trabajan en los cinco mercados de Managua⁴, realizado en 1993. En 1998 INPRHU en Managua crea el albergue de Casa de las Niñas, como un lugar de atención a Niñas y Adolescentes mujeres que viven situaciones de violencia. Desde los distintos proyectos en los territorios no era factible brindarles una atención adecuada a estas situaciones y requeríamos una alternativa que sin desligarnos de nuestra filosofía y estrategia de trabajo en medios abiertos, fuera oportuna, con acciones individualizadas y más sostenidas en el espacio y el tiempo, y que favoreciera la posibilidad de abrirles una perspectiva esperanzadora.

4. Situación de niñas y adolescentes mujeres que trabajan en cinco mercados de Managua. Documento interno, no publicado, 1993 Voluntaria canadiense Shona.

“Casa de las Niñas y Adolescentes Mujeres” es un servicio orientado a la reconstitución de la integridad de niñas, niños y adolescentes en situaciones de violencia (violencia intrafamiliar, violencia sexual, abuso sexual y explotación sexual comercial) sobre la base de la generación, habilitación y fortalecimiento de los Factores Protectores de ellas y ellos, de sus familiares y de los entornos cotidianos (domiciliares, laborales, escolares, comunitarios).

En la Casa se impulsan procesos de Intervención en Crisis (personales y familiares) por situaciones de violencia en forma aguda (4-6 semanas) para restablecimiento de equilibrios y establecimientos de proyectos de vida. Y procesos de Recuperación Emocional orientado al establecimiento de referentes propios para el asertivo manejo de las emociones, los sentimientos y los afectos ante las situaciones dolorosas, frustrantes, adversas, satisfactorias, exitosas, estimulantes.

El servicio de la Casa de las Niñas es de carácter integral lo cual implica incidir en el ser, tener y existir de cada niña, niño o adolescente, en sus dimensiones de ser humano, de persona y de ciudadana/o así como en sus relaciones con sus familiares, sus pares, otras personas con quienes se vincula por razones afectivas, sociales, laborales. También el incidir en sus ámbitos de socialización comunitarios, escolares y laborales.

Para el desarrollo del trabajo identificamos enfoques y ejes temáticos que contribuyeran en los cambios de representaciones:

- *Visión de los Derechos Humanos una garantía para lograr cambios...*
- *La Política de Protección Especial a la niñez y la adolescencia... marco para la actuación distintiva y personalizada*
- *Equidad de Género y Generacional⁵... una lucha contra el sistema patriarcal*
- *La sobrevaloración del ser y saber adulto...*

También hemos venido incorporando dicho enfoque en documentos oficiales que orientan nuestro accionar tales como el Plan Estratégico, el Código de Ética y otros no menos importantes.

Aun con todos estos avances hemos considerado de suma importancia continuar trabajando en pro de la igualdad y equidad de género por lo cual nuestra política es un paso más en esta labor.

5. Estrategias metodológicas NNA en situación de violencia sexual, varias organizaciones, junio 2005, Nicaragua.

REFERENCIA CONCEPTUAL PARA LA POLÍTICA DE GENERO

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

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

Género: es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que la sociedad asigna a las personas de forma diferenciada como propias de hombres y mujeres. Los géneros son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye a lo que considera “masculino” o “femenino” mediante la educación, el uso del lenguaje, la familia, las instituciones o la religión.

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

Transversalidad de género: es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros (Definición del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (1997))

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

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

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

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

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

Estereotipo sexual: es una idea que se fija y perpetúa con respecto a las características que presuponemos propias de uno u otro sexo. Algunos ejemplos de estereotipos sexuales son: las mujeres son para la casa, los hombres son insensibles, las mujeres son pasivas y cariñosas.

Igualdad de género: la igualdad de género implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones.

El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el trato a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades.

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

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

Discriminación: situación de marginación sistemática, histórica y profundamente arraigada en un momento dado y en una determinada sociedad, que incide sobre ciertos colectivos, caracterizada bien por razones derivadas de opciones legítimas de todo ser humano (sexo, religión, edad, color, posición) o por concurrir en ellos rasgos inseparables de la persona, sobre cuya pervivencia ésta no tiene ninguna posibilidad de elección.

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

Violencia: conductas o situaciones que, de forma deliberada, aprendida o imitada provocan o amenazan con hacer daño o sometimiento grave (físico, sexual, verbal o psicológico) a un individuo o a una colectividad; o los afectan de tal manera que limitan sus potencialidades presentes o las futuras.

Violencia de género: cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra

una persona en razón de su género o identidad sexual, incluye el de violencia contra la mujer definido como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Acoso sexual: comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo. Algunas de las formas en que puede presentarse son: chantaje o un ambiente laboral hostil.

Ginopia: imposibilidad de ver lo femenino o invisibilización de la experiencia femenina.

Discriminación de género: Es un fenómeno social que se basa en el conjunto de roles socialmente construidos, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera como apropiados para hombres y mujeres. En este tipo de flagelo predominan principalmente como víctimas las mujeres, homosexuales, lesbianas, bisexuales o transgéneros, y puede ocasionar distintos problemas psíquicos y somatizaciones.

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

MARCO JURIDICO DE LA POLÍTICA

NORMAS INTERNACIONALES

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos

En ella se establece la igualdad y no discriminación en la protección de la ley y la igual protección contra la discriminación o provocación a esta de cualquiera de los contenidos de la Declaración. La Declaración establece que los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad. Por lo tanto todas las personas deben tener igualdad de condiciones en el acceso, goce y ejercicio de los derechos tanto de jure como de facto, sin discriminación alguna ya sea por sexo, raza, color, idioma, religión, opinión política o de cualquier otro índole o condición.

Convención Americana sobre Derechos Humanos

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

Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW

Es el primer instrumento internacional que incluye todos los derechos humanos de las mujeres, explícita o implícitamente, al prohibir todas las formas de discriminación por razones de sexo. La CEDAW se ha tomado en cuenta las necesidades de las mujeres. Además de permitir la adopción de medidas especiales de carácter temporal y tratar de modificar los patrones socioculturales de conducta, la CEDAW recoge medidas para lograr la igualdad de derechos y eliminar la discriminación en las esferas de la vida política y pública, de la educación, del empleo, de la atención médica, de la mujer rural, o en otras esferas de la vida económica, social o civil.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer

También llamada Convención Belém do Pará, protege una serie de derechos como el derecho al reconocimiento, goce y protección de los derechos humanos y las libertades o el derecho a una vida libre de violencia. Asimismo, recoge los deberes del Estado y las medidas específicas que han de adoptar para evitar la violencia contra la mujer.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

En sus arts. 2 y 3, se reconoce la igualdad entre hombres y mujeres en el goce de estos derechos y se garantiza el ejercicio de estos derechos sin discriminación alguna por diferentes motivos.

Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos

El Pacto introduce como uno de sus principios fundantes el de igualdad y no discriminación por razón de sexo y lo incluye como un principio de interpretación para el ejercicio, goce y promoción de estos derechos. Establece el respeto y la garantía de los derechos contemplados en el Pacto a todos los individuos sin distinción de raza, color sexo, idioma, religión opinión político o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, naci-

miento o cualquier otra condición social.

Convenios de la OIT en materia de igualdad de género

El mandato de la OIT de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución y fue proyectado en las normas internacionales del trabajo pertinentes. Los cuatro Convenios clave de la OIT son: el Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración; el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación; el Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares; y el Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000). Los Convenios 100 y 111 también se cuentan entre los ocho Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El mandato de la OIT respecto de la igualdad de género queda reforzado por las Resoluciones Conexas adoptadas por el órgano supremo de decisión de la Institución, la Conferencia Internacional del Trabajo.

Declaración y Programa de Acción de Viena

Consignan que los derechos humanos de las mujeres y las niñas son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexual son incompatibles con la dignidad y valía de la persona humana y deben ser eliminadas.

Plataforma de Acción de Beijing

Retoma el tema de la violencia hacia la mujer e insta a los gobiernos a tomar medidas, incluyendo reformas legislativas para prevenir y erradicar la violencia, y asistir a mujeres afectadas por este fenómeno.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

El art. II establece que todas las personas son iguales ante la ley sin distinción de sexo.

Convención sobre los Derechos del Niño y de la Niña

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

Convención sobre los derechos de Personas con Discapacidad

Los arts. 1, 2 y 3 establecen el principio de igualdad para las personas con discapacidad, y se complementa con el principio de igualdad entre hombres y mujeres y el de no discriminación. El art. 5 recoge la protección y beneficio de la ley sin discriminación alguna por motivo de discapacidad y de género. El art. 8 se refiere a la lucha contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

El art. 5 recoge la igualdad **ante** la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico o por factores de género. El estado debe tomar medidas inmediatas y eficaces especialmente en las esferas de la enseñanza, la cultura, la educación y la información para eliminar los prejuicios que conduzcan a la discriminación racial.

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

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

Todas las demás Resoluciones, declaraciones y recomendaciones de Naciones Unidas, de la Institución de Estados Americanos o de ámbito regional que establezcan obligaciones del Estado para establecer normas que aseguren la efectiva igualdad ante la Ley, eliminar la discriminación y prohibir la violencia hacia la mujer, en cualquiera de sus manifestaciones.

LEGISLACIÓN NACIONAL

La Constitución Política de Nicaragua

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

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

Ley 779, Integral contra la violencia hacia las mujeres

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

En su art. 3 recoge todas las políticas públicas de protección integral hacia la víctima de violencia. Además, contiene una relación de todos los delitos que implican violencia contra las mujeres, de todas las medidas precautelares y cautelares de atención, protección y sanción, así como de los órganos competentes en materia de violencia hacia las mujeres. Por su parte, en sus arts. 58, 59 y 60 se modifican una serie de artículos de la Ley 641 "Código Penal".

Reglamento a la Ley 779 - Decreto 42-2014

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

Política de Estado para el fortalecimiento de la familia nicaragüense y prevención de la violencia - Decreto 43-2014

Esta política contiene objetivos estratégicos, estrategias generales (prevención, atención, coordinación) y ejes estratégicos (prevención de la violencia, fortalecimiento de la atención articulada y coordinación interinstitucional contra la violencia).

Ley 870 – Código de la Familia

Recoge y actualiza, en un único cuerpo jurídico, algunas de las instituciones en materia de familia y suprime otras que han quedado en desuso. Entre los principios rectores de este Código destacan: la protección contra la violencia doméstica o intrafamiliar; la promoción y protección de la paternidad y maternidad responsable; la igualdad de derechos, deberes y obligaciones en las relaciones entre hombres y mujeres, mediante la coparticipación en las responsabilidades familiares, entre los hijos e hijas, así como la responsabilidad conjunta entre los miembros de la familia. Asume el contenido y deroga diversas leyes que recogían aspectos relacionados con la familia, como por ejemplo, la Ley reguladora de las relaciones madre-padre-hijos, la Ley para la disolución del matrimonio por voluntad de una de las partes, la Ley de alimentos o la Ley de responsabilidad paterna y materna.

Ley 648, de igualdad de derechos y oportunidades

Según el art. 1, su objeto es promover la igualdad y equidad en el goce de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales entre mujeres y hombres; establecer los principios generales que fundamenten políticas públicas dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo en la igualdad real, en la aplicación de la norma jurídica vigente de mujeres y hombres, para asegurar el pleno desarrollo de la mujer y establecer los mecanismos fundamentales a través de los cuales todos los órganos de la administración pública y demás Poderes del Estado, gobiernos regionales y municipales garantizarán la efectiva igualdad entre mujeres y hombres.

Código de la Niñez y la Adolescencia

El Código regula la protección integral que la familia, la sociedad, el Estado y las instituciones privadas deben brindar a las niñas, niños y adolescentes. Según el Art. 4, toda niña, niño y adolescente nace y crece libre e igual en dignidad, por lo cual goza de todos los derechos y garantías universales inherentes a la persona humana, sin distinción alguna de raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, situación física o psíquica o cualquier otra condición, en relación a sus madres, padres o tutores.

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


Ley 212 de la Procuraduría para la defensa de los Derechos Humanos

Su misión es asesora, supervisar y dar seguimiento a la promoción, defensa y tutela de los Derechos Humanos de la Mujer, a fin de crear la institucionalidad y respeto del Estado de Derecho en el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres; creando una Procuraduría Especial de la Mujer.

Plan Nacional de Desarrollo de los Derechos Humanos 2012-2016

Es un plan proactivo que busca transformar el país a través de 12 lineamientos. Entre ellos, y por lo que interesa a nuestra política, destacamos dos: El de seguridad ciudadana y lucha contra el narcotráfico y crimen organizado, que recoge la política integral contra la violencia intrafamiliar, sexual y de género. El del bien común y la equidad social de las familiar nicaragüenses, que incluye la política para el desarrollo de la mujer.

Existe una variada legislación de carácter específico que regula diferentes aspectos relacionados con la materia de género y violencia contra la mujer. Entre los que cuentan:

- 
- .- Estatuto de Autonomía de las Regiones de la Costa Atlántica de Nicaragua**
 - .- Código Procesal Penal**
 - .- Ley 666 de reforma y adiciones al Capítulo 1 del Título VIII del Código del Trabajo**
 - .- Ley 717, crea el Fondo para compras de tierras con equidad de género para mujeres rurales**
 - .- Ley general de higiene y seguridad del trabajo**
 - .- Ley 763 de los Derechos de las personas con Discapacidad**

MARCO INSTITUCIONAL

El siguiente es el marco institucional que nos orienta:

Misión: Somos un organismo no gubernamental de desarrollo social inclusivo, de inspiración cristiana, ecuménica y no confesional, que promueve la igualdad de oportunidades, la participación ciudadana y su incidencia para el ejercicio de los derechos fundamentales del ser humano⁶, de sus organizaciones y de la sociedad nicaragüense, facilitando, promoviendo y ejecutando Programas y proyectos alternativos de carácter Social, económicos, productivo, ambiental y de incidencia.

Visión del Futuro: En el INPRHU trabajamos por la construcción de una sociedad más justa, equitativa, solidaria y armónica, inspirados por valores y mística de servicio, facilitando procesos de desarrollo integral inclusivos de largo plazo, y colocando al ser humano como protagonista de su propia transformación.

Plan Estratégico Institucional: se contempla los ejes temáticos de trabajo de la institución, uno de ellos es el enfoque de género basado en la igualdad de derechos de mujeres y hombres.

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

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

Código de Ética: En su Arto. 1: manifiesta que se regula y establece el cumplimiento de normas de comportamiento, conducta, valores, intereses, estándares, y objetivos que rigen el actuar de todo el personal del INPRHU y previene las actuaciones ilícitas y anti éticas. También institucionaliza el principio de la No Discriminación: El INPRHU a través de sus representantes observará la igualdad de trato para todo su personal, garantizando que tengan los mismos derechos y obligaciones; promoviendo, divulgando y defendiendo la no discriminación por razones de nacionalidad, sexo, raza, edad, condición física, laboral, económica o condición política o religiosa. Además, se debe de garantizar que el personal observe este principio en el desempeño de sus funciones y en el ámbito de incidencia de la Institución.

Este mismo código determina como norma de estricto cumplimiento la política de **lugar de trabajo libre de acoso sexual:** El INPRHU, prohíbe estrictamente el acoso sexual en sus diversas formas o modalidades, dirigido

6. El texto subrayado expresa la esencia misma de nuestra Misión Institucional: “Promover la igualdad de oportunidades, la participación ciudadana y el ejercicio de los derechos fundamentales del ser humano.”

a cualquier miembro del personal o beneficiarios directos o indirectos de los programas y proyectos de la institución.

En INPRHU, definimos el acoso sexual, como una conducta sexual no lícita, indecorosa, indecente, inmoral y anti ética; que implica insinuaciones sexuales o solicitudes sexuales, ya sea en forma oral o escrita, física o visual, que interfiera en forma no justificable, directa e indirectamente con el desempeño o función laboral de una persona, o que crea un entorno laboral intimidante, hostil y ofensivo. Por tanto, el INPRHU, no encubrirá ninguna conducta relacionada al acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones y declara que el personal que infrinja esta política, deberá responder personalmente por sus actos ante los tribunales de justicia.

En la Política de voluntariado se definen principios relacionados, tales como:

a. Igualdad: voluntarios y voluntarias de INPRHU- no deben realizar actos discriminatorios en su relación con el personal de la institución y con los beneficiarios directos o indirectos de programas y proyectos que ejecuta la institución. Debe otorgar a todas las personas igualdad de trato en igualdad de condiciones, este principio debe tenerse en cuenta y se debe aplicar también a las relaciones entre los voluntarios y voluntarias.

b. No Discriminación: INPRHU a través de sus representantes observará la igualdad de trato para todos los voluntarios y voluntarias, garantizando que todos y todas tengan los mismos derechos y obligaciones; promoviendo, divulgando y defendiendo la no discriminación por razones de nacionalidad, sexo, raza, edad, condición física, laboral, económica o condición política o religiosa. Además, se debe garantizar que los voluntarios y voluntarias observen este principio en el ejercicio de sus acciones en las comunidades de incidencia de la institución.

ELEMENTOS QUE DEFINEN LA POLITICA

EJES TEMÁTICOS Y ENFOQUES

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

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

En INPRHU consideramos que para toda persona la plena realización de sus derechos humanos es el objetivo final del desarrollo y que la aplicación de los principios⁷ de los derechos humanos constituyen una buena práctica para lograr un cambio duradero. Entendemos que el Estado, a través del Gobierno es el principal responsable de que los derechos se respeten, se protejan y se cumplan plenamente, pero esta responsabilidad también alcanza a todos los elementos de la sociedad, desde el nivel de las instituciones internacionales, hasta los individuos en la familia y la comunidad.

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

Enfoque de Equidad de género, que reconoce la igualdad de mujeres y hombres en tanto seres humanos, igualdad que tiene que ver con el reconocimiento social y legal de derechos y el ejercicio de poder. La igualdad entre mujeres y hombres implica un trato idéntico o diferenciado que resulta en una total ausencia de discriminación contra las mujeres por ser mujeres, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos.

La Cultura Patriarcal. Entendemos que la principal causa de la inequidad de género es el sistema patriarcal, que ubica a la mujer en una condición de desventaja en todos los ámbitos de la sociedad, establece parámetros diferentes para el comportamiento de hombres y mujeres y el terreno de la sexualidad es donde se expresa claramente la cosificación de las mujeres, a quienes se educa para satisfacer la sexualidad establecida por los hombres, quienes las consideran inferiores y sin valor.

Desde pequeñas, se educa a las mujeres para cuidar a otros, cuidar su cuerpo para cuando sea esposa y madre y cuidar su virginidad en función del placer de los hombres. A cada mujer, se le educa en una dicotomía: la protección de su virginidad y la entrega de su cuerpo para el placer de otros. Esta condición social donde se ubica a las mujeres es importante para el sistema patriarcal para sostener las relaciones de poder e inequidad entre los géneros.

La sobrevaloración del ser y saber adulto. La visión generacional sobre las niñas, niños y adolescentes les ubica en una condición de propiedad de las personas adultas y de sumisión. Se espera de ellas y ellos una total obediencia y permite que la violencia en cualquiera de sus manifestaciones, les coloque en una situación que

7. Los derechos Humanos son : Universales, indivisibles e interdependientes e inalienables

vulnera sus derechos, genera vivencias de indefensión, aprendida ante situaciones de violencia sexual. Esta situación dificulta el ejercicio de sus poderes personales, familiares y comunitarios para defenderse y denunciar ante las autoridades, generándose condiciones para la impunidad, con lo cual se envía mensajes de inmovilidad a la sociedad y, a las familias las limita en su cumplimiento como referentes de afecto, seguridad y protección.

Análisis de la Violencia. Visión de la violencia como asunto privado, Aceptación del castigo corporal referentes comunes sobre lo qué implica la violencia reconocer que la violencia es una situación violatoria de derechos humanos. Tanto mujeres como hombres vivimos la violencia. Más son las primeras tanto en su etapa adulta como de adolescentes y niñas quienes en mayor medida somos víctimas de ella incluyéndose en esta situación los niños, tanto por la frecuencia, la magnitud, la gravedad y las secuelas.

La violencia es todo acto ejercido con poder en contra de la voluntad de otros y que produce daños en estos últimos y se basa en relaciones desiguales de poder. La violencia es todo aquello que dañe la integridad física, psicológica y social de las personas y por lo tanto lesiona los derechos humanos y en especial de la mujer de las niñas, niños y adolescentes y de grupos como las personas con discapacidad, las etnias, y las lesbianas y homosexuales y las y los ancianos.

Parte importante de esta reproducción es la internalización de la culpa en la mujer y en la niñez y la adolescencia quienes se consideran causantes de la violencia principalmente de los hombres y terminan justificando su comportamiento al no haber cumplido con lo que se esperaba de ellas y ellos. Proceso que se interioriza desde los primeros años de vida. No se identifican los ciclos de la violencia.

La Violencia Sexual violenta la libertad e integridad sexual de las personas. fuerza física y psicológica El chantaje emocional, la influencia de autoridad, El Abuso Sexual y la Explotación Sexual Comercial El abuso sexual es ante todo una traición a la confianza de las niñas, niños y adolescentes y un daño severo a su seguridad en sus procesos de socialización Este sometimiento de la sexualidad de las niñas, niños y adolescentes se deriva de la formación de las subjetividades masculinas y femenina que prevalece en nuestra cultura y que establece que el hombre debe controlar la sexualidad de las mujeres incluyendo la de las niñas y las adolescentes.

La violencia es una construcción cultural y por lo tanto es aprendida, no es natural ni es intrínseca a los seres humanos y por lo tanto podemos aprender otra forma de auto regularnos y de regular nuestras relaciones y aún sancionar las faltas. Es un proceso de aprendizaje que ubica en dominación a unas personas y en sumisión a otras y que desde el primer día de nuestro nacimiento nos acompaña en la cultura actual y el tipo de sistema que se nos ha impuesto.

Visión sobre el Empoderamiento de mujeres, niñas y niños y adolescentes: participación y ciudadanía: Existencia de espacios de expresión, las redes de apoyo, Defensoría Social mecanismos de Control Social, Factores Protectores y Factores de Riesgo, leyes e instancias de protección, ejercer la denuncia.

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

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

PRINCIPIOS

Legalidad

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

Igualdad

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

Justicia

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

Integralidad

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

Solidaridad:

En INPRHU continuaremos promoviendo la solidaridad y el compañerismo entre hombres y mujeres, trabajadores/as y protagonistas de programas y proyectos.

Respeto:

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

OBJETIVO GENERAL de la Política de Género

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

LÍNEAS DE INTERVENCIÓN, OBJETIVOS Y ACCIONES

1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN PROGRAMAS Y PROYECTOS

Objetivo Específico:

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

Acciones:

1.1. Asegurar que en la ejecución de las actividades de los proyectos se cumpla con la participación activa y protagónica de niñas, niños, adolescentes, jóvenes, mujeres y hombres de los grupos metas.

1.2. Asegurar el acceso y control equitativo de mujeres y hombres, niñas y niños, a los recursos y beneficios de cada proyecto o acción que la institución desarrolle.

1.3. Implementar un plan de capacitación y sensibilización en género con las y los protagonistas de los proyectos, haciendo énfasis en el empoderamiento de las mujeres

1.4. Asegurar que cada programa y proyecto integre el enfoque de género y se guíe por la normativa de igualdad de género institucional.

1.5. Establecer un sistema de monitoreo y evaluación que permita la medición de la política de igualdad en los programas y proyectos de acuerdo a los grupos meta.

1.6. Construir una herramienta metodológica que permita unificar los procesos de acción dirigidos a la igualdad de género en la implementación de proyectos

2. COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

Objetivo Específico:

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

Acciones:

2.1. Diseñar e implementar un plan de comunicación que promueva la igualdad de género en la institución.

2.2. El material y acciones divulgativas (electrónicas, escritas, radiales y TV) generadas por la institución deben reflejar imágenes y/o mensajes que afiancen la igualdad entre hombres y mujeres.

2.3. Utilizar lenguaje, imágenes, contenidos y metodologías que favorezcan la equidad entre mujeres y hombres para lograr una comunicación encaminada a la igualdad.

2.4. Promover que la representación de hombres y mujeres en actividades de relaciones institucionales sea equitativa.

3. CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo Específico:

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

Acciones:

3.1. Implementar procesos de formación con el personal sobre género y desarrollo de nuevas masculinidades que permita el cambio de actitudes y prácticas equitativas.

3.2. Adoptar como un eje transversal la igualdad de derechos y oportunidades en planes, propuestas, manuales y normativas institucionales.

3.3. Incorporar indicadores de género en los objetivos de la institución que permitan medir el avance en el cumplimiento de las acciones derivadas de la política.

3.4. Desarrollar y aplicar un test de conocimientos y percepciones sobre género a toda persona aspirante a formar parte del personal de la institución.

3.5. La Política de Igualdad debe ser aplicada a personal voluntario o contratado que llega a la institución de forma temporal

3.6. Diseñar e implementar un sistema de monitoreo y evaluación para medir el cumplimiento de la política de igualdad.

3.7. Establecer ruta o procedimientos normativos que garanticen acciones para prevenir y sancionar situaciones de discriminación, violencia, acoso o abuso sexual, a nivel interno y con los grupos participantes en los proyectos.

3.8. Construir un proceso de sistematización que permita recopilar experiencias derivadas de la aplicación de la política de igualdad en diferentes niveles y divulgar los resultados

ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

.-Diseñar una estrategia para socializar el contenido de la política a nivel interno, con los grupos meta de los proyectos y otros aliados estratégicos

.-Elaboración e implementación de un Plan de Acción para operacionalizar la Política, incluyendo sus indicadores de medición.

.-Gestión y asignación de presupuesto para la implementación del Plan de Acción

.-Diseño de un sistema de monitoreo y evaluación de la política que permita ir evaluando los avances, resultados y limitaciones durante su implementación

.-Divulgación de los resultados alcanzados a partir de la implementación de la Política y sistematización de las buenas prácticas.

El sistema de seguimiento y evaluación de la presente política será responsabilidad del nivel directivo de INPRHU quien tendrá la responsabilidad del seguimiento estratégico a nivel de objetivos y líneas, asegurando que su contenido sea incorporado en la planificación institucional de acuerdo a lo normado.

Por otro lado, las personas a cargo de Direcciones de Programas y Coordinaciones de Proyectos darán seguimiento técnico y operativo a la ejecución de las acciones establecidas en la planificación institucional y en el Plan de Acción de la Política.

La evaluación semestral de programas y proyectos será el mecanismo de evaluación en el cumplimiento de acciones, que a su vez serán insumos para la elaboración de informes semestrales y anuales del desarrollo de la Política, los que serán dirigidos al Consejo de Dirección, quien será responsable de presentar y divulgar los resultados a lo interno del INPRHU-Somoto, a los grupos participantes de proyectos y aliados estratégicos.

A nivel individual, el mecanismo de seguimiento y evaluación se hará a través de la evaluación semestral al desempeño, que incluirá criterios de género.

La Política de género con validez a partir de la aprobación del Consejo Directivo de INPRHU con revisión cada cuatro años.

ANEXOS

PROCESO METODOLÓGICO DE CONSTRUCCIÓN

La presente Política Institucional de Género de INPRHU en su versión actualizada, es el producto de un proceso de construcción colectiva, mediante una metodología participativa y de reflexión con los grupos participantes: personal de la institución que labora en las distintas áreas (ambos sexos) y hombres y mujeres de comunidades rurales de San Lucas y Las Sabanas.

Dicho proceso fue desarrollado entre los meses de octubre del 2014 a enero del 2015, con las siguientes fases y productos:

Fase 1: Balance de acciones desarrolladas por INPRHU para incorporar la perspectiva de género.

En esta etapa se realizó una exploración sobre las acciones desarrolladas por INPRHU para incorporar la perspectiva de género en su quehacer, mediante lectura y análisis de documentación institucional y en sesión con personal y grupos meta, lo que permitió hacer un balance del trabajo realizado a la fecha, que generara pistas para la actualización de la política.

También se dio lectura a documentación relacionada con políticas de igualdad de género que han sido publicadas en la región, como referentes para este proceso.

Producto del análisis y reflexión con los grupos en la primera fase, se obtuvo:

-Un balance de acciones desarrolladas que incluyó avances, limitaciones y asuntos pendientes considerados por los grupos en materia de igualdad de género.

-Los antecedentes del trabajo en la incorporación de la perspectiva de género

-La definición de los Enfoques de la Política: derechos humanos, igualdad de género e interculturalidad.

Fase 2: Revisión y Actualización de la Política Institucional de Género

Esta etapa consideró la realización de sesiones de revisión, análisis y síntesis desde los grupos participantes, con relación a los principios, objetivos, líneas estratégicas y acciones contenidas en la política, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación. Producto del trabajo colectivo, el primer documento borrador fue presentado al personal de la institución para validar y luego enviar a la Junta Directiva para su revisión, aportes.

Fase 3: Aprobación y Elaboración de Documento Final, Plan de Acción e Informe de Proceso (pendiente)

BIBLIOGRAFÍA

Código de Ética, INPRHU

Plan Estratégico Institucional, INPRHU

Política de Protección a niñas, niños y adolescentes, INPRHU

Política de Voluntariado, INPRHU

Reglamento Interno, INPRHU



**La actualización de la Política Institucional de Género
de INPRHU- fue posible gracias al apoyo de:
SUCO CANADA**

